



DPP DEWAN PIMPINAN PUSAT
FSPS FEDERASI SERIKAT PEKERJA SINGAPERBANGSA

Alamat Kantor :

Ruko Perumahan Buana Taman Sari, Blok B, No.03,
Jln. Lingkar Tanjung Pura, Ds. Margasari, Kec. Krv. Timur - Karawang.

Ketua Umum : Deni Sunarya
Wk. Ketua Umum : Inam S.T.

Telp : 0267-8402137

Karawang, 12 Oktober 2020

Kepada Yth.,
Ketua Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia
Jl. Medan Merdeka Barat No. 6
Jakarta Pusat

DITERIMA DARI .. <i>Pemohon</i>	
Hari <i>Senin</i>
Tanggal <i>12 Oktober 2020</i>
Jam <i>08.59 WIB</i>

Perihal : Permohonan Pengujian Pasal 81 angka 15, angka 19, angka 25, angka 29, dan angka 44 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor ... Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor ..., Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor) terhadap Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dengan segala hormat,

Perkenankan yang bertanda-tangan dibawah ini, Dewan Pimpinan Pusat (DPP) Federasi Serikat Pekerja Singaperbangsa (FSPS), beralamat di Perum Buana Taman Sari Blok B, No. 3, Rt.029, Rw.03, Margasari, Karawang Timur, Kab. Karawang, yang diwakili oleh:

1. Nama : Deni Sunarya
Jabatan : Ketua Umum DPP Federasi Serikat Pekerja Singaperbangsa
Alamat : Kp. Bojong Loa, Rt.039, Rw.012, Pabuaran, Kab. Subang
2. Nama : Muhammad Hafidz
Jabatan : Sekretaris Umum DPP Federasi Serikat Pekerja Singaperbangsa
Alamat : Perumahan Tatya Asri, Blok F5, No. 2, Sukaraja, Kab. Bogor

selanjutnya disebut sebagai Pemohon.

Pemohon dengan ini hendak mengajukan Permohonan Pengujian Pasal 81 angka 15, angka 19, angka 25, angka 29, dan angka 44 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor ... Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor ..., Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor) [selanjutnya disebut UU Cipta Kerja, Bukti P-1] terhadap Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 [selanjutnya disebut UUD 1945, Bukti P-2], dengan alasan-alasan sebagai berikut:

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa berdasarkan Pasal 24 ayat (2) UUD 1945, selengkapnya berbunyi: "Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi".

Selain itu, Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, juga menegaskan, bahwa: "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 berdasarkan Pasal 10 ayat (1) 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 dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076) [selanjutnya disebut UU MK], dinyatakan: "Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk: (1) menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945".
3. Bahwa lebih lanjut 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), dinyatakan: "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".
4. Bahwa oleh karena objek permohonan pengujian ini adalah muatan materi dalam UU Cipta Kerja terhadap UUD 1945, maka mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk menyatakan berwenang memeriksa, mengadili dan memutus permohonan *a quo*.

II. KEDUDUKAN HUKUM PEMOHON

1. Bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi, dinyatakan: "Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia;
 - b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
 - c. badan hukum publik atau privat; atau
 - d. lembaga negara”.
2. Bahwa untuk memenuhi kualifikasi sebagai Pemohon perorangan warganegara Indonesia, Mahkamah Konstitusi telah memberikan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 006/PUU-III/2005 tanggal 31 Mei 2005 dan No. 11/PUU-V/2007 tanggal 20 September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya, bahwa yang dimaksud dengan kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional haruslah memenuhi syarat-syarat:
- a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 - b. bahwa hak konstitusional tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh suatu undang-undang yang diuji.
 - c. kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual, atau setidaknya-tidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi.
 - d. adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan untuk diuji; dan
 - e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.
3. Bahwa Pemohon hendak mengajukan pengujian norma sepanjang Pasal 81 angka 15, angka 19, angka 25, angka 29, dan angka 44 UU Cipta Kerja, yang menyatakan:

15. Ketentuan Pasal 59 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 59

- (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:
 - 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), maka 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 dengan Peraturan Pemerintah.

19. Ketentuan Pasal 65 dihapus.

25. Di antara Pasal 88 dan Pasal 89 disisipkan 5 (lima) pasal yakni, Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, dan Pasal 88E sehingga berbunyi sebagai berikut:

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) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dengan Peraturan Pemerintah.

