



**TIM ADVOKASI BURUH
FEDERASI SERIKAT PEKERJA TEKSTIL, SANDANG, DAN
KULIT SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA
(TAB FSP TSK SPSI)**

Kantor : Jalan Mitra Sunter Bulevar No. 16 Lt 8.01 Sunter Jaya, Tanjung Priuk,
Jakarta Utara.

Jakarta, 16 November 2020

Perihal: Permohonan Pengujian Formil dan Materiil Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573 Terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

**Kepada Yang Mulia
Ketua Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia
Jalan Medan Merdeka Barat Nomor 6
Jakarta Pusat 10110**

Dengan hormat,
Yang bertanda tangan di bawah ini:

DITERIMA DARI Pemohon.....	
HariSenin.....
Tanggal	...16 November 2020
Jam	...13.49 WIB

1. Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit - Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PP FSP TSK - SPSI), dalam hal permohonan ini diwakili oleh :

Nama : **ROY JINTO FERianto, S.H.**
NIK : 3273021504750012
Kewarganegaraan : Indonesia
Jabatan : **KETUA UMUM**
Alamat : JL. BUKIT PERMATA BLOK C-4 NO. 21 RT. 005 RW. 004 DESA CILAME KECAMATAN NGAMPRAH KABUPATEN BANDUNG BARAT

Nama : **MOCH. POPON, S.H.**
NIK : 3202120912740003
Kewarganegaraan : Indonesia
Jabatan : **SEKRETARIS UMUM**
Alamat : KP. CIBARENGKOK RT 003 RW 007 DESA DARMAREJA KECAMATAN NAGRAK KABUPATEN SUKABUMI

Selanjutnya disebut sebagai-----PEMOHON I

2. Nama : **RUDI HARLAN**
NIK : 3215050903830003
Kewarganegaraan : INDONESIA
Pekerjaan : KARYAWAN SWASTA PT. CHANG SHIN INDONESIA
Alamat : GINTUNG KOLOT RT 015 RW 004 DESA GINTUNG
KOLOT KECAMATAN KLARI KABUPATEN
KARAWANG

Selanjutnya disebut sebagai-----PEMOHON II;

3. Nama : **ARIE NUGRAHA**
NIK : 3215251901920002
Kewarganegaraan : INDONESIA
Pekerjaan : KARYAWAN SWASTA PT. CHANG SHIN INDONESIA
Alamat : JL. BERLIAN 5 BLOK E 10/33 RT 002 DESA CIKAMPEK
UTARA KECAMATAN KOTA BARU KABUPATEN
KARAWANG

Selanjutnya disebut sebagai-----PEMOHON III;

4. Nama : **BEY ARIFIN**
NIK : 32151451506880003
Kewarganegaraan : INDONESIA
Pekerjaan : KARYAWAN SWASTA PT. DEAN SHOES
Alamat : GRIYA PESONA ASRI BLOK A10/08 RT 064 RW 018
DESA DUREN KECAMATAN KLARI KABUPATEN
KARAWANG

Selanjutnya disebut sebagai-----PEMOHON IV;

5. Nama : **WAHYU TRI PRABOWO**
NIK : 3215132906720001
Kewarganegaraan : INDONESIA
Pekerjaan : KARYAWAN SWASTA PT. DEAN SHOES
Alamat : PERUM BMI 2 BLOK A.5 NO 51 RT 004 RW 012 DESA
DAWUAN BARAT KECAMATAN CIKAMPEK
KABUPATEN KARAWANG

Selanjutnya disebut sebagai-----PEMOHON V;

6. Nama : **DONI PURNAMA**
NIK : 3214031312890003
Kewarganegaraan : INDONESIA
Pekerjaan : KARYAWAN SWASTA PT. WIN TEXTILE

Alamat : KP. CIBINONG RT 010 RW 003 DESA CIBINONG
KECAMATAN JATILUHUR KABUPATEN
PURWAKARTA

Selanjutnya disebut sebagai-----PEMOHON VI;

7. Nama : **RAHMAT SAEPUDIN**
NIK : 3214011107770005
Kewarganegaraan : INDONESIA
Pekerjaan : KARYAWAN SWASTA PT.INDORAMA SYNTHETIC
TBK DIV.POLYESTER
Alamat : BUMI JAYA INDAH RT 042 RW 011 DESAN
MUNJULJAYA KECAMATAN PURWAKARTA
KABUPATEN PURWAKARTA

Selanjutnya disebut sebagai-----PEMOHON VII;

8. Nama : **AGUS DARSANA**
NIK : 3603120408660007
Kewarganegaraan : INDONESIA
Pekerjaan : KARYAWAN SWASTA PT.VICTORY CHINGLUH
INDONESIA
Alamat : BUMI PASAR KEMIS INDAH J-3/2 RT 002 RW 003
DESA PASAR KEMIS KECAMATAN PASAR KEMIS
KABUPATEN TANGERANG

Selanjutnya disebut sebagai-----PEMOHON VIII;

9. Nama : **CASKA**
NIK : 3603221802720001
Kewarganegaraan : INDONESIA
Pekerjaan : KARYAWAN SWASTA PT. INDORAMA VENTURES
Alamat : KP.CIHUNI RT 002 RW 002 DESA CIHUNI
KECAMATAN PAGEDANGAN KABUPATEN
TANGERANG

Selanjutnya disebut sebagai-----PEMOHON IX;

10. Nama : **GURUH HUDHYANTO**
NIK : 3211153012720004
Kewarganegaraan : INDONESIA
Pekerjaan : KARYAWAN SWASTA PT. KAHATEX

Alamat : DUSUN CIGABUS RT 004 RW 013 DESA
MEKARGALIH KECAMATAN JATINANGOR
KABUPATEN SUMEDANG

Selanjutnya disebut sebagai-----PEMOHON X;

11. Nama : **JAYADI PRASETYA**
NIK : 3519072106800002
Kewarganegaraan : INDONESIA
Pekerjaan : KARYAWAN SWASTA PT. KAHATEX
Alamat : KARANGNONGKO RT 003 RW 005 DESA DADIREJO
KECAMATAN BAGELAN KABUPATEN PURWOREJO

Selanjutnya disebut sebagai-----PEMOHON XI;

12. Nama : **WAGIYANTO**
NIK : 3273162110780004
Kewarganegaraan : INDONESIA
Pekerjaan : KARYAWAN SWASTA PT. MULTI GARMENT JAYA
Alamat : JL. BABAKAN SARI III NO. 239 RT 005 RW 009
KELURAHAN BABAKAN SARI KECAMATAN
KIARACONDONG KOTA BANDUNG

Selanjutnya disebut sebagai-----PEMOHON XII;

13. Nama : **PRADANA KOSWARA**
NIK : 3213192806890002
Kewarganegaraan : INDONESIA
Pekerjaan : KARYAWAN SWASTA PT. PRATAMA ABADI
INDUSTRY JX
Alamat : GRAHA METROPOLIS RESIDENCE BLOK B5/5 RT 005
RW 002 DESA CIEUNDEUR KECAMATAN
WARUNGKONDANG KABUPATEN CIANJUR

Selanjutnya disebut sebagai-----PEMOHON XIII;

Dalam Permohonan ini **PEMOHON I, PEMOHON II, PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, PEMOHON VI, PEMOHON VII, PEMOHON VIII, PEMOHON IX, PEMOHON X, PEMOHON XI, PEMOHON XII, dan PEMOHON XIII**, secara bersama-sama disebut sebagai-----**PARA PEMOHON**;

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 03 November 2020, PARA PEMOHON memberikan kuasa kepada :

- (1). **ANDRI HERMAN SETIAWAN, S.H., M.H.**
- (2). **TARYA MIHARJA, S.H.**
- (3). **DION UNTUNG WIJAYA, S.H.**
- (4). **CAHYA SEHABUDIN MALIK, S.H.**
- (5). **HAMID, S.H., M.H.**
- (6). **ALEK SAFRI WINANDO, S.H., M.H.**
- (7). **YOGI LESMANA, S.H.**
- (8). **CANDRA IRAWAN, S.H.**
- (9). **ASEP SUNARA, S.H., M.Kn.**
- (10). **AIH DADAN, S.Ag., M.H.**
- (11). **MANGIRING TS SIBAGARIANG, S.H., M.H.**
- (12). **SLAMET UTOMO, S.H.**
- (13). **SARLI SAUT MARTUA LBN TORUAN, S.H.**
- (14). **WAYAN SUPRAPTA GINTING, S.H.**
- (15). **ABDUL AKBAR, S.H.**
- (16). **TRISNA KESUMANJAYA, S.H.**
- (17). **FAZAR SOBIRIN, S.H., M.H.**
- (18). **MAPPAJANCI RIDWAN SALEH, S.H., M.Kn.**
- (19). **AKMANI, S.H.**

Kesemuanya adalah PARA ADVOKAT yang tergabung dalam **TIM ADVOKASI BURUH FEDERASI SERIKAT PEKERJA TEKSTIL SANDANG KULIT SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA (TAB FSP TSK - SPSI)**, berkedudukan di Jalan Mitra Sunter Bulevar No. 16 Lt.08.01 Sunter Jaya, Tanjung Priuk, Jakarta Utara, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama bertindak untuk dan atas nama Para Pemberi Kuasa;

Dengan ini mengajukan permohonan Pengujian Formil dan Materiil terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan (selanjutnya disebut "**UU CIPTA KERJA**" **Bukti P-1**) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (**selanjutnya "UUD 1945" Bukti P-2**);

I. PENDAHULUAN

1. Bahwa penjelasan Undang-Undang Dasar 1945 antara lain menyatakan, bahwa “Negara Indonesia berdasarkan atas hukum (*rechtsstaat*), tidak berdasar atas kekuasaan belaka (*machtstaat*)”. Ketentuan di atas bermakna, bahwa kekuasaan harus tunduk kepada hukum dan hukum menjadi sarana pengendali, pengawas, dan pengontrol kekuasaan dari kemungkinan penyalahgunaan kekuasaan dan atau penggunaan kekuasaan secara sewenang-wenang dan tidak malah sebaliknya digunakan sebagai sarana pembenar/legitimasi bagi penyalahgunaan kekuasaan dan atau penggunaan kekuasaan secara sewenang-wenang;
2. Bahwa praktik penyusunan legislasi Indonesia di masa kini berada pada kondisi kemerosotan berkontribusi yang semakin memprihatkan, institusi-institusi demokrasi terkait turut andil dalam fenomena pembalikan demokrasi (*democratic backsliding*), kita kerap berilusi baik-baik saja, padahal, dibawah permukaan pilar-pilar demokrasi tengah digerogeti hingga akhirnya pertahanan roboh. Fenomena demikian menimbulkan paradoks, upaya-upaya konstitusional (*seperti pembentukan undang-undang*), dilakukan untuk mematikan nilai-nilai konstitusi. Kualitas produk legislasi yang mengalami degradasi ditunjukkan dari pembentukan undang-undang yang tidak mengindahkan koridor formil yang kemudian menghasilkan substansi yang di nilai tidak sejalan dengan konstitusi dan menyampingkan hak-hak konstitusional warga negara;
3. Bahwa melihat realitas pada tatanan praktis, Idul Rishan (*evaluasi performa legislasi dalam harian kompas, 16 oktober 2020*), mengungkapkan, kinerja legislasi di bawah standar nyatanya melahirkan delegitimasi baik secara social dan masif di masyarakat, seperti terjadi pada pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
4. Bahwa cara-cara membentuk undang-undang berhubungan kerap mempengaruhi materi muatan yang dirumuskan fenomena *democratic backsliding* menunjukkan, cara-cara pembentukan yang tidak sesuai dengan proses, akan menghasilkan hukum yang dipertanyakan konstitusionalitasnya. Menurut Itta Bar Simon-Tov. Satu hal yang terbukti secara pasti berdasarkan studi teoritis, eksperimental, dan empiris prosedur pembentukan undang-undang

memiliki dampak yang krusial terhadap hasil kebijakan, terlebih terdapat pula bukti bahwa pembentuk undang-undang sadar akan dampak tersebut, yang sayangnya memberikan stimulus yang kuat untuk memanipulasi dan melanggar ketentuan dan prosedur pembentukan legislasi. Proses demikian dapat berimplikasi pada hilangnya legitimasi sosial terhadap pembentuk undang-undang beserta produk legislasinya serta pembangkangan terhadap prinsip negara hukum (*rule of law*) dan prinsip demokrasi (*Itta Bar. Simon - Tov. "The Puzzling Resistance To Judicial Review Of The Legislative Proses" Boston University Law Review Vol.91:1915,2011, hlm. 1929,1932,1934*);

5. Bahwa pembentukan UU Cipta Kerja memperhatikan keterkaitan tersebut. Pembentukan legislasi yang dibangun dalam proses yang cacat formil dengan cara-cara penyelundupan hukum, pelanggaran asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, proses yang anti demokrasi, tergesa-gesa, tertutup, pembahasan dilakukan di masa reses, di hotel-hotel mewah, berpindah-pindah tempat, pembahasan sampai tengah malam, tak melibatkan partisipasi publik, serta waktu pembentukan tak memperhatikan *sense of crisis* darurat Kesehatan masyarakat dalam kondisi pandemic Covid-19, yang menghasilkan pasal-pasal yang merugikan masyarakat terlebih Para Pemohon;
6. Bahwa di tengah fenomena kemunduran berdemokrasi inilah yang ditunjukkan dalam pembentukan dan materi UU Cipta Kerja yang mendegradasi hak-hak para buruh termasuk juga Para Pemohon;
7. Bahwa berdasarkan situasi ini, kehadiran Mahkamah Konstitusi menemukan titik urgensinya dalam menilai bukan hanya substansi sebuah undang-undang. Akan tetapi melihat bagaimana kecenderungan pembentukan undang-undang Cipta Kerja, apakah telah dilakukan sejalan dengan nilai-nilai konstitusional. Oleh karena itu harapan besar kepada Mahkamah Konstitusi ditengah "*rendahnya performa legislasi*" yang diakibatkan "*oleh robohnya demokrasi kami*" telah menghasilkan fenomena democratic backsliding, sangatlah tinggi. Meskipun pemerintah pernah meminta dukungan Mahkamah Konstitusi untuk mendukung UU Cipta Kerja ini. Namun kenegarawanan Mahkamahlah yang menjadi harapan publik yang lebih luas. Kami yakin dan mempercayai bahwa

Mahkamah tidak akan menjadi penyempurna dan memperparah fenomena *democratic backsliding* yang sedang menguat sekarang ini;

8. Bahwa, oleh karena tidak tertutup kemungkinan dan atau terdapat kecenderungan penyelenggara kekuasaan negara, baik kekuasaan eksekutif maupun kekuasaan legislatif, untuk menyalahgunakan kekuasaan dan atau menggunakan kekuasaannya secara sewenang-wenang atau mengabaikan kepentingan umum/masyarakat, dalam bentuk peraturan-peraturan hukum dan atau perundang-undangan yang bertentangan dengan konstitusi (Undang-Undang Dasar 1945), maka harus terdapat suatu fungsi untuk mengawasi, mengontrol dan mengoreksi hal tersebut, yang dilakukan oleh kekuasaan kehakiman yang bebas. Mahkamah Agung atau Mahkamah Konstitusi, yang merupakan "*the last cornerstone*" atau "*het laatste bolwerk*" atau "*benteng terakhir*" untuk menjaga dan mempertahankan tegaknya hukum dan keadilan, melalui suatu hak uji, baik formil maupun materiil;

II. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 24C ayat (1) yang berbunyi "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar, memutus pembubaran partai politik, dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum*";
2. Bahwa kewenangan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut "**MK**") untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar ditegaskan kembali dalam Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554) (selanjutnya disebut "**UU MK**") jo. Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran

Negara Republik Indonesia Nomor 5076) (selanjutnya disebut "**UU Kekuasaan Kehakiman**") yang berbunyi: "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*";

3. Bahwa kewenangan Mahkamah Konstitusi untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar dilakukan dalam hal suatu undang-undang diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398 (**selanjutnya disebut "UU PPP" Bukti P-3**) yang berbunyi: "*Dalam hal suatu Undang-Undang diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi.*";
4. Bahwa terdapat dua bentuk pengujian undang-undang dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi, yaitu pengujian formil dan pengujian materiil, mengacu pada Pasal 4 ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor : 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang (selanjutnya disebut "**PMK No. 6/PMK/2005" Bukti P-4**) pengujian materiil di definisikan sebagai "*..... pengujian undang-undang yang berkenaan dengan materi muatan dalam ayat, pasal, dan/atau bagian undang-undang yang dianggap bertentangan dengan UUD 1945*". Hal ini berarti dalam pengujian materiil, tidak saja dapat menguji pasal-pasal dan ayat-ayat dalam undang-undang, melainkan pula seluruh bagian dari kerangka atau sistematika undang-undang yang terdiri atas : (1) judul; (2) pembukaan; (3) batang tubuh; (4) penutup; (5) penjelasan; dan (6) lampiran, yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam undang-undang, sebagaimana dijabarkan dalam lampiran II Undang-Undang 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan jo. Undang-Undang 15 Tahun 2019 tentang perubahan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
5. Bahwa perihal pengujian formil, hal ini dirumuskan dalam Pasal 4 ayat (3) PMK Nomor 6/PMK/2005, yaitu pengujian UU yang berkenaan dengan proses pembentukan UU dan hal-hal lain yang tidak termasuk pengujian materiil sebagaimana dimaksud ayat (2);

6. Bahwa kewenangan Mahkamah Konstitusi dalam pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar meliputi pengujian formil dan/atau pengujian materiil sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 Tentang Pedoman Beracara dalam Perkara Pengujian Undang-Undang yang berbunyi: "*Pengujian adalah pengujian formil dan/atau pengujian materiil sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (3) huruf a dan b Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi.*";
7. Bahwa selain itu, sebagai pelindung konstitusi (*the quardian of the constitution*), MK berhak memberikan penafsiran terhadap ketentuan hukum agar sejalan dengan nilai-nilai konstitusi. MK merupakan penafsiran tunggal atas konstitusionalitas pasal-pasal dalam undang-undang (*the sole interpreter of the constitution*), oleh sebab itu, MK dapat dimohonkan terhadap penafsiran terhadap pasal-pasal memiliki makna ambigu, tidak jelas, dan/atau multitafsir;
8. Bahwa Pemohon mengajukan uji formil atas pembentukan UNDANG-UNDANG *a quo* Sesuai dengan ketentuan Pasal 51 ayat (3) UNDANG-UNDANG Mahkamah Konstitusi ditentukan dengan jelas bahwa pemohon wajib menguraikan pembentukan undang-undang tidak memenuhi ketentuan berdasarkan UUD 1945 dan/atau materi muatan dalam ayat, pasal, dan/atau bagian undang-undang dianggap bertentangan dengan UUD 1945. Selengkapnya bunyi Pasal 51 ayat (3) UNDANG-UNDANG MK tersebut dapat dikutip sebagai berikut:

"Pasal 51

(3) *Dalam permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pemohon wajib menguraikan dengan jelas bahwa:*

- a. *pembentukan undang-undang tidak memenuhi ketentuan berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; dan/atau*
- b. *materi muatan dalam ayat, pasal, dan/atau bagian undang-undang dianggap bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*".

9. Hak Uji menurut Prof. Dr. Sri Soemantri, dalam Bukunya: "**HAK UJI MATERIIL DI INDONESIA, 1997**", ada dua jenis, yaitu hak Uji Formil dan hak Uji Materiil. Hak Uji Formil menurutnya adalah "wewenang untuk menilai, apakah suatu produk legislatif, seperti undang-undang misalnya terjelma melalui cara - cara (*procedure*) sebagaimana telah ditentukan / diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku ataukah tidak" (halaman 6). Selanjutnya Prof. Dr. Sri Soemantri mengartikan Hak Uji Materiil sebagai "*wewenang untuk menyelidiki dan kemudian menilai, apakah suatu peraturan*

perundang-undang isinya sesuai atau bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi derajatnya, serta apakah suatu kekuasaan tertentu (verordenende macht) berhak mengeluarkan suatu peraturan tertentu”.

10. Hak Uji, baik formil maupun materiil, diakui keberadaannya dalam sistem hukum Indonesia, sebagaimana terdapat dalam Konstitusi Indonesia, yaitu Undang-Undang Dasar Tahun 1945, yang telah mengalami perubahan sebanyak empat kali, dalam Pasal 24 ayat (1), yang menyatakan: “*Kekuasaan Kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya.....dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi”.*
11. Bahwa selanjutnya Pasal 10 ayat (1) huruf a 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 Mahkamah Konstitusi menyatakan “*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945*”;
12. Bahwa dalam perkara *a quo*, Para Pemohon mengajukan pengujian konstitusionalitas secara formil dan materiil terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573 Terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945);
13. Bahwa pengujian formil, Para Pemohon mempersoalkan pelanggaran konstitusional sebagai berikut: Pembentuk Undang-Undang melanggar asas pembentukan peraturan perundang-undangan, UU Cipta Kerja tidak dapat dipertanggung jawabkan secara akademik, dan naskah akademik (**Bukti P-5**) hanya formalitas belaka, proses pembahasan dilakukan tergesa-gesa, di bahas di masa reses dan dihotel-hotel mewah sampai tengah malam, tidak memperhatikan *sense of crisis pandemic* Covid-19;
14. Bahwa Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 UU Cipta Kerja pada prinsipnya telah merevisi, mengubah, menghapus, dan menetapkan norma baru dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) (selanjutnya disebut “UU KETENAGAKERJAAN” (Bukti P-6);

15. Bahwa pada pengujian materiil Para Pemohon mengajukan pengujian UU Cipta Kerja pada Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua mengenai ketenagakerjaan **Pasal 81 Angka 1 Pasal 13 Ayat (1) Huruf c, Angka 2 Pasal 14 Ayat (1), Angka 3 Pasal 37 Ayat (1) huruf b, Angka 4 Pasal 42 , Angka 12 Pasal 56 Ayat (3) dan Ayat (4) , Angka 13 Pasal 57, Angka 14 Pasal 58 Ayat (2), Angka 15 Pasal 59, Angka 16 Pasal 61 Ayat (1) Huruf c, Angka 20 Pasal 66, Angka 23 Pasal 79 Ayat (2) Huruf b, Angka 24 Pasal 88 , Angka 25 Pasal 88A Ayat (7), Pasal 88B, Pasal 88C, Angka 30 Pasal 92, Angka 37 Pasal 151, Angka 38 Pasal 151A, Angka 42 Pasal 154A, dan Angka 44 Pasal 156 Ayat (4) Huruf c (Bukti P-7);**
16. Bahwa berdasarkan argumentasi diatas, MK berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus permohonan *a quo* karena permohonan ini merupakan permohonan uji formil dan uji materiil UU Cipta Kerja, sebagaimana ditetapkan dalam UUD 1945, UU Mahkamah, UU Kekuasaan Kehakiman, PMK No. 6/PMK/2005, dan yurisprudensi putusan MK;

III. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PARA PEMOHON

1. Bahwa salah satu fungsi fundamental MK ialah mengawal dan menjaga hak-hak konstitusional warga negara sebagai bagian dari hak asasi manusia. Dalam hal ini MK memastikan bahwa tidak ada produk legislasi yang mencederai hak-hak konstitusional yang melekat pada warga negara, dengan kesadaran ini, Para Pemohon memutuskan untuk mengajukan konstitusional pembentukan dan materi substansi BAB IV KETENAGAKERJAAN bagian kedua Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja;
2. Bahwa untuk mengajukan Permohonan pengujian UU terhadap UUD 1945 kepada Mahkamah Konstitusi, subjek hukum yang dapat mengajukan diri sebagai Pemohon adalah sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK yang pada pokoknya menyatakan bahwa “ *Pemohon dalam pengujian UU terhadap UUD 1945 adalah*