29. Ketentuan Pasal 91 dihapus.

44. Ketentuan Pasal 156 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak sesuai 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 paling banyak sesuai 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 kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) 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 dimana 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 dengan Peraturan Pemerintah.
4. Bahwa untuk memenuhi kualifikasi sebagaimana tersebut dalam paragraph II.1 dan II.2 tersebut diatas, maka Pemohon menguraikan hal sebagai berikut:
- a. Pemohon adalah federasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang pada tanggal 11 Oktober 2013 sebagaimana telah teregisterasi dengan Tanda Bukti Pencatatan Nomor Penc.568/5236/HI-S/X/2013 [Bukti P-3]. Sebagai kelompok orang yang memiliki kepentingan yang sama dalam perlindungan dan penegakkan hak-hak dasar pekerja/buruh sebagai sebuah federasi serikat pekerja/serikat buruh, Pemohon

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, Pasal 9 ayat (4), Pasal 36 Anggaran Dasar Federasi Serikat Pekerja Singaperbangsa tertanggal 4 Januari 2014, yang diwakili oleh Ketua Umum dan Sekretaris Umum [Bukti P-4] memiliki fungsi sebagai penyalur aspirasi, serta diberikan hak untuk mewakili anggotanya dihadapan lembaga peradilan, termasuk diantaranya di Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia [Bukti P-5].

- b. Berdasarkan doktrin "*organization standing*", Pemohon yang selama ini memiliki tujuan untuk menggalang persatuan kaum buruh dalam mewujudkan hubungan perburuhan yang adil, dengan melakukan pembelaan terhadap perbedaan penafsiran hukum perburuhan, serta melakukan protes terhadap segala kebijakan pengusaha, maupun kebijakan pemerintah yang tidak menjamin hak-hak konstitusional kaum buruh, setidaknya kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon untuk mewakili anggota Pemohon pernah diakui oleh Mahkamah Konstitusi dalam Perkara Pengujian Undang-Undang Nomor 7/PUU-XII/2014. Sehingga Pemohon menganggap telah diberikan hak konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28C ayat (2) UUD 1945, yang berbunyi: "Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat", dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945, yang berbunyi: "Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya".
- b. Sebagai federasi serikat pekerja/serikat buruh, Pemohon memiliki 3.814 orang anggota yang masih aktif bekerja di 31 Perusahaan pada wilayah Karawang, Subang dan Cirebon - Jawa Barat, serta sudah dapat dipastikan terikat dengan keberlakuan norma dalam UU Cipta Kerja, khususnya Pasal 81 angka 15, angka 19, angka 25, angka 29, dan angka 44 yang mengubah dan/atau menghapus muatan materi 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) [selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan, Bukti P-5]. Muatan materi yang terkandung dalam pasal-pasal *a quo*, telah merugikan hak-hak konstitusional khususnya anggota Pemohon dan umumnya pekerja/buruh lainnya, yakni diantaranya:
- (1) Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja telah mengubah Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, yang menghilangkan pengaturan jangka waktu, batas perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu, serta tidak mengakomodir Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 terkait frasa "demi hukum" dalam ayat (7). Sehingga anggota Pemohon dapat diperjanjikan perjanjian kerja waktu tertentu tanpa batasan waktu perjanjian, perpanjangan, dan/atau pembaharuan. Oleh karenanya, Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja, telah tidak memberikan perlindungan dan kepastian hukum sebagai hak konstitusional anggota Pemohon sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