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

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

3. Bahwa yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah sebagaimana dinyatakan dalam Penjelasan Pasal 51 ayat (1) UU MK yang berbunyi : *"Yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945"*;
4. Bahwa Mahkamah Konstitusi sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 tanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 tanggal 20 September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya, telah berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi 5 (lima) syarat, yaitu:
 - a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional para Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;*
 - b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh para Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;*
 - c. kerugian konstitusional tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;*
 - d. adanya hubungan sebab-akibat antara kerugian dimaksud dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;*
 - e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;*
5. Bahwa selain kelima syarat di atas, MK dalam yurisprudensi putusannya juga menyebutkan sejumlah persyaratan lain untuk menjadi pemohon, ditegaskan oleh MK dalam putusan MK Nomor : 27/PUU-VII/2009 " *dari praktik Mahkamah (2003-2009), perorangan*

WNI, terutama pembayar pajak (*tax payer*, vide putusan nomor 003/PUU-1/2003 berbagai asosiasi NGO/LSM yang concern terhadap suatu Undang-Undang demi kepentingan public, badan hukum, pemerintah daerah, lembaga negara, dan lain-lain, oleh Mahkamah dianggap memiliki legal standing untuk mengajukan permohonan pengujian, baik formil maupun materil, Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945”;

6. Bahwa pandangan MK mengenai syarat jadi Pemohon dalam perkara pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Tahun 1945 tersebut diatas telah diperkuat kembali dalam putusan MK Nomor 022/PUU-XII/2014, yang menyebutkan “Warga masyarakat pembayar pajak (*tax payer*) dipandang memiliki kepentingan sesuai dengan Pasal 51 UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi. Hal ini sesuai dengan adigum “*taxation without participation*” dan sebaliknya “*no participation without tax* “.MK mengungkapkan “setiap warga negara pembayar pajak mempunyai hak konstitusional untuk mempersoalkan setiap undang-undang”. Sebagai penegasan, dalam putusan MK Nomor 36/PUU-XVI/2018 dan putusan MK Nomor 40/PUU-XVI/2018, kedudukan hukum sebagai pembayar pajak (*tax payer*) perlu menjelaskan adanya keterkaitan logis dan *causal verband* bahwa pelanggaran konstitusional atas berlakunya undang-undang yang diuji adalah dalam kaitannya dengan status pemohon sebagai pembayar pajak (*tax payer*);
7. Bahwa selain yang disampaikan diatas, MK juga telah menerima permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD 1945 yang diajukan oleh kelompok Serikat Pekerja/Serikat Buruh maupun karyawan/ti secara perorangan antara lain putusan MK Nomor : 13/PUU-XV/2017, putusan Nomor : 67/PUU-XI/2017, putusan Nomor : 72/PUU-XIII/2015, putusan Nomor : 100/PUU-X/2012, putusan Nomor : 114/PUU-XIII/2012, putusan Nomor 012/PUU-I/2003, dalam permohonan *a quo* juga merupakan organisasi Serikat Pekerja dan perorangan karyawan;
8. **PEMOHON I, PEMOHON II, PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, PEMOHON VI, PEMOHON VII, PEMOHON VIII, PEMOHON IX, PEMOHON X, PEMOHON XI, PEMOHON XII, DAN PEMOHON XIII**, adalah kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama (Bagian dari Pemohon Perorangan);
9. Bahwa pengaturan mengenai organisasi serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh diatur tersendiri dalam sebuah undang-undang khusus, yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989) (selanjutnya disebut “UU SP/SB”) (BUKTI P-8);

10. Bahwa penjelasan umum UU SP/SB “ Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja/buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam menggunakan hak tersebut, pekerja/buruh dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional. Namun, selama ini belum ada peraturan yang secara khusus mengatur pelaksanaan hak berserikat bagi pekerja/buruh sehingga serikat pekerja/serikat buruh belum dapat melaksanakan fungsinya secara maksimal. Konvensi ILO yang dimaksud menjamin hak berserikat pegawai negeri sipil, tetapi karena fungsinya sebagai pelayan masyarakat pelaksanaan hak itu diatur tersendiri. Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu, serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Oleh karena itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Masyarakat pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pengusaha di Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sedang menuju era pasar bebas. Untuk menghadapi hal tersebut, semua pelaku dalam proses produksi perlu bersatu dan menumbuhkembangkan sikap profesional. Di samping itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh perlu menyadari pentingnya tanggung jawab yang sama dengan kelompok masyarakat lainnya dalam membangun bangsa dan negara. Serikat

pekerja/serikat buruh didirikan secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab oleh pekerja/buruh untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam pembentukan serikat pekerja/serikat buruh dapat menggunakan nama yang berbeda seperti antara lain perkumpulan pekerja/perkumpulan buruh, organisasi pekerja/organisasi buruh, sebagaimana diatur dalam ketentuan undang-undang ini.”;

11. Bahwa pengertian serikat pekerja/serikat buruh diatur dalam Pasal 1 angka 1 UU SP/SB yang selengkapnya berbunyi:

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

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

“Serikat pekerja/serikat buruh yang menjadi anggota federasi serikat pekerja/serikat buruh dapat menggunakan

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

17. Bahwa pengaturan mengenai legalitas serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh antara lain disebutkan dalam Pasal 18 ayat (1) UU SP/SB yang selengkapnya berbunyi: *“Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat.”*;
18. Bahwa **PEMOHON I** merupakan Federasi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 4 UU SP/SB, yang memiliki tujuan, memiliki fungsi, memiliki AD/ART, serta memiliki legalitas sebagai serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana ketentuan yang diatur dalam UU SP/SB, antara lain ketentuan Pasal 4 ayat (1), Pasal 4 ayat (2) huruf d, Pasal 11 ayat (1), dan Pasal 18 ayat (1) UU SP/SB, yang selengkapnya dapat **PEMOHON I** uraikan sebagai berikut:
 - a. Bahwa Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, disingkat FSP TSK-SPSI didirikan pada tanggal 14 Juli 1973 di Jakarta, sebagaimana dinyatakan dalam pasal 2 dan 3 Anggaran Dasar Organisasi (**BUKTI P-9**) dan organisasi FSP TSK SPSI pembayar pajak (**Bukti P-10**);
 - b. Bahwa berdasarkan Pasal 6 Anggaran dasar FSP TSK – SPSI berasaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - c. Bahwa tujuan FSP TSK – SPSI dinyatakan dalam Pasal 8 Anggaran Dasar, yang berbunyi :a. *Terwujudnya suatu masyarakat madani yang adil dan Makmur berdasarkan moral agama, Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;* b. *tetap terpeliharanya persatuan dan kesatuan bangsa;* c. *berkembangnya kehidupan demokrasi;* d. *terciptanya perluasan dan kesempatan kerja serta turut mensukseskan pembangunan;*
 - d. Bahwa fungsi FSP TSK – SPSI selanjutnya dirumuskan dalam Pasal 9 Anggaran Dasar Organisasi yang berbunyi:
 - Menghimpun dan mempersatukan serta menggalang solidaritas dikalangan pekerja tekstil, sandang dan kulit pada khususnya serta pekerja pada sektor aneka industri lainnya pada umumnya (Vide huruf a);

- Membela, melindungi, memperjuangkan hak dan kepentingan anggota serta kaum pekerja dan keluarganya (Vide huruf b);
 - Memperjuangkan perbaikan syarat-syarat kerja, kesejahteraan dan perbaikan tarap hidup pekerja (Vide huruf c);
 - Memberikan bimbingan dan Pendidikan dalam rangka meningkatkan pemberdayaan dan pengetahuan pekerja akan hak dan tanggung jawabnya sebagai pekerja, masyarakat dan bangsa yang merdeka serta beradab sesuai dengan harkat dan martabatnya (Vide huruf d);
- e. Bahwa selanjutnya dalam Pasal 19 ayat (1) huruf e Anggaran Dasar Organisasi FSP TSK-SPSI "*wewenang dan kewajiban pimpinan pusat*" berbunyi : (1) Pimpinan Pusat sebagai badan pelaksana organisasi tertinggi yang bersifat kolektif berwenang untuk:
- e. *Ketua Umum dan Sekretaris Umum untuk dan atas nama mewakili anggota dan organisasi di dalam maupun di luar pengadilan;*
- f. Bahwa legalitas Pimpinan Pusat SP TSK - SPSI dibuktikan dengan diterbitkannya Tanda Bukti Pencatatan yang di keluarkan oleh Departemen Tenaga Kerja Kantor Kotamadya Jakarta Selatan dengan nomor pencatatan : 89/V/N/VII/2001 tanggal 17 Juli 2001 yang pada pokoknya menyatakan bahwa pemberitahuan dan permohonan pencatatan organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bernama Pimpinan Pusat Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SP TSK SPSI) telah tercatat sesuai ketentuan yang berlaku (**BUKTI P-11**);
- g. Bahwa dalam Permohonan *a quo* PEMOHON I diwakili oleh Ketua Umum FSP TSK-SPSI **ROY JINTO FERianto, S.H. (BUKTI P-12)** dan PEMOHON I pembayar pajak (**Bukti P-13**) . dan **Sekretaris Umum MOCH. POPON, S.H. (BUKTI P-14)**, pembayar pajak (**Bukti P-15**) sebagai Pengurus Pimpinan Pusat FSP TSK-SPSI, yang Namanya tercantum dalam Surat Keputusan Musyawarah Nasional VIII FSP TSK SPSI Tahun 2019 Nomor : Kep. 13/MUNAS VIII/FSP TSK-SPSI/XI/2019 tentang Pengesahan Dewan Penasehat, Dewan Pakar, Komposisi dan Personalia Pengurus Pimpinan Pusat FSP TSK SPSI Masa Bakti 2019-2024 (**BUKTI P-16**);
19. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, Permohonan *a quo*, telah jelas bahwa **PEMOHON I, PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, PEMOHON VI, PEMOHON VII, PEMOHON VIII, PEMOHON IX, PEMOHON X, PEMOHON XI, PEMOHON XII dan PEMOHON XIII** merupakan kelompok orang yang terhimpun dalam

organisasi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam UU SP/SB dan Para Pekerja Aktif yang haknya dilindungi oleh Undang-Undang;

20. Bahwa menurut Jhon D. Millet dalam Ig. Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta, 2003, diberikan pengertian bahwa “Organisasi adalah orang-orang yang bekerja sama dengan mengandung ciri-ciri dari hubungan kemanusiaan yang timbul didalam kegiatan kelompok”. Pengertian organisasi secara konseptual juga dikemukakan oleh para ahli lainnya sebagaimana dikutip dalam Sutarto, *Dasar-dasar Organisasi*, Yogyakarta, 2006, hlm. 23-35. Cyril Soffer, misalnya, mendefinisikan sebagai berikut:

“Organisasi adalah perserikatan orang-orang yang berkelompok bersama-sama sekitar pencapaian tujuan tertentu”. Menurut Ralph Currier Davis “Organisasi adalah sesuatu kelompok orang-orang yang sedang bekerja kearah tujuan bersama dibawah kepemimpinan”. Sementara dalam pandangan William G. Scott “Suatu organisasi formal adalah suatu sistem mengenai aktivitas-aktivitas yang dikordinasikan dari sekelompok orang yang bekerja sama kearah suatu tujuan bersama dibawah wewenang dan kepemimpinan”. Michael J. Jucius menjelaskan bahwa “Istilah organisasi disini dipakai untuk menunjukan pada suatu kelompok orang yang bekerja dalam hubungan yang saling bergantung kearah tujuan atau tujuan-tujuan bersama”;

21. Bahwa merujuk pada pengertian organisasi menurut para ahli diatas maka dapat diidentifikasi bahwa subjek organisasi adalah “kelompok orang” atau “kelompok orang-orang” atau “sekelompok orang” yang saling bekerja sama atau bersama-sama bekerja ke arah tujuan-tujuan bersama dibawah kepemimpinan karena mempunyai kepentingan yang sama;
22. Bahwa berdasarkan uraian sebagaimana butir 11 Permohonan *a quo* maka organisasi serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh *in casu* **PEMOHON I** tergolong sebagai kelompok orang yang mempunyai kepentingan yang sama, yaitu sama-sama mempunyai kepentingan untuk memperjuangkan, membela, dan melindungi hak-hak dan kepentingan-kepentingan pekerja/buruh, serta memperjuangkan aspirasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam UU SP/SB;
23. Bahwa oleh karena **PEMOHON I** adalah kelompok orang yang mempunyai kepentingan yang sama, maka **PEMOHON I** merupakan subjek hukum yang dapat mengajukan diri sebagai Pemohon pengujian UU Cipta Kerja terhadap UUD 1945 sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK jo. Pasal 3 huruf a PMK PUU;

24. Bahwa **PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, PEMOHON VI, PEMOHON VII, PEMOHON VIII, PEMOHON IX, PEMOHON X, PEMOHON XI, PEMOHON XII dan PEMOHON XIII** masing-masing adalah Perorangan Warga Negara Indonesia;
25. Bahwa **PEMOHON II PEMOHON III, PEMOHON IV, PEMOHON V, PEMOHON VI, PEMOHON VII, PEMOHON VIII, PEMOHON IX, PEMOHON X, PEMOHON XI, PEMOHON XII dan PEMOHON XIII** masing-masing adalah pekerja/buruh, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 6 UU SP/SB *jo* Pasal 1 angka 3 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;
26. Bahwa **PEMOHON II** adalah RUDI HARLAN , Warga Negara Indonesia, yang ditunjukkan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) (**BUKTI P-17**) karyawan di PT. CHANGSIN INDONESIA (**BUKTI P-18**) dengan status sebagai karyawan tetap berdasarkan surat keterangan kerja (**BUKTI P- 19**) dan pembayar pajak (**BUKTI P-20**);
27. Bahwa **PEMOHON III** adalah ARIE NUGRAHA Warga Negara Indonesia, ditunjukkan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) (**BUKTI P-21**) karyawan di PT. CHANGSIN INDONESIA (**BUKTI P-22**) dengan status sebagai karyawan tetap berdasarkan Surat Keputusan Pengangkatan Sebagai Karyawan Tetap (**BUKTI P-23**) dan pembayar pajak (**BUKTI P-24**);
28. Bahwa **PEMOHON IV** adalah BEY ARIFIN, Warga Negara Indonesia, ditunjukkan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) [**BUKTI P-25**] karyawan di PT. DEAN SHOES [**BUKTI P-26**] dengan status sebagai karyawan tetap berdasarkan Surat Keputusan dari perusahaan [**BUKTI P-27**] dan pembayar pajak [**BUKTI P-28**];
29. Bahwa **PEMOHON V** adalah WAHYU TRI PRABOWO, Warga Negara Indonesia, ditunjukkan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) [**BUKTI P-29**] karyawan di PT. DEAN SHOES [**BUKTI P-30**] dengan status karyawan tetap berdasarkan Surat Keputusan dari perusahaan [**BUKTI P-31**] dan pembayar pajak [**BUKTI P-32**];
30. Bahwa **PEMOHON VI** adalah DONI PURNAMA, Warga Negara Indonesia, ditunjukkan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) [**BUKTI P-33**] karyawan di PT. WIN TEXTILE [**BUKTI P-34**] dengan status sebagai karyawan tetap berdasarkan Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan Tetap dari perusahaan [**BUKTI P-35**] dan pembayar pajak [**BUKTI P-36**];
31. Bahwa **PEMOHON VII** adalah RAHMAT SAEPUDIN Warga Negara Indonesia, ditunjukkan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) [**BUKTI P-37**] karyawan di PT. INDORAMA SYNTHETICS Tbk.

[BUKTI P-38] dengan status sebagai karyawan tetap berdasarkan Surat Keputusan dari perusahaan **BUKTI P-39]** dan pembayar pajak **[BUKTI P-40]**;

32. Bahwa **PEMOHON VIII** adalah AGUS DARSANA, Warga Negara Indonesia, ditunjukkan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) **[BUKTI P-41]** karyawan di PT. VICTORY CHINGLUH INDONESIA **[BUKTI P-42]** dengan status karyawan tetap berdasarkan Surat Keputusan Pembebasan Tugas Pengurus Serikat Pekerja **[BUKTI P-43]** dan pembayar pajak **[BUKTI P-44]**;
33. Bahwa **PEMOHON IX** adalah CASKA Warga Negara Indonesia, ditunjukkan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) **[BUKTI P-45]** karyawan di PT.INDORAMA VENTURES INDONESIA **[BUKTI P-46]** dengan status sebagai karyawan tetap berdasarkan Surat Pengangkatan **[BUKTI P-47]** dan pembayar pajak **[BUKTI P-48]**;
34. Bahwa **PEMOHON X** adalah GURUH HUDHYANTO, Warga Negara Indonesia, ditunjukkan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) **[BUKTI P-49]** karyawan di PT. KAHATEX **[BUKTI P-50]** dengan status sebagai karyawan tetap Surat Keterangan dari perusahaan **[BUKTI P-51]** dan pembayar pajak **[BUKTI P-52]**;
35. Bahwa **PEMOHON XI** adalah JAYADI PRASETYA Warga Negara Indonesia, ditunjukkan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) **[BUKTI P-53]** karyawan di PT. KAHATEX **[BUKTI P-54]** dengan status sebagai karyawan tetap berdasarkan keputusan dari perusahaan **[BUKTI P-55]** dan pembayar pajak **[BUKTI P-56]**;
36. Bahwa **PEMOHON XII** adalah WAGIYANTO, Warga Negara Indonesia, ditunjukkan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) **[BUKTI P-57]** karyawan di PT. MULTI GARMEN JAYA **[BUKTI P-58]** dengan status sebagai pekerja tetap dan pembayar pajak **[BUKTI P-59]**;
37. Bahwa **PEMOHON XIII** adalah PRADANA KOSWARA Warga Negara Indonesia, ditunjukkan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) **[BUKTI P-60]** karyawan di PT. PRATAMA ABADI INDUSTRI-JX **[BUKTI P-61]** dengan status sebagai karyawan tetap berdasarkan Surat Keputusan dari perusahaan **[BUKTI P-62]** dan pembayar pajak **[BUKTI P-63]**;
38. Bahwa berdasarkan Pasal 6A ayat (1) dan Pasal 19 Ayat (1) UUD 1945, DPR dan Presiden selaku pembentuk undang-undang mendapatkan legitimasi untuk menduduki jabatannya karena telah dipilih melalui pemilihan umum (pemilu) secara langsung oleh rakyat, termasuk pula oleh Para Pemohon sebagai warga negara yang telah berusia lebih dari 17 tahun dan memegang KTP Indonesia yang berpartisipasi sebagai pemilih, yang merupakan perwujudan dari kedaulatan rakyat sebagaimana dimaksud Pasal 1 Ayat (2) UUD

1945. Artinya, ada ikatan tali mandat antara Para Pemohon sebagai warga negara dan konstituen dengan Presiden dan DPR terpilih. Presiden dan DPR terpilih telah diberikan kewenangan menurut konstitusi memegang kekuasaan membentuk undang-undang sebagaimana ketentuan Pasal 20 Ayat (1) UUD 1945 serta bersama dengan Presiden untuk membahas rancangan undang-undang, tidak terkecuali UU Cipta Kerja untuk mendapatkan persetujuan bersama sebagaimana ketentuan Pasal 20 Ayat (2) UUD 1945. Oleh karena itu, Presiden dan DPR yang telah dipilih rakyat termasuk didalamnya Para Pemohon, tidak seharusnya mengabaikan aspirasi, partisipasi, dan keaktifan Para Pemohon dalam proses pembuatan UU Cipta Kerja sehingga tidak semestinya pembuatan, pembahasan dan pengesahan UU Cipta Kerja dilakukan secara tergesa-gesa, (kurang lebih 6 bulan perencanaan, pembuatan, pembahasan dan pengesahan 79 UU yang terdapat dalam UU Cipta Kerja) dan untuk BAB IV Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja hanya dibahas 3 hari (tanggal 25 September 2020 sampai dengan tanggal 27 September 2020), keterlibatan Para Pemohon dalam proses pembentukan UU Cipta Kerja tidak dapat diabaikan begitu saja. Kedudukan Para Pemohon harus dilihat sebagai wujud kedaulatan rakyat yang secara langsung diimplementasikan dengan cara memilih;

39. Bahwa Para Pemohon sebagai Warga Negara Indonesia, memiliki kedudukan yang sama di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya sebagaimana dijamin dalam ketentuan Pasal 27 Ayat (1) UUD 1945 dan memiliki kesempatan yang sama dalam pemerintahan, sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D Ayat (3) UUD 1945. Oleh karena itu, sebagai warga negara hendaknya diperlakukan secara sama di dalam hukum dan pemerintahan dalam memberikan masukan, saran, kritik, dan bahkan menuntut kebijakan Negara yang dianggap inkonstitusional, meskipun Para Pemohon bukanlah merupakan pejabat langsung yang berwenang dalam pembentukan Undang-Undang seperti Presiden dan DPR;
40. Bahwa Para Pemohon yang merupakan warga negara diberikan jaminan untuk merdeka dalam berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 28E Ayat (3) UUD 1945. Bahwa pengajuan permohonan ini merupakan bagian dari pelaksanaan hak sebagai warga negara yang merupakan organisasi Serikat Pekerja dan juga karyawan di berbagai daerah di Indonesia, dalam mengeluarkan pikiran baik secara lisan dan tulisan, dengan mengajukan tuntutan hukum sebagai warga Negara Indonesia atas kebijakan pembentukan undang-undang yang dinilai melanggar konstitusi;
41. Bahwa kerugian konstitusional Para Pemohon sebagaimana telah diuraikan di atas dapat dipulihkan jika MK mengabulkan permohonan Para Pemohon. Sebagaimana fungsinya, MK merupakan pengawal konstitusi (*the guardian of the constitution*) yang memastikan bahwa

pembentukan undang-undang oleh Presiden dan DPR memperhatikan *due process of law making* dan mengacu pada rambu-rambu dan logika hukum yang baik. Sebagai *the guardian of the constitution* juga. MK patut mengkritisi pembentukan UU Cipta Kerja yang mengabaikan kaidah-kaidah pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik;

42. Bahwa faktanya, model pengujian undang-undang secara formil terus mengalami peningkatan setiap periodenya khususnya sepanjang periode 2014-2020 yang menunjukkan kecenderungan pembentukan UU oleh Presiden dan DPR dilakukan secara inkonstitusional, mengabaikan keterlibatan dan aspirasi rakyat, serta semata-mata mengedepankan kepentingan kelompok politiknya;

43. Bahwa berdasarkan argumentasi di atas, maka Para Pemohon secara terang benderang memiliki hak konstitusional, yang baik secara potensial maupun faktual telah nyata dirugikan dengan lahirnya UU Cipta Kerja, jika Mahkamah mengabulkan permohonan Para Pemohon, maka hak konstitusional Para Pemohon dapat dipulihkan Kembali. Dengan demikian, Para Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan pengujian formil dan materiil UU Cipta Kerja terhadap UUD 1945;

IV. TENGGANG WAKTU PENGAJUAN PERMOHONAN PENGUJIAN FORMIL

1. Bahwa merujuk pada putusan MK Nomor: 27/PUU-VII/2019, tanggal 16 Juni 2010, pengujian formil undang-undang hanya dapat diajukan dalam tenggat waktu 45 (empat puluh lima) hari setelah undang-undang dimuat dalam Lembaran Negara. Selengkapny MK menyatakan:

“(3.34).....sebuah undang-undang yang dibentuk tidak didasarkan tata cara sebagaimana ditentukan oleh UUD1945 akan dapat mudah diketahui dibandingkan dengan undang-undang yang substansinya bertentangan dengan UUD 1945. Untuk kepastian hukum sebuah undang-undang perlu dapat lebih cepat diketahui statusnya apakah telah dibuat secara sah atau tidak, sebab pengujian secara formil akan menyebabkan undang-undang batal sejak awal. Mahkamah memandang bahwa tenggat 45 (empat puluh lima) hari setelah undang-undang dimuat dalam lembaran Negara sebagai waktu yang cukup untuk mengajukan pengujian terhadap undang-undang.”;

2. Bahwa UU Cipta Kerja dicatatkan dalam Lembaran Negara pada tanggal 2 Nopember 2020, sehingga batas waktu pengajuan permohonan pengujian formil undang-undang a quo ialah tanggal 16 Desember 2020;

3. Bahwa permohonan a quo di daftarkan pada tanggal 16 November 2020;

4. Berdasarkan uraian diatas, pengajuan permohonan ini masih dalam tenggat waktu pengujian formil sebagaimana dipersyaratkan oleh putusan MK Nomor 27/PUU-VII/2009;

V. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN

Bahwa ruang lingkup pengujian *a quo* meliputi:

1. **Pengujian formil yang berkaitan dengan pembentukan UU Cipta Kerja yang inkonstitusional;**
2. **Pengujian Materiil BAB IV Ketenagakerjaan bagian kedua Ketenagakerjaan Pasal 81 Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja meliputi:**

Angka 1 Pasal 13

- (1) . Pelatihan kerja diselenggarakan oleh:
c. lembaga pelatihan kerja perusahaan.