- (2) Pasal 81 angka 19 UU Cipta Kerja telah menghapus Pasal 65 UU Ketenagakerjaan, yang telah memberikan syarat-syarat batasan pekerjaan yang dapat diserahkan dari pemberi kerja kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, serta tidak pula mengakomodir Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 terkait frasa "demi hukum" dalam ayat (8). Sehingga hubungan kerja anggota Pemohon dapat dialihkan ke perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tanpa mempertimbangkan jenis pekerjaan yang dapat diserahkan. Oleh karenanya Pasal 81 angka 19 UU Cipta Kerja, telah tidak memberikan perlindungan dan kepastian hukum sebagai hak konstitusional anggota Pemohon sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.
- (3) Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja telah menambah muatan materi Pasal 88 UU Ketenagakerjaan, diantaranya yakni Pasal 88D yang menetapkan formula perhitungan upah minimum yang semula berdasarkan produktifitas, inflasi dan pertumbuhan ekonomi, menjadi hanya memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi. Sehingga kenaikan upah yang akan diterima anggota Pemohon hanya didasarkan pada perhitungan nilai inflasi atau pertumbuhan ekonomi. Oleh karenanya Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja, telah mengurangi hak konstitusional anggota Pemohon sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.
- (4) Pasal 81 angka 29 UU Cipta Kerja telah menghapus Pasal 91 UU Ketenagakerjaan, yang mengatur akibat dan kewajiban hukum dari adanya kesepakatan upah yang lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang berlaku. Sehingga anggota Pemohon dapat diperjanjikan dengan kesepakatan upah dibawah upah minimum tanpa adanya akibat dan kewajiban hukum bagi pengusahanya. Dengan demikian, maka Pasal 81 angka 29 UU Cipta Kerja, telah menghilangkan perlindungan dan kepastian hukum sebagai hak konstitusional anggota Pemohon sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.
- (5) Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja telah mengubah Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, yang memuat batasan standar pemberian uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, serta menghilangkan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja. Batasan uang pesangon dan penghargaan masa kerja yang dalam UU Ketenagakerjaan, diatur paling sedikit diubah menjadi paling banyak. Sehingga apabila anggota Pemohon diputuskan hubungan kerja, maka dapat diberikan uang pesangon dan/atau penghargaan masa kerja dibawah ketentuan Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja, karena berfrasa paling banyak. Oleh karenanya, Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja telah menghilangkan perlindungan, kepastian hukum dan imbalan yang layak sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

Mempertimbangkan uraian Pemohon, maka ketentuan Pasal 81 angka 15, angka 19, angka 25, angka 29, dan angka 44 UU Cipta Kerja berpotensi merugikan hak-hak konstitusional anggota Pemohon yang telah ditetapkan dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945. Dan potensi kerugian tersebut akan terjadi sebagai adanya sebuah sebab-akibat (*causal verband*) dari akibat hukum adanya hingga berakhirnya hubungan kerja antara anggota Pemohon dengan Perusahaan pemberi kerja tempat anggota Pemohon bekerja.

- c. Apabila permohonan Pemohon dikabulkan, maka anggota Pemohon mendapatkan kepastian: (a) batasan jangka waktu, perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu; (b) syarat-syarat batasan suatu penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari pemberi kerja kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; (c) perhitungan upah minimum yang berdasarkan produktifitas, inflasi dan pertumbuhan ekonomi; (d) mendapatkan hak dari akibat dan kewajiban hukum adanya kesepakatan upah yang lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang berlaku; dan (e) mendapatkan batasan minimal uang pesangon dan/atau penghargaan masa kerja, serta penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan.
5. Bahwa berdasarkan uraian diatas, Pemohon berpendapat telah memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam pengujian Pasal 81 angka 15, angka 19, angka 25, angka 29, dan angka 44 UU Cipta Kerja terhadap Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

III. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN

1. Bahwa pada tanggal 5 Oktober 2020, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dalam Rapat Paripurna Pengambilan Keputusan Tingkat II, yang dihadiri oleh utusan dari Pemerintah (Menteri Ketenagakerjaan, Menteri Perekonomian, dan Menteri Keuangan) menyetujui Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja menjadi undang-undang, meskipun hanya disetujui 7 (tujuh) fraksi dari 9 (sembilan) fraksi.
2. Bahwa pada tanggal 2020, Presiden mengesahkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor ... Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan diundangkan pada tanggal 2020 melalui Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor ..., Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor
3. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja tidak lebih baik dan justru menghilangkan pengaturan jangka waktu, batas perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu, serta tidak mengakomodir Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014, sehingga haruslah dinyatakan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- a. Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, berbunyi: "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum".
- b. Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja telah mengubah muatan materi dalam ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, yang kedua aturan tersebut selengkapnya berbunyi:

UU Ketenagakerjaan Pasal 59	Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja Pasal 59
<p>(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 :</p> <p>a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;</p> <p>b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;</p> <p>c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau</p> <p>d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.</p> <p>(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.</p> <p>(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.</p>	<p>(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:</p> <p>a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;</p> <p>b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;</p> <p>c. pekerjaan yang bersifat musiman;</p> <p>d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan; atau</p> <p>e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.</p> <p>(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.</p> <p>(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.</p>

<p>(4) 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.</p> <p>(5) 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.</p> <p>(6) 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.</p> <p>(7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.</p> <p>(8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.</p>	<p>(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dengan Peraturan Pemerintah.</p>
--	--

- c. Pengaturan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu yang hanya dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun sebagaimana telah diatur dalam Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, guna memberikan kepastian hukum terhadap pelaksanaan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (sementara), dapat diperkirakan penyelesaian pekerjaannya, bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- d. Pengaturan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, tidaklah dapat dipisahkan dari undang-undang yang mengatur jenis dan sifat kegiatannya. Meskipun akan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah. Namun apabila hendak diteliti secara seksama, maka sesungguhnya pasal *a quo* hanya ingin mengatur ulang pengaturan jangka waktu, batas perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu. Sehingga menjadi patut dipertanyakan keinginan atau maksud sebenarnya dari pembentuk undang-undang atas perubahan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Pengaturan ulang hanya dapat dilakukan dalam rangka memberikan kepastian hukum atas pelaksanaan suatu undang-undang. Sedangkan ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan ditambah dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014, telah memberikan kejelasan rumusan norma syarat jenis dan sifat kegiatan tertentu hingga pada pengaturan jangka waktu, batas perpanjangan serta pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu.
- e. Pembatasan jangka waktu bagi pekerjaan tertentu yang bersifat sementara, untuk menjamin perlindungan kepada pekerja/buruh yang diikat dengan sebuah perjanjian kerja waktu tertentu. Akibatnya jika tidak diberikan batasan waktu, maka pemberi kerja dapat memperjanjikan pekerja/buruh dengan perpanjangan dan/atau pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu berkali-kali, sehingga maksud dari adanya pengaturan jenis dan sifat atau kegiatan tertentu yang sangat erat hubungannya dengan waktu tertentu menjadi kehilangan makna dan dapat diimplementasikan secara menyimpang, yang berujung pada semakin terbukanya kemungkinan terjadi perselisihan hubungan industrial.
- f. Senyatanya pula, Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja tidak sedikitpun mengakomodir bahagian amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014. Padahal berdasarkan Pasal 10 ayat (1) huruf d dan ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, DPR atau Presiden sebagai pembentuk dan pengusul undang-undang diberikan wewenang untuk menindaklanjuti Putusan Mahkamah Konstitusi. Bahkan Pimpinan Rapat Panitia Kerja Badan Legislasi DPR, Ahmad Baidowi, Minggu (27/9/2020) menegaskan keberpihakkan DPR dalam menindaklanjuti Putusan MK dalam RUU Cipta Kerja.

Oleh karenanya, atas dasar uraian diatas maka rumusan pasal *a quo* yang mengubah dan menghilangkan beberapa muatan materi dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, telah tidak memberikan kepastian hukum kepada pekerja/buruh sepanjang pengaturan jangka waktu, batas perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu. Dengan demikian, mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi untuk menyatakan Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja, bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

4. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 19 UU Cipta Kerja telah bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, dengan alasan-alasan sebagai berikut:
 - a. Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, berbunyi: "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum".
 - b. Pasal 81 angka 19 UU Cipta Kerja telah menghapus Pasal 65 UU Ketenagakerjaan, yang sebelumnya berbunyi:

Pasal 65

- (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 dalam 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 dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.
- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) 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.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).
- c. Penghapusan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan yang memuat syarat-syarat batasan pekerjaan yang dapat diserahkan dari pemberi kerja kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, telah memberikan ruang kepada pemberi kerja untuk dapat menyerahkan seluruh jenis pekerjaan apapun kepada penyedia jasa pekerja/buruh. Dengan kata lain, seluruh jenis pekerjaan dapat dialihdayakan (*outsourcing*). Terlebih perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dapat juga diberlakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Dampaknya, pekerja/buruh akan mengalami eksploitasi untuk kepentingan keuntungan bisnis, karena telah memisahkan tanggung jawab hubungan kerja perusahaan pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hal demikian, justru mengaburkan aspek jaminan dan perlindungan terhadap pekerja/buruh *outsourcing*.
- d. Syarat-syarat batasan pekerjaan yang dapat diserahkan ke perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dalam Pasal 65 UU Ketenagakerjaan, yakni dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan tidak menghambat proses produksi secara langsung. Apabila hendak ditelaah secara seksama, tergambar perlindungan yang berkepastian hukum atas boleh atau tidaknya penerapan pekerja/buruh *outsourcing*. Jika syarat-syarat tersebut dihilangkan, maka kekhawatiran ratusan ribu hingga jutaan pekerja/buruh akan dipekerjakan sebagai pekerja/buruh *outsourcing*, menjadi kenyataan. Meskipun terhadap pekerja/buruh *outsourcing* dapat diberlakukan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, namun lemahnya keberadaan posisi tawar pekerja/buruh akan menutup kemungkinan tersebut.