Angka 2 Pasal 14

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf b wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah kabupaten/kota.

Angka 3 Pasal 37

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri atas:
b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta.

Angka 4 Pasal 42

- (1) setiap pemberi kerja yang meperkerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh pemerintah Pusat.
(2) pemberi kerja orang perseorangan di larang meperkerjakan tenaga kerja asing
(3) ketentuan sebagaimana di maksu pada ayat (1) tidak berlaku bagi:
a. deriksi atau Komisarit dengan kepemilikan saham tertentu atua pemenang saham sesuai dengan ketenyuan peratutan perundang-undangan
b. pagawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan Negara asing; atau
c. tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusaha rintisan (star-up) berbasis

teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu

- (2) tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan di duduki.
- (3) tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan hanya mengurus personalia.
- (4) ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) di atur dalam peraturan pemerintah

Angka 12 Pasal 56 Ayat (3) dan (4)

- (3) Jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Angka 13 Pasal 57

1. Perjanjian kerja untuk waktu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”.
2. Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia”.

Angka 14 Pasal 58

- (2). dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Angka 15 Pasal 59

- (1). perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;

- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

- (2). perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
- (3). perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
- (4). ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dengan peraturan pemerintah;

Angka 16 Pasal 61 Ayat (1) Huruf c

Perjanjian kerja berakhir apabila:

- c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;

Angka 20 Pasal 66

- (1). Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang diperkerjakan didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2). Pelindungan pekerja/buruh, upah kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.
- (3). dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pasal ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
- (4). perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah pusat.
- (5). Perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah pusat.
- (6). Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Angka 23 Pasal 79 Ayat (2) Huruf b

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

Angka 24 Pasal 88 Ayat (1), Ayat (2) dan Ayat (3)

- (1) setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2). Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (3). Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. upah minimum;
 - b. struktur dan skala upah;
 - c. upah kerja lembur;
 - d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
 - g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Angka 25 Pasal 88A ayat (7)

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

Pasal 88 B Ayat (1)

- (1). Upah ditetapkan berdasarkan;
 - a. satuan waktu; dan/atau
 - b. satuan hasil.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 88C

- (1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.
- (2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- (4) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
- (5) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.
- (6) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Angka 30 Pasal 92

- (1) Pengusaha wajib merumuskan struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (2) Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Angka 37 Pasal 151

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Angka 38 Pasal 151A

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal:

- a. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- b. Pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pension sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Angka 42 Pasal 154A

(1). *Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:*

- a. *perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;*
- b. *perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;*
- c. *perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;*
- d. *perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure) .*
- e. *perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;*
- f. *perusahaan pailit;*
- g. *adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:*
 1. *menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/ buruh;*
 2. *membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;*
 3. *tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;*
 4. *tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;*
 5. *memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau*
 6. *memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;*
- h. *menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/ buruh;*
- i. *pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:*
 1. *mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;*
 2. *tidak terikat dalam ikatan dinas; dan*
 3. *tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;*
- j. *pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang*

dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;

- k. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - l. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 - m. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - n. pekerja buruh memasuki usia pensiun; atau
 - o. pekerja/buruh meninggal dunia .
- (2). Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat diterapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (1)
- (3). Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dalam peraturan Pemerintah.

Angka 44 Pasal 156 Ayat (4)

(4). Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- C. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

V.1. Alasan Pengujian Formil

1. Bahwa proses pembentukan perundang-undangan merupakan tidak terpisahkan dari konsep kedaulatan rakyat. Kedaulatan berada di tangan dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar 1945 (Pasal 1 Ayat 2);
2. Bahwa pelaksanaan kedaulatan rakyat ini secara nyata dilaksanakan melalui pemilihan Presiden dan Wakil Presiden serta anggota DPR. Ketentuan Pasal 6A Ayat (1) UUD 1945 menyatakan bahwa Presiden dan Wakil Presiden dipilih dalam satu pasangan secara langsung oleh rakyat. Begitu juga dengan anggota DPR yang dipilih oleh rakyat melalui pemilihan umum sebagaimana ketentuan Pasal 19 Ayat (1) UUD 1945;

3. Bahwa Presiden dan DPR yang telah dipilih rakyat itu, diberikan kewenangan menurut konstitusi memegang kekuasaan membentuk undang-undang sebagaimana ketentuan Pasal 20 Ayat (1) UUD 1945 serta bersama dengan Presiden untuk membahas rancangan undang-undang tidak terkecuali UU Cipta Kerja, untuk mendapatkan persetujuan bersama sebagaimana ketentuan Pasal 20 Ayat (2) UUD 1945;
4. Bahwa keberadaan Presiden dan DPR dalam pembentukan undang-undang, harusnya mencerminkan kehendak rakyat yang telah memilihnya melalui pemilihan umum. Mandat rakyat dalam pembentukan undang-undang ini merupakan mandat khusus yang tidak diberikan kepada Lembaga lain, bahkan persetujuan bersama dalam pembentukan undang-undang itu secara eksplisit diberikan kepada DPR dan Presiden, bukan kepada pemerintah atau Menteri-menteri pembantu Presiden;
5. Bahwa berdasarkan hal itu, dalam pembentukan undang-undang tidak hanya memperhatikan aspirasi rakyat, namun harus berdasarkan kehendak publik secara luas. Pembentukan undang-undang harus mencerminkan kehendak rakyat, tidak menjadi monopoli pembentuk undang-undang, yakni DPR dan Presiden semata. DPR dan Presiden dalam pembentukan undang-undang, harus dilihat semata mata sebagai "alat" bagi representasi publik;
6. Bahwa berkaitan dengan itu, pelaksanaan kedaulatan rakyat (*demokrasi*) hendaknya dimaknai bukan hanya sebagai control kolektif terhadap pemenuhan kebutuhan bersama (*Bentham 1986*), bukan juga hanya Gerakan ketegangan dalam pemenuhan hak bersama lewat Gerakan massa (*Tilly, 2006*), tetapi juga sebuah proses komunikasi dengan mencapai kesepakatan-kesepakatan bersama (*Hardiman, 2009; Habermas, 1986*). Lewat komunikasi tersebut, kesepakatan-kesepakatan bersama dapat dicapai untuk mengisi kekosongan. Keterlibatan warga yang berasal dari berbagai kepentingan dalam pengambilan keputusan publik adalah jalan utama menuju demokrasi yang bermakna (*Tornquist et al. 2005*). dalam pembentukan kebijakan mestinya berlaku yang disebut sebagai *a authority of function*, otoritas yang melekat pada actor kepemimpinan digunakan semaksimal mungkin untuk memunculkan dan menjaga kepercayaan publik terhadap institusi kepemimpinan. Otoritas itu mestinya difungsikan untuk menyelesaikan apa yang dianggap sebagai persoalan public (*Wareen, 1996*);
7. Bahwa skema demokrasi liberal, partisipasi publik menjadi nyawa untuk mencapai sebuah kebaikan bersama. Berbagai consensus diperdebatkan secara argumentatif oleh aktor yang ada diruang public (*Fishkin, 2009*). Demokrasi mengajak warga kearah

perdebatan rasional demi kehidupan bersama yang lebih baik. Hebermas mengatakan bahwa suatu ruang publik yang setara merupakan jalan menuju demokrasi yang melindungi kebebasan dan kebaikan bersama. Demokrasi deliberative mensyaratkan ruang publik yang mengandung informasi setara. Semua aktor yang berada dalam interaksi kepentingan dapat mengakses semua informasi yang ada mengenai kesepakatan yang hendak dituju;

8. Bahwa oleh sebab itu, proses pembentukan undang-undang merupakan salah satu unsur vital dalam berdemokrasi dalam menentukan konstitusionalitas undang-undang. Sebab proses pembentukan legislasi menentukan hasil substansi legislasi, legitimasi, *rule of law*, dan nilai-nilai esensial demokrasi procedural (*itta Bar-Simon-Toy, 2011*). Dengan demikian, penilaian konstitusionalitas terhadap proses pembentukan legislasi tidak hanya berkelindan pada prinsip fundamental konstitusi, mengutip pandangan Prof. Susi Dwi Harijanti, prinsip yang dimaksud ialah *the umbrella* principles (prinsip-prinsip payung) sebagai prinsip mendasar ketatanegaraan Indonesia, yang digariskan dalam Pasal 1 ayat (1) UUD 1945 tentang prinsip negara kesatuan dan republik, Pasal 1 ayat (2) UUD 1945. Prinsip kedaulatan rakyat dan demokrasi, dan Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 tentang prinsip negara hukum. Dalam konteks ini, landasan yang relevan adalah Pasal 1 ayat (2) dan ayat (3) UUD 1945. Prinsip kedaulatan rakyat dan demokrasi mengarahkan proses pembentukan legislasi harus bernilai transparan, partisipatif, akuntabel, aksesibel, dengan publisitas, inklusif, dan deliberative. Sementara itu prinsip negara hukum menunjukkan, proses ini harus dilakukan secara *lawful* atau berdasarkan pada norma yang berlaku secara ketat, dijalankan sesuai dengan kewenangan, dan dijalankan dengan konsisten menurut hukum. Landasan fundamental inilah yang memberikan nyawa bagi norma formil-prosedural pembentukan undang-undang. (*vide keterangan Ahli Prof Susi Dwi Harijanti dalam sidang Perkara Nomor 79/PUU-XVII/2019 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 19 tahun 2015 tentang Perubahan kedua Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Korupsi; itta Bar-Simon-Tov, "the puzzling Resistance to Judicial Review of the Legislative Process". Bastan University Law Review Vol. 91: 1915, 2011, hlm. 1928-1936*);
9. Bahwa secara formil, UUD 1945 tidak mengatur secara rinci proses pembentukan undang-undang. Pasal 20 UUD 1945 memberikan dasar mekanisme yang dilalui DPR bersama Presiden dalam membentuk legislasi, yaitu sebagai berikut:

Pasal 20 UUD 1945

- 1) DPR memegang kekuasaan membentuk undang-undang
- 2) Setiap rancangan undang-undang dibahas oleh DPR dan Presiden untuk mendapat persetujuan bersama.
- 3) Jika rancangan undang-undang itu tidak mendapat persetujuan bersama, rancangan undang-undang itu tidak boleh diajukan lagi dalam persidangan DPR masa itu.
- 4) Presiden mengesahkan rancangan undang-undang yang telah disetujui bersama untuk menjadi undang-undang.
- 5) Dalam hal rancangan undang-undang yang telah disetujui bersama tersebut tidak disahkan oleh Presiden dalam waktu tiga puluh hari semenjak rancangan undang-undang tersebut disetujui, rancangan undang-undang tersebut sah menjadi undang-undang dan wajib diundangkan:

Atas pengaturan yang sederhana, Pasal 22A UUD 1945 memberikan atribusi pengaturan tata cara pembentukan undang-undang dalam suatu produk undang-undang, yang selengkapnya berbunyi:

Pasal 22A UUD 1945

"ketentuan lebih lanjut tentang tata cara pembentukan undang-undang diatur dengan undang-undang"

Selanjutnya, derivasi tersebut diturunkan ke dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 yang menjadi rujukan teknis pengaturan tentang tata cara pembentukan undang-undang;

10. Bahwa pada prinsipnya, UUD 1945 telah memberikan batasan konstitusional bahwa ada rambu-rambu yang ketat yang harus dipatuhi dalam pembentukan undang-undang. Batasan konstitusional tersebut dicerminkan dalam asas, norma, dan juga aturan turunan pada undang-undang organik tentang pembentukan peraturan perundang-undangan. Jika terdapat ketidakpatuhan, pelanggaran, apalagi dengan sengaja mengabaikan seluruh batasan konstitusional tersebut, artinya telah terjadi pelanggaran serius terhadap konstitusi;
11. Bahwa ketentuan untuk Menyusun sebuah undang-undang diturunkan dan dirincikan dalam UU Nomor 12 Tahun 2011 Jo. Nomor 15 Tahun 2019. Menurut UU ini tahapan pembentukan

undang-undang terbagi atas enam tahapan, yaitu tahap perancangan, penyusunan, pembahasan, persetujuan, pengesahan, dan pengundangan. Dalam pembentukan UU *ad hoc*, setidaknya empat tahapan tidak dijalankan sesuai prosedur, yaitu tahap perencanaan, penyusunan, pembahasan, dan pengesahan. Berikut merupakan ketidakpatuhan procedural tersebut:

Tabel
Matriks Pelanggaran Konstitusi Prosedur di Tahapan
Pembentukan UU Cipta Kerja

No	Tahapan	Pelanggaran Konstitusional	Pasal yang Dilanggar
1	Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembentuk undang-undang melakukan penyelundupan hukum dengan dalih investasi dan penyederhanaan regulasi; b. Pembentukan UU Cipta Kerja tidak memenuhi syarat Formil 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pasal 1 Ayat (3) UUD 1945 b. Pasal 16, Pasal 23 ayat (1), dan Pasal 45 UU Nomor 12 Tahun 2011 jo. UU Nomor 15 Tahun 2019 c. Pasal 71A UU Nomor 15 Tahun 2019
2	Penyusunan	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembentukan UU Cipta Kerja tidak dapat dipertanggung jawabkan secara akademik dan naskah akademis hanya formalitas belakng; b. Penyusunan draft RUU Cipta Kerja tidak melibatkan Serikat Pekerja/Serikat Buruh termasuk Para Pemohon, hanya melibatkan unsur dari organisasi Pengusaha yang 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pasal 1 Ayat (3) UUD 1945 b. Pasal 28D Ayat (1) UUD 1945 c. Pasal 43 ayat (3) dan pasal 44 ayat (1) UU Nomor 12 Tahun 2011 d. Pasal 64 ayat (1) dan ayat (2) UU Nomor 12 tahun 2011 e. Lampiran II UU Nomor 12 Tahun 2011

		<p>tergabung dalam SATGAS OMNIBUS LAW yang dibentuk oleh Pemerintah.</p> <p>c. Pembentukan UU Cipta Kerja mengubah, menghapus, dan menetapkan norma baru dalam UU 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan</p>	
3	Pembahasan	<p>a. Proses pembahasan dilakukan secara tergesa-gesa, minim partisipasi publik, dan tidak memperhatikan <i>sense of crisis pandemic Covid-19</i></p> <p>b. Pembentuk UU melanggar asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik</p>	<p>a. Pasal 1 Ayat (2) dan Ayat (3) UUD 1945</p> <p>b. Pasal 28F UUD 1945</p> <p>c. Pasal 88 UU Nomor 12 tahun 2011</p> <p>d. Pasal 96 ayat (1) dan ayat (2) UU Nomor 12 Tahun 2011</p> <p>e. Pasal 5 huruf a (asas kejelasan tujuan)</p> <p>f. Pasal 5 huruf e (asas kedayagunaan dan kehasilgunaan)</p> <p>g. Pasal 5 huruf f (asas kejelasan rumusan)</p> <p>h. Pasal 5 huruf g (asas keterbukaan)</p>

12. Bahwa Hak Uji menurut Prof. Dr. Sri Soemantri ada dua jenis, yaitu hak uji formil dan hak uji materiil. Hak uji formil adalah wewenang untuk menilai apakah suatu produk legislatif, seperti undang-undang misalnya terjelma melalui cara-cara (procedur) sebagaimana telah ditentukan/diatur dalam peraturan

perundang-undangan yang berlaku ataukah tidak (Hak Uji Materiil di Indonesia, 1997);

13. Bahwa pengujian formil ini adalah pengujian terhadap proses pembentukan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6753, yang bertentangan dengan UUD 1945, dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Jo Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
14. Bahwa berdasarkan Pasal 1 Ayat (3) UUD 1945 dijelaskan bahwa Indonesia adalah negara hukum, oleh karena itu segala sesuatunya harus berdasarkan pada hukum;
15. Bahwa kepastian hukum mengenai pembentukan peraturan Perundang-Undangan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Jo. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, dari perencanaan Rancangan Undang-Undang, penyusunan Rancangan Undang-Undang, pembahasan Rancangan Undang-Undang, Pengesahan Rancangan Undang-Undang hingga diundangkan menjadi Undang-Undang;
16. Bahwa Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Jo. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, mengatur pada Lampiran I mengenai Teknik Penyusunan Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Daerah, Dan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota dan Lampiran II mengenai Teknik Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan;
17. Bahwa dalam Pembentukan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, jika kita cermati secara seksama jelas tidak mengikuti ketentuan sebagaimana telah diatur baku berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Jo. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
18. Bahwa Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dibuat tidak mengikuti prosedur baku yang telah diatur, dimulai dari perencanaannya secara diam-diam dan tertutup tanpa dilibatkannya masyarakat luas salah satunya keterlibatan buruh/pekerja, justru hanya mellibatkan Pengusaha-Pengusaha dan elit politik saja;
19. Bahwa perlunya partisipasi publik dalam perencanaan penyusunan Undang-Undang diatur dalam Pasal 88 dan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Jo. Undang-Undang

Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, yang berbunyi :

Pasal 88

- (1) *Penyebarnya dilakukan oleh DPR dan Pemerintah sejak penyusunan Prolegnas, penyusunan Rancangan Undang-Undang, pembahasan Rancangan Undang-Undang, hingga Pengundangan Undang-Undang.*
- (2) *Penyebarnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk memberikan informasi dan/atau memperoleh masukan masyarakat serta para pemangku kepentingan.*

Pasal 96

- (1) *Masyarakat berhak memberikan masukan secara lisan dan/atau tertulis dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.*
- (2) *Masukan secara lisan dan/atau tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui:*
 - a. *rapat dengar pendapat umum;*
 - b. *kunjungan kerja;*
 - c. *sosialisasi; dan/atau*
 - d. *seminar, lokakarya, dan/atau diskusi.*
- (3) *Masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah orang perseorangan atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan atas substansi Rancangan Peraturan Perundang-undangan.*
- (4). *Untuk memudahkan masyarakat dalam memberikan masukan secara lisan dan/atau tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1), setiap Rancangan Peraturan Perundang-undangan harus dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat.*

20. Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut maka dalam tahapan perencanaan dan penyusunan sesuai ketentuan di atas seharusnya Naskah Akademik (NA) dan Draf Rancangan Undang - Undang *a quo* sudah harus dipublikasikan dan diperdebatan secara luas untuk menyerap aspirasi publik. Realitasnya Undang-Undang *a quo* ini tidak melalui pelibatan publik yang luas dalam proses ini hanya melibatkan segelintir pihak saja dan dengan kejanggalan-kejanggalan yang ada, dari mulai tidak adanya Naskah Akademik, dihapusnya Pasal yang sudah diparipurnakan, hingga simpang siur jumlah halaman dari berjumlah 1028 halaman, 1035 halaman, 905 halaman, 812 halaman, hingga ditanda tangani oleh Presiden Republik Indonesia berjumlah 1187 halaman, rincian sebagai berikut;

- a. Bahwa pada tanggal 12 Februari 2020 pemerintah menyerahkan draft resmi ke DPR RI dengan jumlah halaman

- 1.028 halaman disertai dengan Surat Presiden Nomor R-06/Pres/02/2020 tertanggal 07 Februari 2020 (**Bukti P-64**);
- b. Bawah dalam pembahasan di DPR RI, draft RUU a quo menjadi 1.035 halaman;
 - c. Bahwa selanjutnya dalam Sidang Paripurna ke II, draft RUU a quo berjumlah 905 halaman;
 - d. Bahwa setelah sidang Paripurna ke II Undang-Undang a quo diserahkan ke Sekretariat Negara menjadi 812 halaman;
 - e. Bahwa Undang-Undang a quo yang ditandatangani Presiden berjumlah 1.187 halaman (**Vide Bukti P-1**);
 - f. Bahwa selain itu pada tanggal 22 Oktober tahun 2020 di hapusnya Pasal 46 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2001 tentang Minyak Bumi dan Gas Bumi (UU Migas) dalam draft 1.187 halaman oleh Pemerintah padahal Pasal 46 tersebut telah disyahkan dalam Paripurna dan dalam draft yang telah disyahkan dan diserahkan ke Pemerintah berjumlah 812 halaman Pasal itu masih ada terdiri dari 4 (empat) ayat;
 - g. Bahwa adanya kekeliruan berupa salah merujuk Pasal, pada Undang-Undang a quo dalam Pasal 6 merujuk pada Pasal 5 ayat (1), sedangkan dalam Pasal 5 tidak memiliki ayat (1) atau berdiri sendiri, dan hal ini diperkuat statement oleh Menteri Sekertaris Negara, Pratikno yang menyatakan "*Hari ini kita menemukan kekeliruan teknis penulisan dalam UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, namun kekeliruan tersebut bersifat teknis administrative sehingga tidak berpengaruh terhadap implementasi UU Cipta Kerja*" (*antaranews.com, 3 November 2020*);
21. Bahwa Pasal 81 angka 1 Pasal 13, angka 2 Pasal 14, dan angka 3 Pasal 37 BAB IV Ketenagakerjaan bagian kedua Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja tidak pernah tertuang dalam Naskah Akademi (NA)/tidak ada Naskah Akademik nya, (**vide Bukti P-5**) karena Pasal-Pasal tersebut diatas merupakan usulan tambahan Pasal yang di ajukan oleh Pemerintah pada saat pembahasan BAB IV Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja tanggal 25 September 2020 (**Bukti P-65**). Sedangkan Naskah Akademik (NA) dan draff RUU Cipta Kerja berjumlah 1.028 halaman diserahkan oleh Pemerintah ke DPRI pada tanggal 12 Februari 2020;
22. Bahwa simpang siurnya jumlah halaman dalam pembentukan Undang-Undang a quo jelas bertentangan dengan asas kejelasan tujuan dan kejelasan rumusan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Jo. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, padahal dalam proses pembuatan peraturan perundang-undangan pembahasan di DPR tidak begitu penting dan esensial, karena tahapan pembahasan ini hanya

bersifat politis bukan teknokratis tidak lagi membahas semua pasal, ayat dan bagian dari UNDANG - UNDANG , melainkan hanya membahas aspek-aspek politis dalam daftar inventarisasi masalah (DIM) sehingga tahapan ini hanyalah tahapan pemanis (*sweetener*) saja;

23. Bahwa berdasarkan Pasal 20 ayat (5) UUD 1945 yang berbunyi “Dalam hal rancangan Undang - Undang yang telah disetujui bersama tersebut tidak disahkan oleh Presiden dalam waktu tiga puluh hari semenjak rancangan Undang - Undang tersebut disetujui, rancangan Undang - Undang tersebut sah menjadi Undang - Undang dan wajib diundangkan. Oleh karena itu sudah jelas RUU yang sudah disetujui dalam rapat paripurna itu sah menjadi Undang-Undang, dengan kata lain sudah final tidak bisa dirubah, senada dengan hal tersebut mengutip pernyataan Guru Besar Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Indonesia Prof. Jimly Assididqie mengatakan sepanjang materi muatan, naskah Undang-Undang Cipta Kerja setelah persetujuan bersama dalam sidang paripurna seharusnya sudah final. Setelah itu mutlak tidak boleh lagi ada perubahan substansi (materi muatan) karena dalam waktu paling lambat 30 hari, meskipun presiden tidak mengesahkan sebagaimana ditentukan Pasal 20 ayat (5) UUD 1945, RUU yang sudah mendapat persetujuan bersama itu sah menjadi Undang-Undang (dikutip dari hukumonline, pada Hari Jum’at tanggal 06 November 2020);
24. Bahwa dalam tahap pembahasan Undang–Undang *a quo* juga unik, karena dilakukan hanya di hilirnya saja bukan di hulu karenanya publik tidak bisa mengakses perdebatan di DPR karena dilakukan di masa reses dan hanya melalui media sosial minus akuntabilitas publik. Harus diakui bahwa pembuatan perundang-undangan di Indonesia secara teknis tidak banyak diketahui publik, maka seolah-olah tahap pembahasan ini dianggap penting padahal yang paling krusial adalah pada tahapan perencanaan dan penyusunan. Dalam Pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik haruslah adanya partisipasi publik dan respon pemerintah yang responsif. Karena beberapa kriteria produk hukum yang baik yaitu:
- A. Produk hukum yang responsif dan aspiratif adalah produk hukum yang mencerminkan rasa keadilan dan memenuhi harapan masyarakat;
 - B. Proses pembentukannya memberikan peranan besar dan partisipasi penuh kelompok-kelompok sosial atau individu-individu dalam masyarakat

Sehingga dapat dikatakan bahwa pembentukan Undang-Undang *a quo* sangat minim partisipasi publik atau pemerintah terkesan bukan mengeluarkan peraturan perundang-undangan akan tetapi lebih kepada public policy.