- e. Secara finansial, perusahaan pemberi kerja memiliki potensi keuntungan yang lebih besar dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Sebab, perusahaan *outsourcing* dalam memenuhi kebutuhan keuangannya, bersumber dari *management fee*. Fakta tersebut, akan sangat menyulitkan pekerja/buruh *outsourcing* apabila terjadi perselisihan hubungan industrial yang menyebabkan adanya suatu kewajiban pembayaran tertentu. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dimungkinkan tidak memiliki aset perusahaan seperti tanah dan gedung, yang dapat diuangkan dalam rangka pemenuhan dari kewajiban hukumnya atas pembayaran tertentu.

Dengan demikian, maka rumusan pasal *a quo* yang menghapus seluruh muatan materi dalam Pasal 65 UU Ketenagakerjaan, telah tidak memberikan perlindungan dan kepastian hukum kepada pekerja/buruh sepanjang pengaturan syarat-syarat tertentu terkait batasan pekerjaan yang dapat diserahkan ke perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Oleh karenanya, mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi untuk menyatakan Pasal 81 angka 19 UU Cipta Kerja, bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

5. Bahwa ketentuan Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja telah bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, dengan alasan-alasan sebagai berikut:
- a. Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, berbunyi: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".
- b. Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja, diantaranya telah menyisipkan Pasal 88D ayat (2), yang selengkapnya berbunyi:

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) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dengan Peraturan Pemerintah.
- c. Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang menetapkan formula perhitungan upah minimum yang hanya memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi. Pasal *a quo* setidaknya tidak harmonis (sejalan) dengan ketentuan Pasal 88 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, yang penetapan upah minimum selain berdasarkan kebutuhan hidup layak juga memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Perlu ditegaskan, dalam UU Cipta Kerja tidak menghapus atau mengganti Pasal 88 UU Ketenagakerjaan, khususnya ayat (4), sehingga tetap berlaku.

- d. Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang mengatur penetapan formula perhitungan upah minimum yang hanya memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi, juga lebih rendah dari pengaturan formula perhitungan upah minimum dalam Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang perhitungan penetapan upah minimum menggunakan pengali nilai inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Senyatanya, pembuat undang-undang hendak mengatur ulang rumusan norma perhitungan upah minimum dalam UU Cipta Kerja dengan nilai yang lebih rendah dari UU Ketenagakerjaan bahkan peraturan dibawahnya.

Hal demikian, setidaknya pembuat undang-undang telah mengurangi keberpihakkannya pada pekerja/buruh, yang minim daya tawarnya dalam kedudukan sosial dengan pemberi kerja. Padahal, konstitusi telah menetapkan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja dengan kompensasi berupa imbalan (upah), yang terkadang merupakan satu-satunya pendapatan pekerja/buruh dalam menghidupi keluarganya. Tidak banyak pengusaha yang memberikan upah pekerja/buruhnya diatas upah minimum, terlebih harus melalui jalan perundingan yang tidak sedikit berlabuh di meja pengadilan hubungan industrial. Upah minimum merupakan tumpuan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, bahkan dalam situasi Pandemi seperti sekarang ini, pekerja/buruh mengikhlaskan upahnya tidak dibayar penuh demi bisa tetap dapat bekerja. Oleh karenanya, apabila variabel perhitungan upah minimum dalam UU Cipta Kerja ini kembali diatur ulang dan tetap dipertahankan, bahkan variabelnya nyata-nyata lebih rendah dari Peraturan Pemerintah, maka kita sedang lari kenyataan kenyataan bahwa dengan keringat para pekerja/buruh maka roda perekonomian negeri ini bergerak.

Dengan demikian, terhadap rumusan Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja sepanjang frasa "atau", telah bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 secara bersyarat, sepanjang tidak dimaknai "dan" yang selengkapnya menjadi berbunyi: "Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi dan inflasi".

6. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 29 UU Cipta Kerja telah bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, dengan alasan-alasan sebagai berikut:
 - a. Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, berbunyi: "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum".
 - b. Pasal 81 angka 29 UU Cipta Kerja, telah menghapus Pasal 91 UU Ketenagakerjaan, yang sebelumnya berbunyi:

Pasal 91

- (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.
- c. Merujuk Pasal 88E ayat (2) pada Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja, ditegaskan adanya larangan bagi pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Namun demikian, dalam ketentuan selanjutnya tidak diatur tentang akibat dan kewajiban hukum bagi pengusaha apabila membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bahkan tidak menutup kemungkinan adanya kesepakatan upah dibawah upah minimum yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh. Dengan dihapusnya Pasal 91 UU Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 angka 29 UU Cipta Kerja, maka larangan pembayaran upah minimum yang senyatanya tanpa disertai dengan akibat hukum dan melahirkan kewajiban untuk membayar selisih dari upah yang dibayarkan tidak sesuai dengan upah minimum, menjadi sia-sia (*illusioner*).
- d. Pasal 81 angka 29 UU Cipta Kerja, justru menimbulkan ketidakpastian pelaksanaan pembayaran upah minimum. Sebab, pengusaha hanya dilarang membayar upah minimum tanpa memiliki akibat dan kewajiban hukum untuk membayar kembali selisih dari upah yang telah dibayarkannya. Tidak sebandingnya jumlah lapangan kerja dan angkatan kerja, akan memposisikan pekerja/buruh sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan tanpa dapat bernegosiasi besaran upah dengan pengusaha. Sehingga ketidakpastian pekerja/buruh untuk mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum, terjadi karena Pasal 81 angka 29 UU Cipta Kerja telah menghapus Pasal 91 UU Ketenagakerjaan, yang mengatur akibat dan kewajiban hukum dari adanya kesepakatan upah yang lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang berlaku.

Oleh karenanya, maka rumusan pasal *a quo* yang menghapus pengaturan akibat dan kewajiban hukum dari adanya kesepakatan upah yang lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang berlaku, telah menghilangkan kepastian hukum atas pelaksanaan upah minimum. Dengan demikian, mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi untuk menyatakan Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja, bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

7. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja telah bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945, dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- a. Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, berbunyi: "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum".
- b. Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, berbunyi: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".
- c. Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja, telah mengubah Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, yang keduanya berbunyi:

UU Ketenagakerjaan	Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja
<p style="text-align: center;">Pasal 156</p> <p>(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.</p> <p>(2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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; 	<p style="text-align: center;">Pasal 156</p> <p>(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.</p> <p>(2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak sesuai ketentuan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

- 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 paling banyak sesuai 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 kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

<p>g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;</p> <p>h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.</p> <p>(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:</p> <p>a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;</p> <p>b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;</p> <p>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;</p> <p>d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>(5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.</p>	<p>g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;</p> <p>h. 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. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;</p> <p>c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>(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 dengan Peraturan Pemerintah.</p>
---	--

- d. Pasal 156 ayat (2) dan ayat (3) dalam Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja sepanjang frasa "paling banyak" telah mengubah Pasal 156 ayat (2) dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Ketentuan *a quo*, bermakna bahwa pengusaha diberikan pilihan untuk menetapkan besaran uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dengan batas atas.

Artinya pengusaha tidak diwajibkan untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja sesuai dengan besaran yang telah ditetapkan dalam UU Cipta Kerja, bahkan dapat juga berarti melarang pengusaha (secara diam-diam) untuk membayar lebih tinggi sebagai makna dari frasa “paling banyak”. Sebagai ilustrasi yang Pemohon maknai dari frasa “paling banyak” dalam perubahan Pasal 156 ayat (2) dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan, yaitu:

A telah bekerja di Perusahaan B selama 3 (tiga) tahun dan diputuskan hubungan kerjanya, sehingga Perusahaan B berkewajiban memberikan kepada A uang pesangon paling banyak 4 (empat) bulan upah, dan uang penghargaan masa kerja paling banyak 2 (dua) bulan upah, yang seluruhnya berjumlah paling banyak 6 (enam) bulan upah. Frasa “paling banyak” seolah memberikan keleluasaan bagi Perusahaan B memberikan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja kepada A dibawah 6 (enam) bulan upah.