25. Bahwa dalam beberapa pernyataan Pemerintah telah menyatakan adanya keterlibatan publik dalam hal ini perwakilan serikat pekerja/serikat buruh untuk membahas dalam beberapa pertemuan termasuk secara khusus dengan Tripartit padahal kajian yang dilakukan adalah setelah draft Rancangan Undang – Undang diserahkan ke Lembaga Legislatif dalam hal ini Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, maka dari itu seharusnya Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia mengajak **Masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal 96 Undang – Undang nomor 12 Tahun 2011 Jo. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, dan dalam hal ini adalah orang perseorangan atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan atas substansi Rancangan Peraturan Perundang-undangan.**
26. Bahwa Faktanya masyarakat hanya dipertontonkan adegan demi adegan rapat demi rapat yang jelas tidak ada unsur partisipasi publiknya. Padahal dalam ketentuan Pasal 88 dan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Jo. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang – Undangan MEWAJIBKAN adanya partisipasi publik dan keterbukaan dalam proses pembahasan Undang-Undang;
27. Bahwa ditahap penyusunan, Undang – Undang *a quo* tidak melibatkan publik dan penyusunannya didominasi oleh pengusaha yang tergabung dalam Satuan Tugas (Satgas) OMNIBUS LAW (Bukti P-66). Padahal perencanaan dan penyusunan ini diperlukan pelibatan dan partisipasi publik yang luas dan beragam dari berbagai latar terutama subjek hukum (*adresat*) yang hendak dikenai dari Undang - Undang *a quo*, yakni salah satunya pekerja atau buruh dan para pemangku kepentingan (*stakeholders*) lainnya;
28. Bahwa Rapat pembahasan RUU *a quo* juga menjadi tidak sesuai ketentuan Perundang-undangan dengan melanggar asas-asas dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Undang-Undang *a quo* tidak dapat dipertanggungjawabkan secara akademik, dimana Naskah Akademik hanya formalitas belaka, proses pembahasan dilakukan tergesa-gesa , dilakukan dalam masa reses dan diluar hari kerja, selain itu juga dilakukan di hotel-hotel mewah sampai tengah malam di luar Gedung DPR, tidak memperlihatkan *sense of crisis pandemic Covid-19*;
29. Bahwa diatur secara jelas pada Pasal 1 angka 13 dan angka 14 Peraturan DPR RI Nomor 1 Tahun 2020 tentang Tata Tertib (Tatib DPR) menyebutkan bahwa masa reses adalah masa DPR melakukan kegiatan di luar masa sidang, terutama di luar gedung DPR untuk melaksanakan kunjungan kerja.

Pasal 1

(13) Masa Sidang adalah masa DPR melakukan kegiatan terutama di dalam gedung DPR.

(14) Masa Reses adalah masa DPR melakukan kegiatan di luar masa sidang, terutama di luar gedung DPR untuk melaksanakan kunjungan kerja.

30. Bahwa dalam Pasal 226 Tatib DPR menyebutkan bahwa waktu-waktu rapat DPR mencakup hari kerja, yaitu Senin sampai Jumat. Pelaksanaan rapat dalam masa reses, di luar waktu rapat, dan di luar Gedung DPR memang dimungkinkan, tetapi atas dasar kesepakatan dalam rapat atau persetujuan Pimpinan DPR. Pertimbangan atas kesepakatan dan persetujuan pelaksanaan rapat DPR dalam masa reses, di luar waktu rapat serta di luar Gedung DPR inilah yang tidak pernah dipublikasikan kepada publik, sehingga tidak dapat diketahui mengapa pembahasan RUU Cipta Kerja begitu cepat dan cenderung dipaksakan, berikut adalah bunyi Pasal 226 Peraturan DPR Nomor 1 Tahun 2020 tentang Tata Tertib (Tatib DPR), **(Bukti P-67)** sebagai berikut:

Pasal 226

(1) Waktu rapat DPR adalah:

- a. pada siang hari, hari Senin sampai dengan hari Kamis, dari pukul 09.00 sampai dengan pukul 16.00 dengan waktu istirahat pukul 12.00 sampai dengan pukul 13.00; hari Jumat dari pukul 09.00 sampai dengan pukul 16.00 dengan waktu istirahat dari pukul 11.00 sampai dengan pukul 13.30; dan
- b. pada malam hari dari pukul 19.30 sampai dengan pukul 22.30 pada setiap hari kerja.

(2) Perubahan waktu rapat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan oleh rapat yang bersangkutan.

(3) Semua jenis rapat DPR dilakukan di gedung DPR, kecuali ditentukan lain, rapat dapat dilakukan di luar gedung DPR atas persetujuan pimpinan DPR.

31. Bahwa Faktanya Rapat Pembahasan yang dilakukan oleh Baleg DPR RI dengan Pemerintah khususnya pembahasan BAB IV Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja dilakukan di luar hari kerja yaitu (hari sabtu, tanggal 26 september 2020 dan hari minggu, 27 september 2020) di laksanakan di hotel sheraton (26), dan tanggal 27 di swissbell;

32. Bahwa dalam Pasal 72 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Jo Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang – Undangan disebutkan bahwa penyampaian Undang-Undang dilakukan dalam jangka waktu paling lama tujuh hari terhitung sejak tanggal persetujuan bersama. merujuk juga pada Peraturan DPR Nomor 2 tahun

2020 tentang Pembentukan Undang – Undang mengatur 'Penyampaian rancangan undang-undang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dalam jangka waktu paling lambat tujuh (7) hari kerja terhitung sejak tanggal persetujuan bersama.

33. Bahwa Rapat Paripurna yang menyetujui omnibus law UNDANG - UNDANG Cipta Kerja adalah tanggal 5 Oktober 2020, dengan frasa penyampaian rancangan undang – undang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dalam jangka waktu paling lambat tujuh (7) hari kerja terhitung sejak tanggal persetujuan bersama. Maka hitungannya adalah jatuh pada tanggal 13 Oktober 2020, dengan menghilangkan tanggal 10 dan tanggal 11 oktober 2020 yaitu hari sabtu dan minggu, tetapi faktanya diserahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat kepada Presiden Joko Widodo, pada Hari Rabu Tanggal 14 Oktober 2020, artinya melebihi waktu yang sudah ditentukan yaitu 7 (tujuh) hari;
34. Bahwa Undang-Undang *a quo* memiliki status tidak jelas sebagai sumber hukum. Masih menjadi pertanyaan apakah berupa undang-undang perubahan atau sebagai undang-undang baru. Jika Undang-Undang a quo diakui sebagai undang-undang baru dan materi pokok dalam undang-undang ini berupa materi pokok RUU perubahan, maka undang-undang ini tidak sah dikarenakan bertentangan dengan materi pokok yang diatur dalam lampiran Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Jo Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan di mana materi pokok RUU a quo adalah materi pokok perubahan. Hal ini bertentangan dengan teknik penyusunan perundang-undangan jenis peraturan undang-undang. Hal tersebut dapat dilihat di Pasal 17, Pasal 18 dan Pasal 80 Undang-Undang Cipta Kerja

Pasal 17:

Dalam rangka penyederhanaan persyaratan dasar Perizinan Berusaha serta untuk memberikan kepastian dan kemudahan bagi Pelaku Usaha dalam memperoleh kesesuaian kegiatan pemanfaatan ruang, Undang-Undang ini mengubah, menghapus, dan/atau menetapkan pengaturan baru beberapa ketentuan yang diatur dalam ..., Kemudian kita lihat Pasal 18 Undang-Undang a quo

Pasal 18;

Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 26 tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725) diubah:

Pasal 80

Dalam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam mendukung ekosistem investasi, Undang-Undang ini mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru.....

35. Bahwa Pengaturan norma dalam Undang-Undang *a quo* yang menentukan bahwa Perda Provinsi dan/atau Perda Kabupaten Kota dibatalkan oleh Presiden, dengan hanya mengubah ketentuan Pasal 251 Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah adalah tidak menyelesaikan permasalahan inkonsistensi undang-undang, sebagaimana maksud dan tujuan adanya metode *omnibuslaw*;
36. Bahwa ketidaksesuaian atau ketidakselarasan dalam penyusunan Undang-Undang *a quo* tidak seharusnya terjadi. Pemerintah berkewajiban menciptakan produk hukum yang sesuai dengan syarat formil pembentukan peraturan perundang-undangan;
37. Bahwa pemerintah bersama-sama dengan Presiden dalam membuat produk hukum harus sesuai dengan kebutuhan atau realitas hukum masyarakat dan kepentingan orang banyak, bukan kepentingan segelintir golongan saja. Hal tersebut sesuai dengan amanat Pasal 10 Ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang menyebut bahwa materi muatan yang harus diatur dengan undang-undang berisi pemenuhan kebutuhan hukum dalam masyarakat sehingga sudah seharusnya dalam penyusunan undang-undang untuk selalu benar-benar mengutamakan apa yang menjadi kepentingan masyarakat. Pemerintah jangan sampai mempergunakan kekuasaannya untuk membentuk produk hukum yang justru tidak memberikan keuntungan atau dampak luas bagi masyarakatnya. Karena pemerintah saat ini realitanya membuat aturan untuk memaksakan kehendaknya kepada masyarakat, sehingga terkesan menggunakan sistem *represif*. Dengan demikian proses pembahasan Undang-Undang *a quo* tersebut melanggar asas keterbukaan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 5 huruf g Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Jo. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.
38. Bahwa dilanggarnya “asas kedayagunaan dan kehasilgunaan” dalam pembentukan Undang-Undang *a quo* terbukti dengan banyaknya penolakan oleh masyarakat luas, telah menjadi bukti nyata bahwa Undang-Undang *a quo* tidak bermanfaat dan tidak dibutuhkan masyarakat luas;

39. Bahwa Menurut Mantan ketua Mahkamah Konstitusi **Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie, S.H.** mengatakan bahwa Pembukaan dan Pasal-pasal UUD 1945 adalah satu kesatuan norma konstitusi, walaupun pembukaan memiliki tingkat abstraksi yang lebih tinggi dibanding pasal-pasal, namun tidak dapat dikatakan bahwa pembukaan memiliki kedudukan yang lebih tinggi dari pasal-pasal, keduanya adalah norma-norma konstitusi yang supreme dalam tata hukum nasional (*national legal order*). Batu uji dalam pengujian Undang-Undang adalah UUD 1945, baik *Pembukaan maupun Pasal-pasal*, apakah suatu ketentuan *Undang-Undang melanggar hak konstitusional atau bertentangan dengan UUD 1945 tidak hanya pasal-pasal, melainkan juga cita-cita dan prinsip dasar yang terdapat Pembukaan UUD 1945*. Pengujian formal dapat mencakup:

- 1) pengujian atas pelaksanaan tata cara atau prosedur pembentukan peraturan perundang-undangan, baik dalam pembahasan maupun dalam pengambilan keputusan atas rancangan suatu peraturan perundang-undangan menjadi peraturan perundang-undangan;
- 2) pengujian atas bentuk, format atau struktur peraturan perundang-undangan;
- 3) pengujian yang berkenaan dengan keberwenangan lembaga yang mengambil keputusan dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan; dan
- 4) pengujian atas hal-hal lain yang tidak termasuk pengujian materiil.

40. Bahwa dalam praktik justru terdapat putusan Mahkamah Konstitusi yang menggunakan tolak ukur Pembukaan UUD 1945 (Pancasila), seperti: Putusan No.140/PUU-VII/2009 perihal Pengujian Undang-Undang No.1/PNPS/Tahun 1965 tentang Pencegahan Penyalahgunaan dan/atau Penodaan Agama. Pengujian Undang-Undang ini menggunakan tolak ukur Sila ke-1 Pancasila "*Ketuhanan Yang Maha Esa*", Sila ke-1 tersebut menurunkan Undang-Undang yang mewajibkan setiap penyelenggara pendidikan mengajarkan agama sebagai suatu mata pelajaran, sesuai dengan agama masing-masing. Prinsip negara hukum Indonesia harus dilihat dengan cara pandang UUD 1945, yaitu negara hukum yang menempatkan prinsip Ketuhanan Yang Maha Esa sebagai prinsip utama serta nilai-nilai agama yang melandasi gerak kehidupan bangsa dan negara, bukan negara yang memisahkan hubungan antara agama dan negara (*separation of state and religion*), serta tidak semata-mata berpegang pada prinsip individualisme maupun prinsip komunalisme;

41. Bahwa berdasarkan hal di atas, Mahkamah Konstitusi dapat menjadikan Pancasila sebagai tolak ukur dalam menilai pertentangan norma hukum baik melalui pemahaman filosofi cita

hukum bernegara, penafsiran hukum yang merujuk pada spirit moralitas konstitusi, dan tolak ukur ini dapat diterapkan secara langsung. Selain itu, bahwa desain pertentangan norma tidak semata pada kerangka yuridis (bertentangan dengan norma hukum di atasnya/UUD 1945), tetapi juga filosofis (bertentangan dengan cita hukum/Pancasila) dan sosiologis (bertentangan dengan tujuan hukum dalam masyarakat dalam konteks keadilan sosial dan kemanfaatan hukumnya). Artinya dalam konteks ini bahwa Pancasila merupakan batu uji dalam *constitutional review* karena Pancasila adalah sebagaimana termuat dalam Pembukaan UUD 1945, hal ini tentunya berlandaskan pemikiran bahwa Pancasila sebagai dasar, ideologi dan filsafat bangsa dan negara, serta merupakan sumber dari segala sumber hukum negara, sehingga setiap materi peraturan perundang-undangan tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila;

42. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No.018/PUU-I/2003 mengenai pengujian Undang-Undang Nomor 45 Tahun 1999, pertimbangan Mahkamah Konstitusi dalam menyatakan Undang-Undang tersebut bertentangan dengan UUD 1945 bukan berdasarkan pada materi (materiil) maupun proses pembentukan (formil), tetapi keberlakuan sebuah Undang-Undang. Mahkamah Konstitusi memaknai pengujian ini sebagai bagian dari pengujian formil dengan mendasarkan pada Peraturan Mahkamah Konstitusi No.06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang, Pasal 4 ayat (3) yang mengatur mengenai pengujian formil, oleh Mahkamah Konstitusi hanya menguji aspek keberlakuan sebuah Undang-Undang. Sementara itu pengaturan mengenai Pengujian Materiil termuat pada Pasal 4 ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005;
43. Bahwa berdasarkan pada putusan Mahkamah Konstitusi lainnya mengenai pengujian Formil Undang-Undang yaitu Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 018/PUU-I/2003 yang mengajukan Permohonan Pengujian Undang-undang Nomor 45 Tahun 1999 tentang Pembentukan Propinsi Irian Jaya Tengah, Propinsi Irian Jaya Barat, Kabupaten Paniai, Kabupaten Mimika, Kabupaten Puncak Jaya, dan Kota Sorong, diubah dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2000 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 45 Tahun 1999 tentang Pembentukan Propinsi Irian Jaya Tengah, Propinsi Irian Jaya Barat, Kabupaten Paniai, Kabupaten Mimika, Kabupaten Puncak Jaya, dan Kota Sorong, bertentangan dengan Pasal 18B UUD 1945 dimana Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Mengabulkan Permohonan Pemohon. Dengan pertimbangan para hakim bahwa untuk mengakhiri ketidakpastian hukum serta mencegah timbulnya konflik dalam masyarakat;

44. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-VII/2009 perihal pengujian Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 terhadap UUD 1945, dalam halaman 82- 83 diuraikan bahwa: "Peraturan Tata Tertib DPR RI No. 08/DPR RI/2005 merupakan bagian yang sangat penting dalam perkara *a quo* untuk melakukan pengujian formil, karena hanya berdasarkan Peraturan Tata Tertib tersebut dapat ditentukan apakah DPR telah memberikan persetujuan terhadap Rancangan Undang-Undang yang dibahasnya sebagai syarat pembentukan Undang-Undang yang diharuskan oleh UUD 1945. Terkait dengan hal-hal tersebut, menurut Mahkamah Konstitusi jika tolak ukur pengujian formil harus selalu berdasarkan pasal-pasal UUD 1945 saja, maka hampir dapat dipastikan tidak akan pernah ada pengujian formil karena UUD 1945 hanya memuat hal-hal yang prinsip dan tidak mengatur secara jelas aspek formil proseduralnya, padahal dari logika tertib tata hukum sesuai dengan konstitusi, pengujian secara formil tersebut harus dilakukan, oleh sebab itu sepanjang Undang-Undang, tata tertib produk lembaga negara, peraturan perundang-undangan yang mengatur mekanisme atau formil proseduralnya itu mengalir dari delegasi kewenangan menurut konstitusi, maka peraturan perundang-undangan itu dapat dipergunakan atau dipertimbangkan sebagai tolak ukur atau batu uji dalam pengujian formil";
45. Bahwa berdasarkan Putusan Nomor: 27/PUU-VII/2009 perihal Pengujian Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung. Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut merupakan contoh nyata adanya pergeseran makna pertentangan norma hukum secara formil atau dalam bahasa yang lebih gamblang adalah adanya pengenyampingan pertentangan norma hukum secara formil demi asas kemanfaatan hukum (materi muatan). Pendapat Mahkamah Konstitusi yang merujuk pada hasil temuannya bahwa pembentukan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 telah terbukti "*cacat prosedural*" atau pembentukan Undang-Undang yang tidak sesuai dengan UUD 1945. Idealnya jika merujuk pada logika positivisme hukum yang menekankan kepastian teks hukum (Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003), maka Undang-Undang tersebut harus dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
46. Bahwa menurut pernyataan Prof. Mahfud MD ketika beliau menjabat sebagai Ketua Mahkamah Konstitusi dalam Pidato Penutupan Rapat Kerja Mahkamah Konstitusi-RI pada tanggal 22-24 Januari 2010, bahwa Mahkamah Konstitusi menganut hukum progresif, sebuah konsep hukum yang tidak terkurung

pada konsep teks Undang-Undang semata, tetapi juga memperhatikan rasa keadilan yang hidup di masyarakat, Mahkamah Konstitusi tidak sekedar peradilan yang hanya menjadi corong sebuah Undang-Undang (*bouche de la loi*);

47. Bahwa Merujuk pada pandangan Satjipto Rahardjo bahwa hukum bukan apa yang ditulis atau dikatakan dalam teks, hukum tidak hanya peraturan (*rule*) tetapi juga perilaku (*behavior*), hukum sebagai teks akan diam dan hanya melalui perantara manusia ia menjadi hidup, teks hanya sekedar zombie (mayat hidup) yang menakutkan, merusak, dan mengganggu kenyamanan hidup dan kehidupan manusia jika tidak dapat diterapkan dan jika bertentangan dengan perilaku hukum masyarakat. Hukum dilihat tidak hanya yang tertulis, tetapi juga spirit dan jiwa yang ada di dalamnya, selain itu Mahkamah Konstitusi dalam menguji suatu Undang-Undang wajib menggali nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat berdasarkan UUD 1945 sebagai hukum dasar tertinggi maupun Undang-Undang sebagai penjabaran dari UUD 1945. Jadi jika ada Undang-Undang yang menimbulkan konflik, atau jika ada Undang-Undang yang tidak bermanfaat, tidak menciptakan kepastian hukum, tidak berkeadilan juga harus dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945, sebab UUD 1945 merupakan cerminan perilaku masyarakat. Selain itu, jika ada Undang-Undang yang tidak berorientasi pada tata nilai yang berlaku (kosmologi Indonesia) juga harus dibatalkan, sebab dapat saja Undang-Undang ketinggalan atau tidak sesuai dari kenyataan-kenyataan yang masyarakat (*het recht hink achter de feiten aan*);
48. Bahwa Pasal 22A UUD 1945 menurunkan ketentuan pembentukan perundang-undangan yang baik, sebagaimana diatur dalam Pasal 5 UU Nomor 12 Tahun 2011 Peraturan perundang-undangan yang baik harus mencerminkan asas-asas sebagai berikut:
- a. Kejelasan tujuan;
 - b. Kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat;
 - c. Kesesuaian antara jenis, hilerarki, dan materi muatan;
 - d. Dapat dilaksanakan;
 - e. Kedayagunaan dan kehasilgunaan;
 - f. Kejelasan rumusan; dan
 - g. Keterbukaan.
49. Bahwa penting bagi pembentuk undang-undang untuk mengimplementasikan asa-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, dengan mengutip pendapat Hamid A. Attamini, asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik berfungsi untuk:
“....memberikan pedoman dan bimbingan bagi penuangan isi peraturan kedalam bentuk dan susunan yang sesuai, bagi

penggunaan metode pembentukan yang tepat, dan bagi mengikuti proses dan prosedur pembentukan yang telah ditentukan, serta bermanfaat bagi penyiapan, penyusunan, dan pembentukan suatu peraturan perundang-undangan. Kemudian dapat digunakan oleh hakim untuk menentukan pengujian (toetsen), agar peraturan-peraturan tersebut memenuhi asas-asas dimaksud,serta sebagai dasar pengujian dalam pembentukan aturan hukum maupun sebagai dasar pengujian terhadap aturan hukum yang berlaku.” (Yuliandri, Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang baik: Gagasan Pembentukan Undang-Undang Berkelanjutan, Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada,2009,hlm 166).

Dari sini, dapat disimpulkan bahwa asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik digunakan sebagai pedoman pembentukan undang-undang oleh DPR dan Presiden, sekaligus sebagai dasar bagi hakim konstitusi untuk menguji keabsahan prosedural dan konstitusionalitas perancang undang-undang;

50. Bahwa pandangan Prof. Yusril Ihza Mahendra, selain sebagai pedoman pembentukan hukum, asas-asas hukum dan asas-asas pembuatan peraturan perundangan yang baik merupakan *conditio sine quanon* bagi keberhasilan suatu peraturan perundang-undangan yang dapat diterima dan berlaku di masyarakat, sebab telah memperoleh dukungan landasan filosofi, yuridis dan sosiologis (Yusril Izha Mahendra, 2020).artinya, respon masyarakat terhadap suatu undang-undang terkait erat dengan ketaatan pembentuk undang-undang terhadap asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik pada produk legislasi yang dirumuskan. (*vide Yusril Izha Mahendra, Mewujudkan Supremasi Hukum di Indonesia (catatan dan gagasan), Jakarta Sekretariat Jendral Departemen Kehakiman dan HAM RI,2002, Hlm. 152*);

51. Bahwa berkenaan dengan tujuan pembentuk undang-undang, dalam dissenting opinion Putusan MK Nomor 73/PUU-XII/2014, tanggal 29 September 2014, Hakim Konstitusi Yang Mulia Bapak Arief Hidayat mengingatkan pembentuk undang-undang untuk tidak mengesahkan undang-undang berdasarkan kepentingan yang bersifat pragmatis semata ataupun untuk kepentingan segelintir kelompok saja serta menghendaki pembentukan undang-undang ditujukan untuk tujuan yang ideal bagi masyarakat. Selengkapnya sebagai berikut:
“...Akan tetapi, haruslah tetap diingat akan adanya batasan untuk melakukan perubahan itu, yaitu tidak hanya semata-mata didasarkan pada kepentingan yang bersifat pragmatis sesaat sesuai dengan kepentingan sekelompok atau golongan orang, tetapi haruslah ditujukan untuk tujuan yang ideal bagi seluruh orang.” (Putusan MK Nomor 73/PUU-XII/2014, hlm.224);

52. Bahwa penyusunan dan pembahasan UU Cipta Kerja mengingkari lima dari tujuh asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, yaitu (a) asas kejelasan tujuan; (b) asas dapat dilaksanakan, (c) asas kedayagunaan dan kehasilgunaan; (d) asas kejelasan rumusan; (e) asas keterbukaan;
53. Bahwa pelanggaran Asas Kejelasan Tujuan merujuk pada pada penjelasan pasal 5 huruf a UU 12 Tahun 2011 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan **“asas kejelasan tujuan”** adalah bahwa setiap Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan harus mempunyai tujuan yang jelas yang hendak dicapai, melihat proses pembentukan dari materi muatan undang-undang. UU Cipta Kerja ini tidak sesuai tujuan pembentukan UU Cipta Kerja sebagaimana di maksud Pasal 3 UU Cipta Kerja dengan materi muatannya, salah satunya adalah Pasal 3 Huruf b yaitu *“menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”* ketentuan asas tujuan tersebut tidak sesuai dengan materi muatan Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 dimana ketentuan mengenai batasan waktu lamanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di hapuskan dan di bebaskan nya system hubungan kerja alih daya (*outsourcing*) tanpa adanya batasan jenis pekerjaan, lamanya waktu, termasuk Upah Minimum Kabupaten/Kota yang bersyarat dan di hapusnya Upah Minimum Sektor Kab/Kota dalam UU Cipta Kerja jelas membuktikan tidak ada lagi jaminan warga negara untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, imbalan yang layak, maupun perlakuan yang adil karena pekerja/buruh PKWT dan outsourcing akan mudah saja di pecat oleh perusahaannya karena hubungan kerjanya tidak tetap;
54. Bahwa pelanggaran Asas Dapat Dilaksanakan berdasarkan Pasal 5 Huruf d Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011, yang dimaksud dengan **“asas dapat dilaksanakan”** adalah pembentukan peraturan perundang-undangan harus memperhitungkan efektivitas peraturan perundang-undangan tersebut dalam dalam masyarakat baik secara filosofis, sosiologis, maupun yuridis. Merujuk pada asas tersebut maka ketentuan ***Pasal 6 yang merujuk pada Pasal 5 ayat (1) huruf a, padahal Pasal 5 tidak mempunyai ayat dan huruf, kemudian Pasal 151 Bab IX Kawasan Ekonomi Bagian Ketiga Kawasan Perdagangan dan Pelabuhan Bebas Paragraf 1 Umum Pasal 151 Ayat (1) merujuk pada Pasal 141 huruf b sedangkan Pasal 141 UU Cipta Kerja tak memiliki turunan huruf dan berbeda konteks dengan Pasal 151 dan ketentuan Pasal 175 angka 6 ayat (5) yang mengubah Pasal 53 UU Administrasi Negara yang salah rujukan yang seharusnya merujuk pada Ayat (4) tapi ditulis merujuk Ayat (3) yang merupakan kesalahan fatal dalam UU Cipta Kerja (vide Bukti P-1),***

sehingga tidak dapat di laksanakan dan melanggar asas dapat dilaksanakan;

Mengutip pernyataan mantan Hakim Mahkamah Konstitusi **Dr. I Dewa Gede Palaguna** dalam media online CNN Indonesia (rabu.04-11-2020. 11.31.) "*mengakui bahwa setiap bentuk kesalahan dalam UU Cipta Kerja memang tak dapat diterima lantaran bertentangan dengan prinsip keseksamaandan kehati-hatian dalam pemebentukan hukum, kondisi ketidak hati-hatian tersebut sangat sulit diterima bagai negara yang menganut konsep "Civil Law" atau hukum sipil seperti Indonesia, sehingga sangat tergantung pada penalaran hukum dalam suatu undang-undang. Oleh sebab itu masih dimungkinkan apabila Mahkamah Konstitusi membatalkan aturan tersebut apabila memang dalam prosesnya beretentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945, "tak perlu menjadi hakim konstitusi untuk menilai dan mengatakan bahwa kelalaian semacam itu adalah ketedeledoran yang tidak dapat diterima secara politik maupun secara akademik" "meskipun, selama ini belum pernah ada presedennya. Namun saya yakin MK akan sangat berhati-hati soal ini," ucap dia. (Rabu 04 nopember 2020, CCN Indonesia, Mantan Hakim MK: Keteledoran UU Ciptaker Tak Dapat Diterima);*

55. Bahwa pelanggaran Asas Kedayagunaan dan Kehasilgunaan berdasarkan Pasal 5 Huruf e Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011, yang dimaksud dengan "**asas Kedayagunaan dan Kehasilgunaan**" adalah bahwa setiap Peraturan Perundangan dibuat karena benar-benar di butuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. UU Cipta Kerja tidak menunjukkan kebutuhan dan manfaat bagi masyarakat khususnya para pekerja/buruh termasuk Para Pemohon terbukti semua buruh/pekerja termasuk kelompok masyarakat lainnya menolak UU Cipta Kerja ini, apalagi dikontektualisasikan dengan kondisi Pandemi Covid-19 yang dibutuhkan masyarakat adalah penanganan Pandemi Covid-19 dan UU Cipta Kerja disusun tanpa adanya urgensi karena yang diatur dalam UU Cipta Kerja khususnya Bab IV Ketenagakerjaan sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan, justru sebaliknya UU Cipta Kerja malah mereduksi hak-hak pekerja/buruh yang sudah ada diatur dalam UU Ketenagakerjaan;
56. Bahwa pelanggaran Asas Kejelasan Rumusan berdasarkan penjelasan Pasal 5 Huruf f Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, yang dimaksud dengan "**asas kejelasan rumusan**" adalah bahwa setiap Peraturan Perundangan-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan Peraturan Perundang-undangan, sistematika, pilihan kata atau istilah, serta bahasa hukum yang jelas dan muda dimengerti sehingga tidak

menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.

Dalam Pasal 1 ketentuan umum yang memberikan makna isi materi muatan pasal-pasal di bawahnya, di Pasal 1 ketentuan umum pengertian Minyak dan Gas Bumi adalah Minyak dan Gas Bumi. (vide Bukti P-1);

Bahwa Pasal tersebut diatas membuktikan pembentukan UU Cipta Kerja telah dilakukan secara ugal-ugalan dan melanggar asas-asas pembentukan perundang-undangan yang baik. Selain itu penulisan rumusan pasal dalam UU Cipta Kerja ini tidak jelas dan rumit tidak sistimatis dan bercampur sehingga publik kesulitan membacanya tidak mencerminkan kejelasan rumusan;

57. Bahwa pelanggaran Asas Keterbukaan berdasarkan penjelasan Pasal 5 Huruf g Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, yang dimaksud dengan "**asas keterbukaan**" adalah dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan dan pengundangan bersifat transparan dan terbuka. Dengan demikian seluruh lapisan masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk memberikan masukan dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;

Bahwa jelas faktanya pembentukan UU Cipta Kerja sejak dari perencanaan, penyusunan draf RUU nya Para Pemohon tidak pernah dilibatkan di lakukan secara tertutup, bahkan tidak bisa diakses draf tersebut sebelum resmi diserahkan oleh Pemerintah ke DPR RI tanggal 12 Februari 2020, tahap perencanaan dan penyusunan draf dimaksud hanya melibatkan kelompok atau organisasi pengusaha/ dunia usaha dalam SATGAS OMNIBUS LAW yang di bentuk Pemerintah, dalam tahap pembahasan Para Pemohon dan kelompok buruh lainnya tidak pernah di undang secara resmi oleh DPR RI untuk Rapat Dengar Pendapat Umum (RDPU), yang diundang secara resmi oleh pembentuk UU Cipta Kerja dalam hal ini DPR RI adalah kelompok Himpunan Pengusaha ; (**Bukti P-68**), dan dalam tahap pengesahan pun di lakukan secara tergesa-gesa yang seharusnya jadwal Paripurna di laksanakan pada tanggal 8 Oktober 2020 di majukkan menjadi tanggal 5 Oktober 2020 sampai menjelang tengah malam;

58. Bahwa pembahasan BAB IV Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja BALEG DPR RI tidak pernah mengundang kelompok organisasi pekerja/buruh secara resmi dalam RDPU (Rapat Dengar Pendapat Umum) termasuk Para Pemohon, padahal jelas BAB IV Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja sangat berdampak kepada pekerja/buruh termasuk Para Pemohon, justru BALEG DPR hanya mengundang secara resmi kelompok Dunia Usaha

dalam hal ini KADIN untuk RDPU serta memberikan kesempatan untuk melakukan presentasi (**Bukti P-69**);

59. Bahwa berdasarkan pada argumentasi diatas, pembentukan UU Cipta Kerja tidak mengindahkan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, yaitu (a) asas kejelasan tujuan, (b) asas dapat dilaksanakan, (c) asas kedayagunaan dan kehasilgunaan, (d) asas kejelasan rumusan dan (e) asas keterbukaan. Dengan demikian UU Cipta Kerja telah bertentangan dengan Pasal 1 ayat (3) dan Pasal 22A UUD 1945 yang menjadi dasar aturan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011;
60. Bahwa setiap rancangan undang-undang harus disertai dengan naskah akademik. Hal ini diatur dalam Pasal 43 ayat (3) UU Nomor 12 Tahun 2011 yang berbunyi "*Rancangan Undang-Undang yang berasal dari DPR, Presiden, atau DPD harus disertai Naskah Akademik*". Kemudian Pasal 44 ayat (1) UU Nomor 12 Tahun 2011, "*Penyusunan naskah akademik rancangan undang-undang dilakukan sesuai dengan teknis penyusunan naskah akademik*";
61. Bahwa materi muatan yang diatur dalam undang-undang yang berkualitas haruslah berbasis ilmiah dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis, bukan hanya sekedar untuk kepentingan satu kelompok ataupun partai politik. Naskah akademik inilah yang menjadi dokumen yang menjawab landasan filosofi, yuridis dan sosiologis tentang perlunya membentuk undang-undang berdasarkan penelitian mendalam sebagai solusi atas permasalahan dan kebutuhan hukum masyarakat. Tidak hanya landasan paradigmatic kajian dalam naskah akademik pun akan menunjukkan sasaran dan jangkauan pengaturan undang-undang serta implikasi dari keberlakuan suatu undang-undang;
62. Bahwa UU Cipta Kerja dibangun dengan landasan naskah akademik yang yang tidak memadai, tidak menjabarkan secara komprehensif Analisa mengenai perubahan ketentuan dalam 79 (tujuh sembilan) Undang-Undang khususnya UU Ketenagakerjaan dalam Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan, juga tidak mampu menjawab urgensi pentingnya dilakukan perubahan dalam UU Ketenagakerjaan, naskah akademik UU Cipta Kerja seolah-olah hanya dirumuskan untuk memenuhi formalitas syarat pemebentukan undang-undang semata;

63. Bahwa naskah akademik dengan pertimbangan akademik yang dangkal, tidak komprehensif dan hanya formalitas belaka ditunjukkan dengan beberapa fakta berikut:

- a. gagal menangkap dan tidak menguraikan secara rinci latar belakang perubahan yang menjadi kebutuhan hukum masyarakat dan tidak menjelaskan relevansi mengapa pembahasan UU Cipta Kerja menjadi prioritas di tengah pandemi Covid-19;
- b. tanpa adanya pengkajian dan uraian secara komprehensif landasan filosofis, yuridis, dan sosiologis mengenai urgensi di hapusnya kewajiban memiliki izin Tenaga Kerja Asing, perlunya adanya pelatihan kerja perusahaan, dihapusnya kewajiban berbadan hukum dalam lembaga penempatan kerja swasta, tidak adanya batasan waktu sistem kerja PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu), dibebaskannya sistem kerja alih daya (outsourcing) terhadap semua jenis pekerjaan tanpa adanya batasan waktu, dihapusnya Pasal pemborongan sebagaimana pekerjaan kepada perusahaan lain dalam UU Ketenagakerjaan, dihapusnya hak istirahat mingguan pekerja/buruh yang melaksanakan 5 (lima) hari kerja, upah minimum Kabupaten/kota (UMK) yang bersyarat, dihapusnya upah minimum sektor Kabupaten/Kota (UMSK) yang dihapus, di kurangnya nilai pesangon yang menjadi kewajiban pemberi kerja terhadap pekerja/buruh dan Pasal-Pasal lainnya yang diubah, dihapus dan penambahan norma baru dalam UU Cipta Kerja ini;

64. Bahwa selain itu, terdapat terdapat materi perubahan yang sama sekali tidak memiliki *legal reasoning* dan *tidak pernah di bahas dalam naskah akademik, (vide Bukti P-5)*, diantaranya;

- a. pelatihan kerja dalam Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 1 Pasal 13;
- b. ketentuan perizinan pelatihan kerja swasta dalam Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 angka 2 Pasal 14;
- c. pelaksanaan penempatan tenaga kerja dalam Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 3 Pasal 37;

65. Bahwa penyusunan naskah akademik UU Cipta Kerja dengan sejumlah persoalan di atas mneunjukkan bahwa naskah akademik di sini hanya digunakan sebagai syarat formalitas semata untuk melangsungkan proses UU Cipta Kerja. Pembentuk undang-undang terutama Presiden sebagai pengusul, terlihat terburu-buru dan tidak serius dalam merumuskan landasan ilmiah yang menyokong pembentukan UU Cipta Kerja. Oleh karena itu harus memberikan pesan tegas agar

kemunduran seperti ini tidak terulang, naskah akademik harus dimaknai secara lebih ketat dan disertai dengan pertimbangan-pertimbangan akademik yang layak serta mendobrak kedudukan naskah akademik yang dipandang pembentuk undang-undang sebelah mata dan formalitas;

66. Bahwa berdasarkan argumentasi di atas, tahap penyusunan UU Cipta Kerja bernilai inkonstitusional karena telah melanggar Pasal 1 Ayat (3) UUD 1945, Pasal 22A UUD 1945 yang menurunkan ketentuan Pasal 43 Ayat (3) dan Pasal 44 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011;
67. Bahwa proses pembentukan UU Cipta Kerja sangat cepat dimana 79 (tujuh puluh sembilan) undang-undang dalam UU Cipta Kerja hanya dibahas dan disyahkan dengan waktu kurang lebih 6 (enam) bulan saja, khusus Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan hanya membutuhkan waktu 3 (tiga) hari yaitu tanggal 25 September 2020 s.d 27 September 2020 pembahasannya, di mana pembahasan khusus Bab IV Ketenagakerjaan di lakukan di hotel-hotel mewah sampai menjelang tengah malam, proses yang minim partisipasi publiknya, tidak transparan dan tidak menjadi prioritas kebutuhan masyarakat terlebih para pekerja/buruh di tengah pandemi Covid-19 yang terus menerus meningkat yang positif Covid-19;
68. Bahwa penolakan publik khususnya para pekerja/buruh baik melalui berbagai media maupun secara langsung dengan AKSI UNJUK RASA terhadap pembahasan dan pengesahan UU Cipta Kerja terus terjadi sejak awal dalam tahap perencanaan, pembuatan draft, pembahasan, pengesahan, dan pengundangan bahkan sampai saat ini penolakan terhadap UU Cipta Kerja terus di lakukan, karena materi muatan yang merugikan para pekerja/buruh dan sarat hanya kepentingan kelompok tertentu, tidak substansial menjawab persoalan ketenagakerjaan/perburuhan, dan adanya potensial cacat formil apalagi di bahas ditengah krisis Kesehatan masyarakat akibat pandemi Covid-19. Dimana Pemerintah dan DPR untuk fokus untuk menangani pandemi Covid-19. Namun demikian aspirasi publik tersebut tidak didengarkan oleh pembentuk undang-undang;
69. Bahwa faktor kedaruratan Kesehatan masyarakat akibat pandemi Covid-19 sangat penting untuk dipertimbangkan oleh DPR dan Pemerintah dalam membentuk undang-undang. Sebab kondisi darurat Kesehatan masyarakat ini sangat membatasi gerak dan aktivitas masyarakat. Terlebih masyarakat akan lebih fokus kepada kesehatan dan keselamatan diri selama pandemi Covid-19. Tapi kenyataanya justru kondisi pandemi Covid-19 di manfaatkan oleh pembentuk undang-undang untuk mempercepat pembahasan dan pengesahan UU Cipta Kerja dengan mengabaikan aspirasi-aspirasi publik;

70. Bahwa secara padigmatik, proses legislasi demikian menjauh dari demokrasi yang deliberatif, yaitu adanya *mutual respect* (*sikap saling menghormati*) yang menempatkan rakyat sejajar dengan pembentuk undang-undang. Menurut Amy Gutmann dan Dennis Thompson, rakyat tidak hanya ditempatkan sebagai objek atau subjek pasif yang terkait aturan, tetapi sebagai pihak otonom yang terlibat dalam pemerintahan, yang dapat berpartisipasi secara langsung (*Jane Mansbridge, dkk, 2012*). Oleh karena itu, pembentukan legislasi harus dilakukan secara terbuka, transparan, akuntabel, dan partisipatif;
71. Berdasarkan argumentasi diatas, dapat disimpulkan, UU Cipta Kerja melanggar Pasal 1 Ayat (2) dan Ayat (3) UUD 1945, Pasal 28F, serta Pasal 22A UUD 1945 yang menurunkan Pasal 88 UU Nomor 12 Tahun 2011 dan Pasal 96 Ayat (1) dan Ayat (2) UU Nomor 12 Tahun 2011;

V.2. ALASAN PENGUJIAN MATERIIL

72. Bahwa pengujian materiil Para Pemohon dalam permohonan *a quo* terfokus pada BAB IV KETENAGAKERJAAN bagian kedua ketenagakerjaan UU CIPTA KERJA yaitu: *Pasal 81 Angka 1 Pasal 13 Ayat (1) Huruf c, Angka 2 Pasal 14 Ayat (1), Angka 3 Pasal 37 Ayat (1) huruf b, Angka 4 Pasal 42, Angka 12 Pasal 56 Ayat (3) dan Ayat (4), Angka 13 Pasal 57, Angka 14 Pasal 58 Ayat (2), Angka 15 Pasal 59, Angka 16 Pasal 61 Ayat (1) Huruf c, Angka 20 Pasal 66, Angka 23 Pasal 79 Ayat (2) Huruf b, Angka 24 Pasal 88, Angka 25 Pasal 88A Ayat (7), Pasal 88B, Pasal 88C, Angka 30 Pasal 92, Angka 37 Pasal 151, Angka 38 Pasal 151A, Angka 42 Pasal 154A, dan Angka 44 Pasal 156 Ayat (4) Huruf c;*
73. Bahwa pembentukan UU Cipta Kerja yang banyak kesalahan-kesalahan patal dan juga menabrak asas fundamental dan norma konstitusional pembentukan undang-undang serta aturan derivasinya menghasilkan materi muatan undang-undang yang inkonstitusional. Khususnya Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan UU Cipta Kerja tidak subtansif menjawab persoalan-persoalan ketengakerjaan selama ini, tidak berorientasi pada perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh. Materi yang disajikan minim gagasan konseptual dan holistik tentang grand design ketenagakerjaan di Indonesia kedepan, materi muatan UU Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan hanya mereduksi hak-hak pekerja/buruh yang selama ini sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan;

74. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 6 Ayat (1) UU Nomor 12 Tahun 2011 muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan asas:

- a. Pengayoman;
- b. Kemanusiaan;
- c. Kebangsaan;
- d. Kekeluargaan;
- e. Kenusantaraan;
- f. Bhineka tunggal ika;
- g. Keadilan;
- h. Kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan;
- i. Ketertiban dan kepastian hukum; dan atau
- j. Keseimbangan, keserasian, dan keselarasan.