Atas ilustrasi yang Pemohon contohkan tersebut diatas, maka dapat disimpulkan, Perusahaan B bisa saja memberikan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja kepada A hanya 5 (lima) bulan upah, atau 4 (empat) bulan upah. Yang oleh karenanya, maka frasa “paling banyak” Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja khususnya Pasal 156 ayat (2) dan ayat (3) telah menimbulkan ketidakpastian hukum dan tidak memberikan perlindungan serta jaminan perlakuan yang layak kepada pekerja/buruh akibat dari timbulnya suatu hubungan kerja. Dengan demikian, maka sepanjang frasa “paling banyak” pada Pasal 156 ayat (2) dan ayat (3) dalam Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja, haruslah dinyatakan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 secara bersyarat jika tidak dimaknai paling sedikit.

- e. Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja menghapus pengaturan pemberian uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan kepada pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya, yang sebelumnya diatur dalam Pasal 156 ayat (4) huruf c UU Ketenagakerjaan.

Sebagai salah satu komponen kompensasi dari akibat pemutusan hubungan kerja, maka pemberian uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan kepada pekerja/buruh selalu melekat dalam tiap-tiap alasan putusnya hubungan kerja. Dalam UU Ketenagakerjaan, pekerja/buruh yang diakhiri hubungan kerja dengan alasan mengundurkan diri sekalipun, tetap diberikan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan, meskipun tidak mendapatkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja. Hak tersebut dimaksudkan untuk mengganti fasilitas pengobatan dan perawatan yang ditetapkan sebesar 5%, dan penggantian fasilitas perumahan sebesar 10% selama pekerja/buruh belum mendapatkan pekerjaan setelah hubungan kerjanya diakhiri.

Keberadaan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan telah secara spesifik menyebutkan kemanfaatannya, dan telah ditetapkan sebagai salah satu kewajiban pengusaha apabila terjadi pemutusan hubungan kerja sejak berlakunya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per-04/Men/1986 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian. Pasal 156 ayat (4) pada Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja, merupakan ketentuan yang mengatur ulang besaran kompensasi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, dengan cara menghilangkan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan. Oleh karenanya, fasilitas pengobatan dan perawatan serta perumahan selama pekerja/buruh belum mendapatkan pekerjaan setelah hubungan kerjanya diakhiri, khususnya bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri merupakan tumpuan dan bagian dari harapan terakhir untuk mendapatkan jaminan atas manfaat dari penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan tersebut. Dengan demikian, maka mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi menyatakan Pasal 156 ayat (4) pada Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja, bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 secara bersyarat 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.

8. Bahwa dengan mempertimbangkan hal-hal diatas, maka menurut Pemohon, ketentuan Pasal 81 angka 15, angka 19, angka 25, angka 29, dan angka 44 UU Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

IV. PETITUM

Berdasarkan uraian alasan-alasan tersebut, Pemohon mohon kiranya Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi berkenan memutus dengan amar putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan Permohonan Pemohon untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Pasal 81 angka 15, angka 19, dan angka 29 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor ... Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor ..., Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor ...) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

3. Menyatakan frasa “atau” pada Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor ... Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor ..., Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor ...) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara bersyarat, sepanjang tidak dimaknai “dan” yang selengkapannya menjadi berbunyi: “Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi dan inflasi”.
4. Menyatakan frasa “paling banyak” pada Pasal 156 ayat (2) dan ayat (3) dalam Pasal 81 angka 44 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor ... Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor ..., Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor ...) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara bersyarat jika tidak dimaknai paling sedikit.
5. Menyatakan Pasal 156 ayat (4) pada Pasal 81 angka 44 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor ... Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor ..., Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor ...) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara bersyarat 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.
6. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

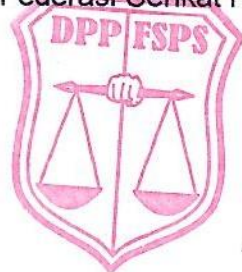
Atau,


Apabila Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Demikian permohonan ini Pemohon sampaikan, terima kasih.

Hormat Pemohon
Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Singaperbangsa,


Deni Sunarya
Ketua Umum




Muhammad Hafidz
Sekretaris Umum