75. Bahwa Para Pemohon mengalami kerugian konstitusional atau setidaknya sangat berpotensi mengalami kerugian akibat dari ketentuan Pasal-Pasal Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan UU Cipta Kerja yang dimohonkan diuji secara materiil oleh Para Pemohon;

76. Bahwa UU Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 telah merevisi, mengubah, menghapus dan menetapkan norma baru dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, Para Pemohon akan menguraikan perbandingan UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja agar terlihat secara jelas kerugian konstitusional Para Pemohon atau setidaknya potensi kerugian melalui tabel berikut:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020	Norma baru	Hak Konstitusional Pemohon	Kerugian Konstitusional Para Pemohon
Pasal 13 (1) Pelatihan kerja diselenggarakan akan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta.	Angka 1 Pasal 13 (1). Pelatihan kerja diselenggarakan oleh: c. lembaga pelatihan kerja perusahaan.	Adanya norma baru berupa lembaga Pelatihan kerja Perusahaan	Pasal 27 ayat (2) (2). <i>Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.</i> Pasal 28D Ayat (1) dan (2)	Dengan adanya lembaga Pelatihan kerja Perusahaan akan menimbulkan kerugian bagi Pekerja, karena perusahaan bisa saja menjadikan Lembaga

<p>(2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.</p> <p>(3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.</p>			<p>Undang-Undang Dasar 1945</p> <p>1) <i>“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum;</i></p> <p>2) <i>Setiap orang berhak serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.</i></p>	<p>Kerja Perusahaan sebagai alasan mempekerjakan Pekerja dengan status pelatihan kerja, padahal peserta pelatihan kerja mengerjakan proses produksi perusahaan yang seharusnya dilakukan oleh pekerja yang memiliki hubungan hukum dengan perusahaan baik sebagai PKWT maupun PKWTT, hal ini dapat menyebabkan eksploitasi terhadap pekerja, dimana Pekerja sedang dalam masa pelatihan kerja akan tetapi mengerjakan kegiatan produksi yang menghasilkan hasil produksi akan tetapi peserta</p>
--	--	--	--	--

				pelatihan tersebut tidak mempunyai hubungan kerja dengan Perusahaan, sehingga konsekwensi hukumnya peserta pelatihan kerja tersebut tidak berhak atas upah dan hak-hak lainnya sebagaimana diatur didalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, padahal unsur-unsur hubungan kerja telah terpenuhi secara hukum.
<p>Pasal 14 (1) Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan. (2) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib</p>	<p>Angka 2 Pasal 14 (1). Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf b wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah kabupaten/kota.</p>	<p>Ayat (1) menghapus kewajiban badan hukum Indonesia dan Adanya perbedaan perijinan antara Lembaga Pelatihan kerja Pemerintah,</p>	<p>Pasal 28D Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar 1945 <i>"Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum;</i></p>	<p>Tidak adanya jaminan kepastian hukum bagi pekerja/buruh yang ditempatkan oleh Lembaga penetapan tenaga kerja swasta dengan dihapusnya kewajiban badan hukum Indonesia Lembaga</p>

<p>memperoleh izin atau men daftar ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.</p> <p>(3) Lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.</p> <p>(4) Ketentuan mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.</p>		<p>lembaga pelatihan kerja perusahaan dan lembaga kerja swasta, dimana dalam perijinan pendaftaran Lembaga pelatihan kerja pemerintah dan persahaan cukup mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten atau kota, sementara bagi lembaga pelatihan kerja swasta harus mendapatkan izin yang diterbitkan oleh pemerintah daerah kabupaten/kota</p>	<p>penempatan tenaga kerja, sehingga menjamurnya Lembaga penempatan tenaga kerja yang tidak berbadan hukum.</p>
--	--	---	---

<p>Pasal 37 (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri dari :</p> <p>a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan</p> <p>b. lembaga swasta berbadan hukum.</p> <p>(2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.</p>	<p>Angka 3 Pasal 37 (1). Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri atas:</p> <p>b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta.</p>	<p>Ketentuan norma baru menghapus kewajiban berbadan hukum bagi lembaga penempatan kerja swasta</p> <p>adanya pengantiin kewenangan pemberian izin untuk lembaga tenaga kerja swasta yang pada awalnya diberikan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk menjadi oleh pemerintah pusat</p>	<p>Pasal 28D ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945 <i>Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum;</i></p>	<p>Akan mengakibatkan banyaknya Lembaga penempatan tenaga kerja swasta perorangan tidak berbadan hukum yang dapat berpotensi tidak adanya perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja yang ditempatkan.</p> <p>Ayat (2) sebagai bentuk sentralisasi kewenangan kepada Pemerintah Pusat karena menghilangkan frasa "pejabat yang ditunjuk" sehingga berpotensi menghilangkan pendapatan pemerintah daerah.</p>
<p>Pasal 42 (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari</p>	<p>Angka 4 Pasal 42 (1) setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing</p>	<p>kewajiban memiliki "izin tertulis" atau IMTA ditiadakan dengan diubah kewajiban</p>	<p>Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 "Tiap-Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan</p>	<p>TKA mendapatkan kemudahan syarat administrasi untuk mendapatkan pekerjaan di Indonesia, Padahal fakta</p>

<p>Menteri atau pejabat yang ditunjuk. (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing. (3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler. (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. (5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri. (6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam</p>	<p>yang disahkan oleh pemerintah Pusat (2) pemberi kerja orang perseorangan di larang mepekerjakan tenaga kerja asing (3) ketentuan sebagaimana di maksu pada ayat (1) tidak berlaku bagi: a. direksi atau Komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemenagan saham sesuai dengan ketenyuan peraturan perundang-undangan b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan Negara asing; atau c. tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja jenis kegiatan p[roduksi yang terhinti karena keadaan darurat, vokasi, perusah rintiusan (star-up) berbasis teknologi, kunjugan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu (4) tenga kerja asing dapat dipekerjakan di in dosnesia hanya dalam hubungan</p>	<p>memiliki "RPTKA" yang disahkan Pemerintah Pusat. Adanya perubahan dalam pasal ini berdampak pada ketentuan terkait kewajiban TKA untuk memiliki Vitas juga ditiadakan. TKA yang merupakan anggota Direksi, Komisaris, dan Pemegan g Saham dari luar negeri tidak perlu memiliki IMTA. dengan berlakunya Pasal 42 Ayat (3) huruf a, maka anggota Direksi, Komisaris, dan Pemegan g Saham dari luar</p>	<p>yang layak bagi kemanusiaan" Pasal 28D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar 1945 (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum" (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja"</p>	<p>yang terjadi adalah masih banyak warga negara Indonesia yang belum mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak di Indonesia. Dengan masuknya TKA ke Indonesia, secara otomatis semakin memperkecil peluang warga Negara Indonesia untuk bisa berkompetisi dan mendapatkan pekerjaan di Indonesia demi mendapatkan hidup yang lebih layak. organ-organ perusahaan di Indonesia dapat didominasi oleh TKA ketimbang tenaga kerja WNI. Sehingga menimbulkan tenaga kerja warga negara Indonesia</p>
---	--	--	--	--

<p>ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.</p>	<p>kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan di dudukin. (5) tenaga kerja asing dilarang mendudukin jabatan hanya mengurus personalia. (6) ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) di atur dalam peraturan pemerintah</p>	<p>negeri juga tidak berkewajiban untuk memiliki RPTK. kewajiban memiliki izin tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.</p>		<p>tidak mendapatkan kesejahteraan dan kehidupan yang layak. Hal ini menyebabkan kecil kemungkinan tenaga kerja WNI untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, dan perlakuan yang sama di perusahaan pemberi kerja yang telah mempekerjakan TKA. Para pencari kerja WNI nantinya akan memiliki saingan dalam mencari pekerjaan dan kehidupan yang layak yaitu TKA</p>
<p>Pasal 56 (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu. (2). Perjanjian kerja untuk tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :</p>	<p>Angka 12 pasal 56 ayat (3) dan Ayat (4) 3) Jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai</p>	<p>Penambahan norma baru yaitu ayat (3) dan ayat (4)</p>	<p>Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta</p>	<p>Penambahan norma baru ayat (3) dan ayat (4) tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum disisi lain jangka waktunya ditentukan berdasarkan perjanjian</p>

<p>a. jangka waktu: atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.</p>	<p>perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>		<p>perlakuan yang sama dihadapan hukum”</p>	<p>kerja kemudian ayat (4) akan mengatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah.</p>
<p>Pasal 57 (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa</p>	<p>Angka 13 pasal 57 (1). Perjanjian kerja untuk waktu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin” (2). Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia”</p>	<p>dihapusnya Pasal 57 Ayat (2) yang menjadi point penting dalam Pasal 57, karena pasal 57 Ayat (2) merupakan jaring pengaman apabila perusahaan atau pengusaha membuat perjanjian kerja tidak secara tertulis, maka akan mengakibatkan PKWTT.</p>	<p>Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”</p>	<p>Hilangnya kepastian hukum bagi pekerja yang mendapatkan perjanjian kerja secara tidak tertulis (lisan), karena sampai saat ini masih banyak hubungan kerja yang dibuat secara tidak tertulis. Dengan dihilangkannya Pasal 57 ayat (2) Pekerja bisa saja kehilangan hak-haknya karena akan sangat sulit membuktikan perjanjian yang tidak tertulis, dimana bisa saja pengusaha/p erusahaan membuat perjanjian secara lisan agar pekerja tidak bisa</p>

<p>asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.</p>				<p>membuktikan perjanjian kerjanya yang memuat hak-haknya.</p>
<p>Pasal 58 (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.</p>	<p>Angka 14 pasal 58 (2) dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.</p>	<p>Adanya penambahan norma baru berupa frase, <i>masa kerja tetap dihitung</i></p>	<p>Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”</p>	<p>Pekerja/buruh kehilangan kesempatan untuk menjadi pekerja dengan status hubungan kerja Perjanjian Kerja waktu tidak tentu. Karena prakteknya selama ini perjanjian kerja waktu tertentu mensyaratkan masa percobaan hubungan kerjanya berubah demi hukum menjadi pekerja waktu tidak tertentu (PKWT).</p>

<p>Pasal 59</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 a 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</p>	<p>Angka 15 Pasal 59</p> <p>(1) perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:</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</p>	<p>Dihapusnya ketentuan sebagaimana dalam Pasal 59 Ayat (4) tentang batasan waktu masa PKWT.</p> <p>Hilangnya ketentuan Pasal 59 Ayat (5) dan (6) sebagai dampak dihapusnya pasal 59 Ayat (4)</p>	<p>Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945</p> <p>(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”</p> <p>(2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”</p>	<p>Tidak adanya kepastian hukum mengenai lamanya waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan hilangnya kesempatan pekerja/buruh untuk menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau yang dikenal pekerja tetap.</p> <p>Tidak adanya kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.</p>
---	--	---	---	---

<p>pekerjaan yang bersifat tetap.</p> <p>(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.</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</p>	<p>memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu</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>			
--	---	--	--	--

<p>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>Pasal 61 (1) Perjanjian kerja berakhir apabila: a. pekerja meninggal dunia; b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; c. adanya putusan pengadilan</p>	<p>Angka 16 pasal 61 ayat (1) huruf c</p> <p>(1). Perjanjian kerja berakhir apabila: c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;</p>	<p>Bahwa Pasal 61 Huruf c adalah norma baru yang menambahkan pemutusan hubungan kerja berakhir</p>	<p>Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang</p>	<p>Penambahan frasa selesainya suatu pekerjaan tertentu menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja, karena tidak dijelaskan</p>

<p>dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau</p> <p>d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.</p>		<p>karena selesainya suatu pekerjaan tertentu</p>	<p>adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”</p>	<p>apa pengertian pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Angka 16 pasal 61 ayat (1) huruf c</p> <p>Sangat berpotensi merugikan hak-hak konstisional Para Pemohon termasuk para pekerja/buruh karena “frasa selesainya suatu pekerjaan tertentu” akan memudahkan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan alasan pekerjaan sudah selesai.</p>
<p>Pasal 66 (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan</p>	<p>Angka 20 pasal 66 (1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang diperkerjakan didasarkan pada</p>	<p>Hapusnya ketentuan sebagaimana dalam Pasal 66 ayat (1) mengenai jenis produksi yang</p>	<p>Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian</p>	<p>Hilangnya kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dalam hubungan kerja, serta kepastian hukum untuk</p>

<p>kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.</p> <p>(2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:</p> <p>a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;</p> <p>b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam</p>	<p>perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.</p> <p>(2) Pelindungan pekerja/buruh, upah kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya</p> <p>(3) dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pasal ayat (1), perjanjian</p>	<p>boleh dan tidak boleh dilakukan oleh perusahaan alih daya</p> <p>Hilangnya ketentuan waktu yang diperbolehkan untuk pengerjaan oleh perusahaan alih daya</p>	<p>hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”</p> <p>(2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”</p>	<p>pekerja/buruh alih daya (outsourcing) menjadi pekerja/karyawan tetap karena ketentuan batasan waktu dan ketentuan adanya peralihan hubungan kerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja kepada perusahaan pemberi pekerjaan di hapuskan, hal ini mengakibatkan selamanya pekerja alih daya (outsourcing) tidak akan pernah berubah status hubungan kerja dan akan tetap menjadi pekerja/buruh alih daya selamanya bahkan mungkin seumur hidupnya selama bekerja.</p>
--	--	---	--	--

<p>Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;</p> <p>c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan</p> <p>d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.</p> <p>(3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan</p>	<p>kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.</p> <p>(4) perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah pusat.</p> <p>(5) Perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah pusat</p> <p>(6) Ketentuan lebih lanjut</p>			
--	---	--	--	--

<p>memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan .</p> <p>(4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.</p>	<p>mengenai perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah</p>			
<p>Pasal 79 (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi :</p> <p>a. istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;</p>	<p>Angka 23 Pasal 79 ayat (2) huruf b</p> <p>b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.</p>	<p>Dihapusnya ketentuan waktu istirahat mingguan bagi pekerja/buruh yang 5 (lima) hari kerja dalam (1) satu minggu ketentuan ini bertentangan juga dengan Pasal 77 ayat (2)</p>	<p>Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”</p>	<p>Hilangnya hak konstitusional Para Pemohon mengenai hak istirahat mingguan dengan waktu kerja 8 Jam satu hari 5 hari kerja dalam satu minggu karena tidak adanya kepastian hukum pekerja/buruh termasuk Para</p>

<p>b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;</p>		<p>huruf b UU Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 21.</p>		<p>Pemohon waktu istirahat mingguan lima hari kerja dalam seminggu.</p> <p>Dan berpotensi upah tidak dibayar pada saat waktu istirahat mingguan untuk lima (5) hari kerja dalam satu minggu, sehingga tidak ada perlindungan hukum bagi Para Pemohon yang bekerja 5 hari dalam satu minggu.</p>
<p>Pasal 88</p> <p>(1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.</p> <p>(2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah</p>	<p>Angka 24 Pasal 88</p> <p>(1). Setiap pekerja/buruh berhak atas kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.</p> <p>(2).Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.</p>	<p>Ketentuan Ayat (1) Ketentuan ini menghapus frasa “<i>memperoleh penghasilan yang memenuhi</i>” Ayat (2) menghapus frasa “<i>penghasilan yang memenuhi</i>” dan frasa</p>	<p>Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945</p> <p>(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”</p> <p>(2) Setiap orang berhak untuk</p>	<p>Dihapusnya kewajiban pemerintah untuk menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sangat merugikan hak konstiusional Para Pemohon, dimana jaminan perlindungan itu merupakan</p>

<p>menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.</p> <p>(3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :</p> <p>a. upah minimum;</p> <p>b. upah kerja lembur;</p> <p>c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;</p> <p>d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya ;</p> <p>e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;</p> <p>f. bentuk dan cara pembayaran upah;</p> <p>g. denda dan potongan upah;</p> <p>h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;</p> <p>i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;</p>	<p>(3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:</p> <p>a. upah minimum;</p> <p>b. struktur dan skala upah;</p> <p>c. upah kerja lembur;</p> <p>d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;</p> <p>e. bentuk dan cara pembayaran upah;</p> <p>f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan</p> <p>g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.</p>	<p>"pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh"</p> <p>Ayat (3) menghap us norma sebagaimana dimaksud huruf d, e, g, j dan k dan mengap u s frasa " pengupah an yang proporsio nal" sebagaimana ayat (3) pasal 88 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan.</p>	<p>bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja"</p> <p>Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945. Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang bagi kemanusiaan.</p>	<p>kewajiban negara.</p> <p>Tidak adanya kepastian upah pekerja/buruh termasuk Para Pemohon apabila tidak masuk kerja dengan alasan melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya , upah karena menjalankan hak istirahat kerjanya.</p>
---	--	--	---	---

<p>j. upah untuk pembayaran pesangon; dan</p> <p>k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.</p> <p>(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.</p>				
	<p>Angka 25 Pasal 88 A Ayat (7)</p> <p>(7) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda .</p>	<p>Adanya norma baru, berupa denda bagi Pekerja yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaian</p>	<p>Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945</p> <p>(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”</p>	<p>Tidak adanya kepastian hukum mengenai jenis pelanggaran atau bentuk kelalaian yang dapat dikenakan denda, pasal ini berpotensi akan dimanfaatkan pengusaha/pemeberi kerja untuk mengenakan sanksi denda kepada pekerja/buruh dalam setiap adanya pelanggaran.</p> <p>Bahwa asas praduga tak</p>

				bersalah telah dilanggar oleh ketentuan pasal <i>a quo</i> .
	<p>Angka 25 Pasal 88B</p> <p>(1) Upah ditetapkan berdasarkan:</p> <p>a. satuan waktu; dan/atau</p> <p>b. satuan hasil.</p> <p>(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>	<p>Norma baru adanya upah satuan waktu (upah perjam) dan upah satuan hasil (upah Borongan)</p>	<p>Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945</p> <p>(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”</p>	<p>Ketentuan pasal ini sangat merugikan pekerja/buruh upah satuan waktu sama dengan upah dibayarkan perjam, artinya perusahaan dimungkinkan hanya mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari waktu jam kerja sebagaimana dimaksud pasal 77 ayat (2) huruf b Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 angka 21 UU Cipta Kerja, dengan membayar upah perjam. Upah satuan hasil sama dengan upah dibayarkan sesuai hasil yang dikerjakan ketentuan ini sangat berpotensi</p>

				merugikan pekerja/buruh karena perusahaan akan membayar upah tidak sesuai dengan upah minimum yang berlaku, karena ketentuan ini tidak memberikan kepastian berapa upah satuan waktu dan satuan hasil dan berlaku untuk pekerja/buruh yang bagaimana?
	<p>Angka 25 Pasal 88 C</p> <p>(1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.</p> <p>(2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/ kota dengan syarat tertentu.</p> <p>(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.</p> <p>(4) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi</p>	<p>Ketentuan membuat norma baru ini menghapus ketentuan pasal 89 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan menambahkan frasa "wajib" Dan menambahkan frasa "dapat dan upah</p>	<p>Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945</p> <p>(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum"</p> <p>(2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatka</p>	<p>Memberikan ketidakpastian dalam penetapan upah minimum kabupaten/kota dengan adanya frasa "dapat" artinya gubernur dapat juga tidak menetapkan upah minimum kab/kota.</p> <p>Menghilangkan kewajiban ketentuan upah minimum diarahkan kepada</p>

	<p>pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.</p> <p>(5) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.</p> <p>(6) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.</p> <p>(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>	<p><i>minimum kabupaten/kota syarat tertentu “</i></p>	<p>n imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”</p>	<p>pencapaian kehidupan yang layak, dengan demikian hilangnya kepastian pekerja/buruh untuk mendapatkan kehidupan yang layak melalui penetapan upah minimum.</p> <p>Menghilangkan kewenangan bupati/walikota untuk merekomendasikan upah minimum kab/kota.</p> <p>Mengilangkan peran serikat pekerja/serikat buruh dalam merumuskan dan merundingkan penetapan upah minimum melalui Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kab/Kota dimana dalam Lembaga Dewan</p>
--	--	--	--	--

				Pengupahan tersebut ada unsur keterwakilan serikat pekerja/serikat buruh.
<p>Pasal 92 (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. (3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.</p>	<p>Angka 30 Pasal 92 (4) Pengusaha wajib merumuskan struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. (5) Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah. (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>	<p>Merubah norma yang ada dalam UU 13/2003 dengan tidak lagi memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, dan kompetensi dalam menyusun struktur dan skala upah.</p>	<p>Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum” Pasal 27 Ayat (2). (2). Tiap-tiap warga berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.</p>	<p>Mengakibatkan kerugian bagi para pemohon karena, membuat norma baru dengan hanya memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Pada dasarnya penyusunan struktur dan skala upah yang memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas bersifat subjektif, yang tidak memiliki kepastian hukum, tidak adanya kepastian bagaimana tatacara membuktikan kemampuan perusahaan dan produktivitas, bisa saja</p>

				terjadi pemalsuan data.
<p>Pasal 151 (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak</p>	<p>Angka 37 Pasal 151 Ayat (2) (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. (3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh</p>	<p>Menambahkan frasa "diberitahukan" tidak memberikan kepastian hukum kepada pekerja mengenai kewajiban perusahaan untuk memberitahu kepada pekerja dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.</p>	<p>Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum" Pasal 27 Ayat (2). (2). Tiap-tiap warga berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.</p>	<p>akan memberi peluang kepada pengusaha/majikan untuk mengabaikan kewajibannya menghormati hak asasi bagi para pekerja dengan cara tidak memberitahukan kepada pekerja dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Ketentuan ini sangat berpotensi merugikan Para Pemohon karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hanya cukup diberitahukan saja walaupun alasan PHK tersebut belum tentu dapat dibenarkan oleh ketentuan perundang-undangan yang berlaku serta</p>

<p>menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.</p>	<p>dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.</p> <p>(4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.</p>			<p>mengabaikan asas praduga tak bersalah karena vonis PHK melalui surat pemberitahuan sudah dikeluarkan oleh perusahaan. Serta berpotensi Tindakan PHK semena-mena dilakukan oleh perusahaan dengan unsur karena ketidaksukaan.</p>
	<p>Angka 38 Pasal 151A</p> <p>Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal:</p> <p>a. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;</p> <p>b. Pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;</p>	<p>Norma baru, pengusaha tidak memiliki kewajiban untuk memberitahukan mengenai pengakhiran kerja karena perjanjian kerja berakhir atau karena memasuki usia pensiun</p>	<p>Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945</p> <p>(1) "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum"</p>	<p>Ketentuan ini merugikan Para Pemohon dan Para Pekerja/buruh lainnya karena adanya perlakuan yang berbeda terhadap jenis-jenis PHK huruf b dan c dengan jenis PHK lainnya yang wajib diberitahukan. Karena faktanya banyak pekerja/buruh yang tidak diberikan salinan perjanjian</p>

	<p>c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau</p> <p>d. Pekerja/buruh meninggal dunia.</p>			<p>kerja waktu tertentu sehingga pekerja/buruh tersebut tidak mengetahui kapan berakhirnya hubungan kerja, maka dengan tidak diberitahukan akan menimbulkan ketidakpastian kepada pekerja/buruh dan pasal ini satu kesatuan dengan Pasal 151 ayat (2).</p>
<p>Pasal 154</p> <p>Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:</p> <p>a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;</p> <p>b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha,</p>	<p>Angka 42 Pasal 154A</p> <p>(1) Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:</p> <p>a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;</p> <p>b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti</p>	<p>Ketentuan norma baru ini menghapus ketentuan Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167, Pasal 168, Pasal 169, Pasal 170, Pasal 171, dan pasal 172</p>	<p>Pasal 27 Ayat (2). (2). Tiap-tiap warga berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.</p> <p>Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”</p>	<p>Ketentuan ini sangat merugikan Para pemohon dengan tidak memberikan kepastian secara hukum berapa hak-hak pesangon pekerja/buruh apabila terjadi PHK dengan alasan-alasan sebagaimana dimaksud Pasal 154A tersebut. Serta berpotensi mengurangi hak-hak pesangon, penghargaan masa kerja,</p>

<p>berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;</p> <p>c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau</p> <p>d. pekerja/buruh meninggal dunia.</p>	<p>dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;</p> <p>c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;</p> <p>d. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure) .</p> <p>e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;</p> <p>f. perusahaan pailit;</p> <p>g. adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan</p>	<p>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan membuat norma baru PHK karena perusahaan dalam Penundaan Kewajiban Pembayaran Hutang.</p>		<p>uang penggantian hak sebagaimana PHK-PHK yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang saat ini masih berlaku.</p>
--	--	---	--	---

	<p>perbuatan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh; 2. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; 3. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu; 4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh; 			
--	---	--	--	--

	<p>5. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau</p> <p>6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;</p> <p>h. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/ buruh;</p> <p>i. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:</p> <p>1. mengajukan permohonan pengundura</p>			
--	---	--	--	--

	<p>n diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;</p> <p>2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan</p> <p>3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;</p> <p>j. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;</p> <p>k. pekerja/buruh</p>			
--	---	--	--	--

	<p>melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;</p> <p>l. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam)</p>			
--	---	--	--	--

	<p>bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;</p> <p>m. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;</p> <p>n. pekerja buruh memasuki usia pensiun</p> <p>o. pekerja/buruh meninggal dunia</p> <p>(2) Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat diterapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan,</p>			
--	--	--	--	--

	<p>atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (1)</p> <p>(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dalam peraturan Pemerintah</p>			
<p>Pasal 156 (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 ketempat 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>Angka 44 Pasal 156 Ayat (4)</p> <p>(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat</p> <p>c hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p>	<p>Ketentuan ayat (4) huruf c menghapus kewajiban perusahaan membayar uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat. Sebagaimana diatur dalam Pasal 156</p>	<p>Pasal 28D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar 1945</p> <p>(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”.</p>	<p>Ketentuan ini merugikan Para Pemohon dan pekerja/buruh lainnya karena tidak adanya kepastian hukum mengenai uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% (lima belas perseratus) sebagaimana yang biasa diterima pekerja/buruh kalau ter PHK, dengan tidak dicantumkan kewajiban perusahaan tersebut akan berpotensi tidak diberikan oleh perusahaan</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>ayat (4) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan.</p>		<p>haji pekerja/buruh tersebut.</p>
--	--	---	--	-------------------------------------

V.2.1. Pasal 13 Ayat (1) Huruf c Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 81 Angka 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

77. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan menyatakan pelatihan kerja adalah *“keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.”*;

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera

Menurut Ambar Teguh dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan

tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2010, p. 23).

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan ketrampilan-ketrampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan ketrampilan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori yang memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat. Manfaat finansial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan segera (Meldona, 2012, p. 54).

Merujuk pada definisi pelatihan kerja dan penjelasan para ahli tersebut diatas, pelatihan kerja yang dimaksudkan pelatihan kerja terhadap karyawan/ti yang sudah bekerja dengan tujuan untuk memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, bukan untuk para pencari kerja;

78. Bahwa ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf c yang menjadi obyek perkara *a quo*, tidak sangat tidak jelas yang dimaksud dalam pelatihan kerja perusahaan, karena tidak menjelaskan secara jelas kewenangan lembaga pelatihan kerja perusahaan untuk melakukan pelatihan terhadap siapa? apakah untuk karyawan/ti di perusahaan tersebut dalam rangka meningkatkan etos kerja dan kompetensi para karyawan yang ada? atau untuk pencari kerja/pelamar kerja?, karena kalau pelatihan kerja yang dimaksud untuk para karyawan yang sudah ada ketentuan kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan kegiatan pelatihan kerja perusahaan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud ayat (4) Pasal 13 *a quo*, tidak diperlukan karena pelatihan tersebut sudah merupakan kewajiban perusahaan untuk meningkatkan etos kerja dan kompetensi karyawannya. Akan tetapi kalau yang dimaksud adalah lembaga pelatihan kerja yang dibentuk oleh perusahaan untuk calon-calon tenaga kerja atau kepada para pencari kerja tentu saja izin kegiatan sangat diperlukan. Ketentuan dalam Pasal 13 ayat (1) Huruf c akan berpotensi terjadi eksploitasi terhadap pencari kerja dan dimanfaatkan oleh perusahaan-perusahaan dengan dalih atau modus pelatihan kerja yang dilakukan di area produksi perusahaan dan menghasilkan hasil produksi namun tidak ada hubungan kerja

antara perusahaan dengan peserta pelatihan kerja, dengan tidak adanya hubungan kerja, maka tidak ada kewajiban perusahaan untuk membayar upah sebagaimana dimaksud Pasal 88A ayat (1) yang termuat dalam Pasal 81 angka 25 Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan UU Cipta Kerja;

Ketentuan pasal 13 Ayat (1) huruf c yang menjadi obyek perkara *a quo* bertentangan dengan Pasal 27 Ayat (2) dan 28D ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi:

Pasal 27 ayat (2)

- (2). *Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*

Pasal 28D ayat (1) dan Ayat (2)

- (1). *Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.*
- (2). *Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.*

79. Merujuk pada ketentuan UUD 1945 tersebut jelas peserta pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan tidak akan mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, tidak akan mendapatkan pengakuan dan jaminan perlindungan dan kepastian hukum serta imbalan yang adil, karena perusahaan menganggap tidak ada hubungan kerja dengan peserta latihan kerja/pencari kerja walaupun mereka di pekerjakan dengan modus pelatihan di tempat area produksi bersama-sama dengan dengan karyawan perusahaan yang lainnya, dan sama-sama menghasilkan proses produksi yang menjadi keuntungan perusahaan;

V.2.2. Pasal 14 Ayat (1) Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 81 Angka 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

80. Bahwa ketentuan Pasal 14 ayat (1) obyek perkara *a quo* telah menghapus norma kewajiban Pelatihan Kerja Swasta berbadan hukum Indonesia sebagaimana diatur dalam Pasal 14 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan dihapusnya frasa " *lembaga pelatihan kerja swasta berbadan hukum Indonesia* ", mengakibatkan berjamurnya lembaga-lembaga pelatihan swasta yang tidak berbadan hukum

yang pada akhirnya ketidakpastian jaminan perlindungan bagi tenaga kerja yang ditempatkan, dengan demikian ketentuan tersebut bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang berbunyi:

Pasal 28D ayat (1)

- (1). *Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.*

Dimana jaminan perlindungan tersebut sangat penting untuk tenaga kerja yang ditempatkan, menyangkut pertanggung jawaban apabila di kemudian hari terjadi permasalahan terhadap tenaga kerja yang di tempatkan baik mengenai hak-hak sebagai pekerja/buruh maupun hak-hak lainnya sebagai warga negara;

V.2.3. Pasal 37 Ayat (1) Huruf b Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 81 Angka 3 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

81. Bahwa ketentuan Pasal 37 Ayat (1) huruf b menjadi obyek sengketa *a quo*, telah menghapus frasa "*berbadan hukum*" sebagaimana ketentuan Pasal 37 Ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
82. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah "*kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya*".;
83. Bahwa merujuk pada penjelasan pelayanan penempatan tenaga kerja diatas, tugas dan tanggungjawab lembaga penempatan ketenagakerjaan mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, dengan demikian lembaga penempatan tenaga kerja mempunyai peran penting untuk memastikan tenaga kerja yang di tempatkan memperoleh pekerjaan sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan kata lain penghidupan dan pekerjaan yang layak, serta memastikan juga hak-hak tenaga kerja yang di tempatkan, dan juga memastikan pemberi kerja memberikan hak-hak tenaga kerja yang di tempatkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Akan tetapi dengan dihapusnya frasa "

berbadan hukum” bagi lembaga penempatan tenaga kerja swasta akan menimbulkan potensi ketidakpastian hukum, tidak adanya jaminan perlindungan dan jaminan penghidupan dan pekerjaan yang layak bagi tenaga kerja, Ketika pemberi kerja tidak melaksanakan hak-hak tenaga kerja yang di tempatkan, disebabkan hapusnya pertanggungjawaban badan hukum terhadap tenaga kerja yang ditempatkan apabila lembaga penempatan tenaga kerja swasta tersebut tidak berbadan hukum. Pasal 13 ayat (1) huruf b yang menjadi obyek perkara *a quo* akan berkaitan dengan pasal-pasal yang mengatur tentang penempatan pekerja/buruh alih daya (outsourcing), sehingga potensi kerugian konstitusional Para Pemohon nampak nyata, lembaga-lembaga penyalur tenaga kerja alih daya (outsourcing) atau pelayur Tenaga Kerja Indonesia (TKI) keluar negeri bisa lepas tanggungjawab apabila terjadi permasalahan-permasalahan hukum terhadap tenaga kerja yang ditempatkan;

84. Bahwa sehubungan dengan uraian diatas dalam Pasal 6 Konvensi ILO No 88 yang sudah diratifikasi dalam KEPRES No 36/2002 tentang Pengesahan ILO CONVENTION NO. 88 (Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja) menegaskan bahwa "Lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja wajib diorganisasikan sedemikian rupa sehingga menjamin penerimaan dan penempatan tenaga kerja secara efektif, untuk mencapai tujuan ini lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja wajib. (**Bukti P-70**);

Bahwa berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja haruslah dilaksanakan oleh lembaga yang memiliki legalitas yang jelas.

Bahwa menurut Prof Subekti Badan Hukum *“adalah Suatu badan/perkumpulan yang dapat memiliki hak-hak dan melakukan perbuatan seperti menerima serta memiliki kekayaan sendiri, dan dapat digugat dan menggugat dimuka hukum”*.

Bahwa dengan uraian tentang pengertian badan hukum yang dijelaskan Prof. Subekti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Lembaga Swasta yang dapat melaksanakan Penempatan Tenaga Kerja haruslah Lembaga Swasta yang berbadan hukum.

85. Berdasarkan argumentasi diatas jelas ketentuan Pasal 37 Ayat (1) huruf b yang termuat dalam Pasal 81 angka 3 Bab IV Ketnagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sepanjang frasa *“dimaknai tidak berbadan hukum”* telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

V.2.4. Pasal 42 Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 81 Angka 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

86. Bahwa ketentuan Pasal 42 yang menjadi obyek sengketa *a quo* telah merubah ketentuan Pasal 42 dan menghapus Pasal 43 dan Pasal 44 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan menghapus frasa " *setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk*". dengan merubah izin menjadi Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dan merubah ayat (3) dengan menambah huruf a dan c dan merubah ayat (6) yang berbunyi:

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

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

(6). *ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) di atur dalam peraturan pemerintah.*

Bahwa ketentuan ayat (6) Pasal 42 obyek permohonan pengujian *a quo*, telah merubah ketentuan larangan memperpanjang tenaga kerja asing yang habis masa kerjanya untuk diperpanjang, sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 42 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dalam pasal tersebut Tenaga Kerja Asing (TKA) tidak lagi memerlukan izin tertulis dari menteri atau pejabat, sebagaimana sebelumnya diatur di dalam Pasal 42 UU No. 13 Tahun 2003. Dengan ketentuan ini, setiap pengusaha yang ingin mempekerjakan TKA, tidak lagi membutuhkan izin, cukup dengan hanya mengajukan rencana penggunaan TKA, dan rencana tersebut disahkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Dampak atau implikasi yang akan timbul dengan perubahan ini adalah Pertama,

kemudahan yang diberikan masuknya TKA untuk bekerja di Indonesia, dan berpotensi mengambil kesempatan peluang kerja dari tenaga kerja dalam Negeri. Kedua, sulitnya melakukan monitoring dan menghasilkan data yang akurat akan jumlah TKA yang masuk dan bekerja di Indonesia. Hal ini membuka peluang celah hukum yang dapat dimanfaatkan oleh Pengusaha yang memiliki kepentingan besar untuk mempekerjakan TKA. Dokumen yang bentuknya hanya perencanaan, sulit dimonitor oleh Pemerintah dalam praktek, sebab memungkinkan sekali realisasi mengalami perubahan dari apa yang direncanakan, dan hal tersebut akan dianggap bukan sebuah pelanggaran, dan tidak ada sanksi yang mengatur pelanggaran tersebut. Ketiga, Pengesahan rencana penggunaan TKA ini dikecualikan untuk beberapa TKA asing di beberapa jenis pekerjaan (lihat pasal 42 ayat 3 RUU Cipta Kerja), disebutkan bahwa: "tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan pemeliharaan mesin produksi untuk keadaan darurat, vokasi, start-up, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu." Apabila alasan Pemerintah talent Digital di Indonesia kurang, bukan dengan dengan cara membuka akses seluas-luasnya untuk TKA, namun seharusnya ciptakan sistem pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan *start up*.

Hal ini dapat menjadi ironi, sebab Indonesia menghasilkan lulusan sarjana ilmu komputer hampir sekitar 50.000 orang setiap tahunnya, namun harus berhadapan dengan TKA. Kebijakan ini tentu menunjukkan inkonsistensi Pemerintah dengan maksud dan tujuan diawal yakni mengurangi jumlah pengangguran. Jangan sampai lapangan kerja tercipta, namun yang menikmati justru TKA bukan tenaga kerja dalam negeri.

Bahwa salah satu tujuan Negara Republik Indonesia sangat jelas tercantum dalam Pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea ke IV, *melindungi segenap bangsa indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia.*

Kant, Stahl, Laband hingga Fitch dan istilah *rule of law* yang dipelopori oleh A.V. Dicey dimana pada Negara hukum dikenal konsep *rechtstaat* maupun *rule of law*. Konsep tersebut memberikan jaminan bagi warga negaranya melalui hukum. Dengan demikian, Undang-Undang Dasar 1945 menjadi tolak ukur perlindungan terhadap setiap Warga Negara.

Aristoteles berpendapat bahwa negara itu ada untuk kepentingan warga negaranya, agar mereka dapat hidup

baik dan bahagia. Sedangkan Epicurus berpendapat, selain menyelenggarakan ketertiban dan keamanan, negara juga bertujuan untuk menyelenggarakan kepentingan perseorangan baik bersifat materialistis maupun bersifat kejiwaan dan kerohanian. Kepentingan warga yang materialistis mencakup kepentingan untuk memperoleh kesejahteraan, baik pendidikan maupun pekerjaan yang dijamin melalui konstitusi negara.

Bahwa Negara, sebagaimana telah diatur didalam Undang-undang Dasar memiliki kewajiban untuk menyediakan Lapangan Pekerjaan bagi setiap warga negaranya. Persaingan yang semakin ketat dalam dunia usaha mengharuskan pemerintah memberikan perhatian lebih kepada pekerja Indonesia dalam menghadapi Persaingan dengan tenaga kerja asing, bahwa sebagaimana dalam Pasal 27 UUD 1945 mengatur bahwa "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*" Artinya Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menyediakan Lapangan kerja bagi warganegaranya, termasuk mendahulukan tenaga kerja Indonesia daripada tenaga kerja asing.

Menurut (Abdul Hakim dalam bukunya yang berjudul "*Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan 2009*) Tenaga Kerja Asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menurut C. Sumarprihatiningrum, M.Si dalam tulisannya yang berjudul "*Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia*", diterbitkan oleh Himpunan Pembina Sumber Daya Manusia Indonesia (HIPSMI) 2006), Tenaga Kerja Asing adalah orang asing yang bukan warga negara Indonesia, karena kemampuan dan kualifikasi yang dimilikinya sangat dibutuhkan untuk melakukan kegiatan dan/atau pekerjaan di dalam negeri guna memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tenaga kerja asing menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

Kehadiran TKA sangat perlu didukung dengan prosedur untuk masuk ke suatu negara termasuk dalam hal ini Indonesia. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi akibat hukum lain atau untuk melindungi TKA sendiri ketika bekerja.

Adapun beberapa pendapat mengenai izin yang disampaikan oleh para ahli yaitu:

- a. E. Utrecht mengartikan *vergunning* : Bila pembuat peraturan umumnya tidak melarang suatu perbuatan, tetapi masih juga memeperkenankannya asal saja diadakan secara yang ditentukan untuk masing-masing hal konkrit, keputusan administrasi negara yang memeperkenankan perbuatan tersebut bersifat suatu izin (*vergunning*).
- b. Bagir Manan mengartikan izin dalam arti luas, yang berarti suatu persetujuan dari penguasa berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk memperbolehkan melakukan tindakan atau perbuatan tertentu yang secara umum dilarang.

87. Bahwa berdasarkan argumentasi diatas, jelas Pasal 42 obyek permohonan *a quo* bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi:

Pasal 27 ayat (2)

"tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"

Pasal 28D ayat (2)

"setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak"

V.2.5. Pasal 56 ayat (3) dan Ayat (4) Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 81 Angka 12 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 28D Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

88. Bahwa ketentuan pasal 56 Ayat (3) dan Ayat (4) yang menjadi obyek permohonan *a quo*, telah mengubah ketentuan pasal 56 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan menambahkan norma baru yaitu ayat (3) dan ayat (4), yang implikasinya tidak memberikan kepastian hukum kepada Para Pemohon mengenai jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu apakah diatur dalam perjanjian kerja atau diatur dalam Peraturan Pemerintah ketentuan ini menjadi ambigu. Ketentuan ini dapat menimbulkan kerugian bagi pekerja dan menjadi peluang untuk dapat memberhentikan pekerja sewaktu-waktu. Berangkat dari refleksi pola hubungan kerja saat ini, perusahaan cenderung menggunakan praktek hubungan kerja berdasarkan PKWT, bahkan di beberapa industry seperti garmen, tekstil dan perkebunan, banyak praktek pekerja dengan status harian lepas, hal ini menyebabkan pekerja tidak

mendapatkan kepastian kerja. Tidak hanya itu, kerap kali terjadi diskriminasi dari sisi hak antar pekerja dengan status tetap, kontrak, alih daya, dan harian lepas. Ketentuan ini dapat menyebabkan praktek kerja kontrak akan semakin menjamur dan memberikan ketidakpastian hukum dan jaminan pekerjaan bagi Para Pemohon;

89. Bahwa ketentuan pasal a quo tidak memberikan kepastian hukum dan pekerjaan bagi Para Pemohon dan telah melanggar ketentuan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang berbunyi:

Pasal 28D ayat (1)

- (1). *Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.*

V.2.6. Pasal 57 Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 81 Angka 13 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

90. Bahwa ketentuan Pasal 57 yang menjadi obyek permohonan a quo telah menghapus ketentuan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang 13 Tahun 2003 yang berbunyi "*Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.*" maka dengan dihapusnya ketentuan tersebut mengakibatkan kerugian konstitusional Para Pemohon yaitu hilangnya kepastian hukum dan perlindungan pekerjaan untuk menjadi karyawan dengan status perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWT) sebagaimana Pasal 15 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (**Bukti P-71**);

91. Memberikan kewajiban kepada pengusaha untuk memastikan bahwa pekerja memiliki bukti atas adanya hubungan kerja. Pembebanan kewajiban harus dibuat tertulis diberikan kepada pengusaha, karena rekrutmen terhadap tenaga kerja dilakukan oleh pengusaha. Sehingga pengusaha memiliki otoritas untuk menentukan apakah perjanjian kerja akan dibuat secara tertulis atau tidak. Maka perjanjian yang dibuat tidak tertulis, adalah sebuah bentuk tindakan '*lalai*' yang dilakukan oleh pengusaha, yang dapat merugikan pekerja dikemudian hari. Maka dari itu, UU Ketenagakerjaan, mengatur bahwa punishment atas tindakan tersebut oleh pengusaha yakni demi hukum status kerja pekerja

tersebut akan beralih dari PKWT menjadi PKWT. Dalam arti, demi hukum terjadi peningkatan derajat status kerja terhadap pekerja tersebut. Hilangnya ketentuan ini, sama dengan hilangnya peran hukum untuk memberikan punishment terhadap perusahaan yang lalai dalam melaksanakan kewajibannya. Kelaiaian ini akan menyebabkan kerugian bagi pekerja dikemudian hari, dalam hal terjadi sengketa diantara pemberi kerja dan pekerja. Pekerja akan sulit membuktikan bahwa telah terjadi hubungan kerja di dalam proses peradilan apabila tidak dapat menunjukkan perjanjian kerja;

92. Bahwa berdasarkan argumentasi diatas, ketentuan Pasal 57 *aquo* telah merugikan hak konstitusional Para Pemohon setidaknya berpotensi merugikan hak konstitusional Para Pemohon dengan tidak adanya jaminan perlindungan dan kepastian hukum serta hilangnya kesempatan untuk mendapat pekerjaan dan pengasilan yang layak sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi:

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 dihadapan hukum".

V.2.7. Pasal 58 Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 81 Angka 14 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 28D Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

93. Bahwa ketentuan Pasal 58 Ayat (2) yang menjadi obyek permohonan a quo telah menambahkan frasa " dan masa kerja tetap dihitung", sedangkan dalam ketentuan Pasal 58 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan frasa tersebut tidak ada, dengan adanya penambahan frasa tersebut semakin tidak ada kesempatan untuk mendapatkan kepastian hukum dan perlindungan hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), karena selama ini prakteknya Ketika PKWT mensyaratkan masa percobaan, maka batal demi hukum, konsekwensinya hubungan kerja berubah menjadi PKWTT sebagai bentuk konsekwensi dari pelanggaran ketentuan Pasal 58 ayat (2). Akan tetapi dengan adanya frasa "masa kerja tetap dihitung" apabila mensyaratkan masa percobaan. Kerugian konstitusional Para Pemohon tidak adanya perlindungan pekerjaan dan kepastian hukum hubungan kerja bisa berubah menjadi PKWTT, dengan demikian ketentua a quo

bertentangan dengan pasal 28D Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

V.2.8. Pasal 59 Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 81 Angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

94. Bahwa ketentuan Pasal 59 yang menjadi obyek permohonan *a quo* telah merubah ketentuan Pasal 59 UU Ketenakerjaan dengan menghapus ketentuan batasan waktu berapa lama perusahaan mempekerjakan Para Pemohon dengan status hubungan kerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Ketentuan Pasal 59 tidak memberikan perlindungan kepastian pekerjaan dan kepastian hukum mengenai batasan waktu lamanya PKWT;
95. Bahwa ketentuan Pasal 59 *a quo* akan mengakibatkan Praktek sistem kerja kontrak (PKWT) akan semakin marak. Tidak ada lagi ketentuan yang mengatur batasan waktu dengan sistem PKWT. Dalam arti sepanjang Para Pemohon bekerja status hubungan kerja PKWT dengan kata lain (“seumur hidup menjadi karyawan PKWT”). Masalah yang timbul dengan sistem kerja kontrak yakni pekerja akan kehilangan kepastian atas pekerjaan (Job Uncertainty). Dalam praktek saat ini di beberapa industri banyak menerapkan sistem kerja kontrak jangka pendek dengan sistem ‘on off’ yang dilakukan oleh satu pemberi kerja. Hal ini celah hukum dari sistem kerja kontrak yang dimanfaatkan pengusaha untuk membuat masa kerja pekerja kembali menjadi ‘nol’ tahun, atau lebih dikenal dengan istilah pemutihan. Praktek diskriminasi atas pekerjaan yang sama nilainya. Dalam praktek, antar pekerja untuk satu jenis pekerjaan yang sama, mendapatkan hak yang berbeda, akibat status kerja yang berbeda. Contoh, pekerja status PKWTT (tetap) mendapatkan hak atas tunjangan transportasi, sedangkan pekerja dengan status (PKWT) tidak, hal lainnya adalah hak atas pesangon. Praktek diskriminasi banyak dilakukan oleh Perusahaan, dengan alasan efisiensi;
96. Bahwa disamping itu mengenai PKWT telah pernah di uji secara materiil di Mahkamah Konstitusi perkara nomor 7/PUU-XII/2014 tanggal 4 Nopember 2015, (**Bukti P-72**), dengan demikian ketentuan Pasal 59 *a quo* tidak boleh bertentangan dengan putusan MK tersebut;
97. Berdasarkan argumentasi tersebut diatas Pasal 59 obyek permohonan *a quo*, tidak memberikan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak untuk menjadi pekerja PKWTT, tidak memberikan perlindungan pekerjaan untuk menjadi PKWTT, tidak memberikan kepastian hukum batasan

waktu lamanya PKWT, dan berpotensi adanya tindakan tidak adil antara pekerja PKWTT dengan PKWT dalam hubungan kerja. Maka ketentuan Pasal 59 *a quo* bertentangan dengan Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang berbunyi:

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 dihadapan hukum".

Pasal 28D Ayat (2)

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

V.2.9. Pasal 61 ayat (1) huruf c Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 81 Angka 16 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 28D Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

98. Bahwa ketentuan Pasal 61 Ayat (1) Huruf c yang menjadi obyek permohonan *a quo*, telah merubah dengan menambah huruf c dalam ketentuan Pasal 61 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan frasa *"selesaiannya suatu pekerjaan tertentu"*. Ketentuan Pasal 61 Ayat (1) Huruf c ini tidak memberikan kepastian pekerjaan dan kepastian hukum serta perlindungan terhadap Para Pemohon, karena selesainya suatu pekerjaan tertentu tidak bisa dipastikan kapan selesainya. Selesainya suatu pekerjaan tertentu pastinya perusahaan atau pemberi kerja yang memutuskan, kapan saja perusahaan ingin mengakhiri hubungan kerja/PHK dengan alasan tersebut bisa dilakukan, sedangkan para pekerja termasuk Para Pemohon tidak punya kepastian hanya menunggu keputusan pemberi kerja/perusahaan.

Objek huruf Pasal 61 Ayat (1) huruf c *a quo* adalah pekerjaan yang dikerjakannya, sedangkan menyangkut pekerjaan dan order produksi perusahaan yang mengetahuinya, sehingga kapan pekerjaan dimaksud selesai Para Pemohon tidak akan mengetahuinya;

99. Berdasarkan argumentasi diatas, jelas Para Pemohon dirugikan hak konstitusionalnya yaitu kepastian dan perlindungan pekerjaan serta kepastian hukum, dengan demikian Pasal 61 ayat (1) huruf c *a quo* bertentangan dengan Pasal 28D Ayat (1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang berbunyi:

Pasal 28D Ayat (1)

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

V.2.10. Pasal 66 Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 81 Angka 20 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 27 Ayat (2) Pasal 28D Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

100. Bahwa ketentuan Pasal 66 yang menjadi obyek permohonan *a quo* telah merubah ketentuan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan yang berdampak kerugian kepada Para Pemohon setidaknya berpotensi merugikan Para Pemohon, ketentuan Pasal 66 *a quo* telah menghapus larangan jenis pekerjaan yang tidak boleh menggunakan atau dikerjakan oleh pekerja alih daya (outsourcing) yaitu *“kegiatan atau pekerjaan pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi”*, dengan dihapusnya ketentuan larangan tersebut konsekwensinya semua jenis pekerjaan boleh menggunakan dan dikerjakan oleh pekerja/buruh alih daya (outsourcing);
101. Bahwa Alih daya adalah penyerahan orang (tenaga kerja) dari perusahaan *labour supplier* untuk dipekerjakan di dalam perusahaan *‘user’*, untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan usaha pokok (*core bussiness*), kecuali hanya pekerjaan penunjang yang tidak ada hubungannya dengan produksi. Dengan rumusan Pasal 66 UU Cipta Kerja ini, jelas bertujuan untuk memberikan keleluasaan kepada perusahaan *labour supplier* dan perusahaan user untuk mempekerjakan para pekerja dari perusahaan labour supplier mengerjakan apa saja tanpa batasan inti atau non-inti, dengan demikian kepastian perlindungan pekerjaan dan kepastian hukum untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi Para Pemohon berpotensi terancam diambil oleh pekerja alih daya (outsourcing), kemudian kesempatan pekerja alih daya (outsourcing) untuk mendapatkan kepastian hukum dan pekerjaan yang layak serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dengan beralih hubungan kerjanya kepada perusahaan pemberi kerja sudah tidak ada karena ketentuan mengenai hal tersebut telah di ubah dalam pasal 66 *a quo*. Disampaing itu ketentuan mengenai alih daya (outsourcing) telah pernah di putuskan oleh Mahkamah Konstitusi perkara nomor 7/PUU-XII/2014 tanggal 4 Nopember 2015, (**vide Bukti P-72**);
102. Bahwa berdasarkan argumentasi tersebut diatas, Pasal 66 *a quo* telah bertentangan dengan Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang berbunyi:

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 dihadapan hukum".

Pasal 28D Ayat (2)

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

V.2.11. Pasal 79 ayat (2) huruf b Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 81 Angka 23 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 28D Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

103. Bahwa ketentuan Pasal 79 Ayat (2) huruf b yang menjadi obyek permohonan *a quo* telah merubah dengan menghapus ketentuan Pasal 79 Ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan yaitu menghapus frasa " atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu." Penghapusan ketentuan tersebut berdampak ketidakpastian secara hukum hak waktu istirahat mingguan Para Pemohon apabila bekerja 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu, apakah mendapat hak waktu istirahat mingguan atau tidak? dan bagaimana upahnya apakah dibayar atau tidak? ketidakpastian tersebut sangat merugikan hak konstitusional Para Pemohon yang bekerja untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

104. Bahwa disamping itu ketentuan Pasal 59 Ayat (1) huruf b *a quo* sebagai bentuk diskriminasi atau perlakuan yang berbeda dalam hubungan kerja dengan pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, hak waktu istirahat mingguan termasuk hak atas upah jelas di atur secara tegas dalam ketentuan *a quo*;

105. Bahwa berdasarkan argumentasi diatas, ketentuan Pasal 59 Ayat (1) huruf b obyek permohonan *a quo*, telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang berbunyi:

Pasal 28D Ayat (1)

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

Pasal 28D Ayat (2)

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

106. Bahwa disamping itu ketentuan Pasal 79 Ayat (2) huruf b saling bertentangan dengan Pasal 77 Ayat (2) huruf b yang termuat dalam angka 22 Pasal 81 Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan UU Cipta Kerja, dimana ketentuan Pasal 77 Ayat (2) huruf b mengatur tentang waktu kerja 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu;

V.2.12. Pasal 88 Ayat (2) dan (3) Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 81 Angka 24 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 27 Ayat (1) dan Pasal 28D Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

107. Bahwa ketentuan Pasal 88 ayat (2) dan ayat (3), yang menjadi obyek permohonan *a quo*, telah merubah ketentuan Pasal 88 ayat (2) dan (3) dalam UU Ketenagakerjaan, menghapus frasa *“memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak”*. Ketentuan ini tidak memberikan kepastian untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945;
108. Bahwa dengan di ubahnya Pasal 88 ini, bentuk intervensi atau hadirnya negara dalam bentuk perlindungan upah itu hilang. Hal ini dapat dilihat dari formulasi Pasal 88 Ayat (2) dalam UU No.13/2003 yang menegaskan *“....., Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”*, dihapuskan di dalam Pasal 88 Ayat (2) UU Cipta Kerja dapat diartikan negara melepaskan tanggungjawabnya untuk memberikan perlindungan upah terhadap Para Pemohon;
109. Hilangnya norma dalam Pasal 88 Ayat (2) huruf d, e UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; dan upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
110. Bahwa hilangnya beberapa norma dalam Pasal 88 Ayat (2) dan (3) Permohonan *aquo* telah menimbulkan kerugian kepada Para pemohon karena Para pemohon kehilangan hak-haknya atas upah apabila tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; dan upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; sehingga pasal Pasal 88 Ayat (2) dan Ayat (3) Permohonan *aquo* telah bertentangan dengan Pasal 28 ayat (1) dan Ayat (2) UUD 1945;

V.2.13. Pasal 88A Ayat (7) Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 81 Angka 25 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 28D Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

111. Bahwa ketentuan Pasal 88A ayat (7) yang menjadi obyek permohonan *aquo*, merupakan norma baru dan pasal sisipan di antara Pasal 88 dan Pasal 89 UU Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 88A Ayat (7) *aquo* tidak menjelaskan bentuk pelanggaran dan kelalaian yang dapat dikenakan denda oleh perusahaan. Ketentuan Pasal *aquo* sangat berpotensi dimanfaatkan oleh perusahaan untuk memberikan sanksi denda kepada Para Pemohon terhadap semua jenis pelanggaran, karena tidak ada kejelasan dan kepastian hukum mengenai jenis-jenis pelanggaran yang boleh dikenakan sanksi denda. Selain itu ketentuan ini sangat bertentangan dengan asas praduga tak bersalah, dimana perusahaan bisa memberikan sanksi denda atas tuduhan telah melakukan pelanggaran, walaupun pelanggaran tersebut belum tentu benar atau kelalaian tersebut belum tentu atas dasar kesengajaan hanya tergantung pada penilaian subjektif perusahaan;

112. Bahwa dalam Pasal 88 A ayat (7) UU Cipta Kerja. Dengan tidak di atur secara jelas tolak ukur dari frasa "*melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya*" tersebut, tentu telah bertentangan dengan asas kepastian hukum yang mewajibkan hukum harus di atur secara jelas sebagaimana penjelasan Gustav Radbruch yang menyatakan:
"bahwa hukum harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, di samping mudah dilaksanakan.";

113. Bahwa berdasarkan argumentasi tersebut diatas, ketentuan Pasal 88A Ayat (7) *aquo* telah merugikan hak konstitusional Para Pemohon, dan telah bertentangan dengan Pasal 28D Ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi;
Pasal 28D Ayat (1)

(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum;

V.2.14. Pasal 88B Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 81 Angka 25 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 28D Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

114. Bahwa ketentuan Pasal 88B yang menjadi obyek permohonan *aquo*, merupakan norma baru dan pasal sisipan di antara Pasal

88 dan Pasal 89 UU Ketenagakerjaan, ketentuan norma baru yang menyatakan "upah ditetapkan berdasarkan: a. satuan waktu; dan atau b. satuan hasil." Ketentuan aquo sangat berpotensi merugikan Para Pemohon, dimana perusahaan diperbolehkan membayar upah berdasarkan satuan waktu (upah perjam) dan satuan hasil (upah borongan) tanpa adanya kepastian jenis hubungan kerja yang seperti apa yang boleh upahnya di bayar berdasarkan upah satuan waktu (upah perjam) maupun upah satuan hasil (upah Borongan);

115. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan upah adalah "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."

Pasal 88B aquo, hingga kini Indonesia belum memiliki acuan dasar mekanisme perhitungan upah berdasarkan satu hasil. Hal ini membuka peluang perusahaan menerapkan skema upah berdasarkan target produksi, seperti yang terjadi di Industri garmen/pakaian jadi. Masalah yang kerap kali muncul dari skema pengupahan ini adalah target produksi yang tidak realistis bagi pekerja yang diterapkan pengusaha. Sehingga, upah yang diterima pekerja kerap kali sangat kecil, dengan alasan tidak mencapai target kerja. Oleh karena itu ketentuan Pasal aquo akan merugikan anggota Pemohon I, yang bekerja di industri garmen/pakaian jadi, dengan tidak adanya jaminan perlindungan, dan adanya potensi perlakuan yang berbeda dengan industri lainnya, yang mengakibatkan perbedaan upah dan perlakuan yang tidak adil dalam hubungan kerja;

116. Bahwa berdasarkan argumentasi diatas, ketentuan Pasal 88B aquo sangat merugikan hak konstitusional Para Pemohon, setidaknya berpotensi merugikan, dan telah bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945;

V.2.15. Pasal 88C Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 81 Angka 25 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 27 (2) dan Pasal 28D Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

117. Bahwa ketentuan Pasal 88C ini, sama dengan ketentuan Pasal 88A dan Pasal 88B, yang merupakan pasal sisipan dan sekaligus

Pasal yang menghapus Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

118. Bahwa ketentuan Pasal 88C ayat (1) dengan frasa "wajib" menggambarkan keinginan pembentuk undang-undang sebenarnya hanya menginginkan Upah Minimum Provinsi (UMP) saja, maka ayat (2) untuk Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dengan frasa "dapat" dan dengan syarat tertentu";
119. Bahwa faktanya dari 34 (tiga puluh empat) Provinsi di Indonesia yang menggunakan UMP hanya DKI Jakarta karena kekhususannya, sedangkan Provinsi-Provinsi lainnya menggunakan UMK, fakta tersebut memperlihatkan bahwa pembentuk undang-undang tidak melakukan kajian dan penelitian secara komprehensif terhadap penerapan upah minimum di Indonesia, sebelum Pasal 88C *aquo* dimasukkan dalam Bab IV Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja. Dimana seharusnya yang menjadi wajib itu adalah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) bukan Upah Minimum Provinsi (UMP), karena faktanya UMK sudah berlaku dan diterapkan di 33 (tiga puluh tiga) Provinsi di Indonesia;
120. Bahwa dengan adanya frasa "dapat" dalam penetapan UMK, menimbulkan ketidakpastian hukum, karena bisa jadi Gubernur tidak menetapkan UMK karena tidak ada kewajiban secara hukum untuk menetapkannya, dengan demikian yang berlaku adalah UMP, dengan tidak ditetapkannya UMK, maka kerugian konstitusional Para Pemohon jelas dan nyata tidak akan mendapatkan kenaikan upah minimum setiap tahunnya, karena sudah pasti UMK lebih tinggi dari UMP, sebagai contoh UMP Provinsi Jawa Barat Tahun 2021 sebesar **Rp. 1.810.351,16** (*satu juta delapan ratus sepuluh ribu tiga ratus lima puluh satu ribu tiga puluh enam sen*), (**Bukti P-73**), sedangkan Upah Minimum Kabupaten Karawang Tahun 2020 sebesar **Rp. 4.594.324,54** (*empat juta lima ratus sembilan puluh empat ribu tiga ratus dua puluh empat rupiah lima puluh empat sen*) (**Bukti P-74**), maka dengan tidak ditetapkannya UMK oleh Gubernur mengacu pada ketentuan Pasal 88C Ayat (2) *aquo* dengan frasa "dapat" tidak wajib maka sudah dapat dipastikan UMK Kabupaten Karawang tidak akan ada kenaikan setiap tahunnya sampai UMP Provinsi Jawa Barat diatas UMK Kabupaten Karawang, karena yang dilarang adalah membayar upah dibawah upah minimum, maka kalau UMK tidak ditetapkan oleh Gubernur upah minimum yang dimaksud adalah UMP. Maka sudah sangat jelas ketentuan Pasal 88C sangat merugikan hak konstitusional Para Pemohon dengan tidak adanya perlindungan dan kepastian hukum penetapan UMK;
121. Bahwa disamping itu ketentuan Pasal 88C *aquo* telah menghapus ketentuan Upah Minimum Sektor Provinsi (UMSP) dan Upah

Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMSK) sebagaimana diatur dalam Pasal 89 Ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan juga menghapus ketentuan upah minimum kepada pencapaian hidup layak, yang komponen kebutuhan hidup layak nya telah diatur dalam Keputusan Menteri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak (**Bukti P-75**), serta menghapus kewajiban Gubernur memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota dalam menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud Pasal 89 Ayat (2), Ayat (3) dan Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

122. Bahwa faktanya anggota Pemohon I khususnya di sektor industri sepatu/alas kaki dan tekstil dan Para Pemohon perseorangan upah minimumnya sampai saat ini berdasarkan Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMSK), maka dengan penghapusan ketentuan UMSK sebagaimana Pasal 88C *aquo*, jelas dan nyata kerugian konstitusional Para Pemohon, mengenai penghidupan yang layak, dengan tidak adanya perlindungan, jaminan, kepastian upah minimum dan perlakuan yang sama di depan hukum;

123. Bahwa berdasarkan argumentasi diatas, jelas Pasal 88C *aquo* sangat bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945;

V.2.16. Pasal 92 Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 81 Angka 30 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 27 (2) dan Pasal 28D Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

124. Bahwa ketentuan Pasal 92 yang menjadi obyek permohonan *aquo*, telah merubah ketentuan Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan menghapus ketentuan penyusunan struktur dan skala dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi;

125. Upah merupakan unsur penting dalam hubungan kerja antara Pekerja dengan Pengusaha/Perusahaan. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah didefinisikan sebagai pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Pengertian upah dapat di defenisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanan dalam memproduksi kekayaan;

126. Bahwa tidak adanya jaminan, perlindungan dan kepastian mengenai struktur dan skala upah yang merupakan hak

konstitusional Para Pemohon, ditambah lagi kerugian bagi Para Pemohon karena, membuat norma baru dengan hanya memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktifitas. Pada dasarnya penyusunan struktur dan skala upah yang memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktifitas bersifat subjektif, yang tidak memiliki kepastian hukum, tidak adanya kepastian bagaimana tatacara membuktikan kemampuan perusahaan dan produktifitas, bisa saja terjadi pemalsuan data dilakukan oleh perusahaan dengan membuat data yang menunjukkan ketidakmampuan perusahaan, sehingga penyusunan struktur dan skala bisa jadi formalitas belaka, yang tidak mencerminkan proporsional;

127. Bahwa berdasarkan argumentasi diatas, jelas dan nyata kerugian konstitusional Para Pemohon, dengan tidak adanya jaminan, perlindungan dan kepastian hukum, maka ketentuan Pasal 92 aquo bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) undang-undang Dasar 1945;

V.2.17. Pasal 151 Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 81 Angka 37 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 28D Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

128. Bahwa ketentuan Pasal 151 Ayat (2) yang menjadi obyek permohonan aquo, telah mengubah ketentuan Pasal 151 Ayat (2) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana ketentuan aquo menghapus kewajiban perundingan sebelum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di lakukan oleh perusahaan, dengan cukup hanya diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh;

129. Bahwa Pasal 151 Ayat (2) Menambahkan frasa “diberitahukan” tidak memberikan kepastian hukum kepada pekerja mengenai kewajiban perusahaan untuk memberitahu kepada pekerja dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Pasal 151 Ayat (2) akan memberi peluang kepada pengusaha untuk mengabaikan kewajibannya menghormati hak asasi bagi para pekerja dengan cara tidak memberitahukan kepada pekerja dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, sehingga akan berampak merugikan pekerja. Sehingga Pasal 151 Ayat (2) bertentangan dengan Pasal 28 D Ayat (1) dan (2) UUD 1945;

130. Dalam Pasal 151 ini menjelaskan bahwa pengusaha harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja, dalam ayat (2) pemberitahuan maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, namun tidak jelas sifat pemberitahuan tersebut adalah “wajib” atau hanya sekedar anjuran “dapat”, karena jika melihat Pasal 151 keseluruhan dalam ayat (3) jelas terdapat klausul

“wajib” dalam perundingan bipartit mempunyai kepastian hukum, namun dalam ayat (2) sifat pemberitahuan tersebut tidak jelas “wajib” atau “dapat”, maka hal tersebut akan menimbulkan ketidakpastian hukum sifat dari pemberitahuan tersebut, yang pada akhirnya pengusaha bisa sewenang-wenang untuk memberitahukan atau tidak memberitahukan maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja tersebut, maka hal tersebut bertentangan dengan Pasal 28D (1) UUD 1945 “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.” Maka Pasal 151 ayat (2) inskonstitusional sepanjang frasa “wajib” tidak dimasukkan ke dalam Pasal 151 ayat (2) tersebut;

V.2.18.Pasal 151A Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 81 Angka 38 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 28D Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

131. Bahwa ketentuan Pasal 151A dalam yang menjadi obyek permohonan a quo merupakan norma baru, dimana pengusaha tidak memiliki kewajiban untuk memberitahukan mengenai pengakhiran hubungan kerja karena perjanjian kerja berakhir atau karena memasuki usia pensiun dimana pekerja tidak memiliki kepastian hukum mengenai pengakhiran hubungan kerja, karena faktanya banyak perjanjian kerja yang tidak mencantumkan batas waktu berakhirnya hubungan kerja, walaupun asas kebebasan berkontrak diatur dalam KUHPerdara, namun posisi pekerja/buruh dengan pengusaha tidak bisa dianggap sejajar dalam hubungan kerja, nyatanya pekerja tetap dalam posisi yang lemah, sehingga peran Negara sangat penting untuk melakukan intervensi terhadap masalah hubungan kerja dengan memberikan perlindungan dan kepastian hukum kepada pekerja/buruh, dan meskipun dicantumkan di dalam perjanjian kerja, pada faktanya banyak pekerja yang tidak diberikan salinan perjanjian kerja oleh pengusaha. Sehingga jika pengusaha tidak memberitahukan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut memang benar-benar tidak memasuki kriteria tersebut, maka pekerja/ buruh dengan status PKWT tidak akan mengetahui bahwa pekerjaannya itu telah selesai, pekerjaannya musiman, atau pekerjaannya itu adalah produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan, maka pemberitahuan maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh dengan status PKWT tetap wajib diberitahukan terlebih dahulu;

132. Bahwa dalam huruf c, Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, hal ini dapat menimbulkan ketidakpastian hukum, karena batas usia pensiun dalam huruf c dapat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau

perjanjian kerja bersama, artinya setiap perusahaan dapat berbeda terkait batas usia pensiun, sehingga pekerja/buruh dapat menimbulkan kebingungan dan perlakuan yang tidak layak dengan tidak diberitahukan maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja karena mencapai usia pensiun. Disamping itu dalam huruf c, batas usia pensiun tersebut hanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, sehingga jika tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, maka tidak ada batasan usia pensiun, karena dalam huruf c tidak mencantumkan usia pensiun sesuai dengan peraturan perundang-undangan, sehingga tidak memberikan kepastian hukum. Maka untuk Pasal 151A harus dihapus karena bertentangan Pasal 28D Ayat (1) dan Ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi;

Ayat (1)

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

Ayat (2)

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

V.2.19. Pasal 154A Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 81 Angka 40 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 28D Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

133. Bahwa ketentuan Pasal 154A yang menjadi obyek permohonan aquo, merupakan ketentuan yang merubah, merevisi dan menghapus ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167, Pasal 168, Pasal 169, Pasal 170, Pasal 171 dan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

134. Bahwa ketentuan Pasal 154A aquo merupakan jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja yang diperbolehkan di lakukan oleh perusahaan yang sebenarnya sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan, namun khusus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan perusahaan dalam keadaan Penundaan Keewajiban Pembayaran Hutang (PKPU) sebagaimana Pasal 154A ayat (1) huruf e aquo, merupakan norma baru;

135. Bahwa dalam huruf a, perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh, dalam huruf

a ini pekerja/buruh tidak mendapat perlindungan hukum, dalam hal perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh, sehingga pekerja/buruh tidak mendapat perlindungan hukum jika pengusaha yang baru tidak bersedia menerima pekerja/buruh, dan bahkan dapat dijadikan jalan oleh pengusaha yang ingin melakukan pemutusan hubungan kerja besar-besaran dengan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan. Bahkan huruf a ini pun bertentangan dengan Pasal 61 ayat (3) Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 16 UU Cipta Kerja, yang berbunyi: *“Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.”* dalam pasal tersebut pekerja/buruh menjadi tanggungjawab pengusaha yang baru, dan tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh, sedangkan dalam huruf a memungkinkan pengusaha baru tidak menerima pekerja/buruh. sehingga huruf a ini inskonstitusional sepanjang frasa *“atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh”*;

136. Bahwa dalam huruf b, c dan d terdapat alasan pemutusan hubungan kerja yang erat kaitannya dengan perusahaan tutup, hal ini dapat menimbulkan multitafsir apakah perusahaan tutup sementara atau permanen, dan dapat merugikan pekerja/buruh karena jika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan tutup sementara, disamping itu hal ini pun bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 42/PUU-XVII/2019 (**Bukti P-76**) yaitu pemaknaan frasa “perusahaan tutup” inskonstitusional selama tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”;
137. Bahwa dalam huruf e, perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang. Dalam hal ini pekerja/buruh tidak mendapat perlindungan hukum, karena perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang belum tentu perusahaan tersebut pailit, karena bisa dimungkinkan dalam penundaan kewajiban pembayaran utang terjadi perdamaian antara kreditur dengan debitur, sehingga perusahaan dapat menjalankan perusahaannya, sedangkan pekerja/buruh dilakukan pemutusan hubungan kerja, sehingga dalam hal ini pekerja/buruh tidak mendapat perlindungan hukum, sehingga huruf e ini inskonstitusional dan harus dihapus;
138. Bahwa secara keseluruhan Pasal 154A, tidak memberikan kepastian hukum terkait hak-hak pekerja/buruh yang di PHK dengan alasan sebagaimana dimaksud Pasal 154A aquo, baik

mengenai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, sebagaimana hak-hak pekerja/buruh yang di putus hubungan kerjanya dengan alasan-alasan terdapat dalam ketentuan Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167, Pasal 168, Pasal 169, Pasal 170, Pasal 171 dan Pasal 172 Undang-Undang Nomo 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

139. Bahwa oleh karena tidak ada kepastian hukum mengenai hak-hak pekerja/buruh yang di PHK dengan alasan-alasan sebagaimana Pasal 154A *aquo*, maka akan terjadi implementasi ketentuan Pasal 154A *aquo* berbeda-beda, bahkan bisa ditafsirkan semua jenis PHK dengan alasan apapun tidak mendapatkan hak apapun, atau mendapatkan hak yang sama terhadap semua jenis alasan PHK;
140. Bahwa berdasarkan argumnetasi diatas, jelas nyata ketentuan Pasal 154A *aquo* sangat merugikan hak konstitusional Para Pemohon, dan ketentuan Pasal 154A *aquo* telah bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang berbunyi;

Ayat (1)

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

Ayat (2)

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

V.2.20. Pasal 156 Ayat (4) huruf c Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 81 Angka 44 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 28D Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

141. Bahwa ketentuan Pasal 156 Ayat (4) huruf c yang menjadi obyek permohonan *aquo*, telah mengubah ketentuan Pasal 156 Ayat (4) huruf c dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan menghapus kewajiban pengusaha untuk membayar *“penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat”.*;
142. Hal ini berdampak pada hak dari pekerja/buruh yang tidak terpenuhi dan tidak ada jaminan yang diberikan oleh negara dengan berlandaskan Undang-Undang Dasar Negara Republik

Indonesia Tahun 1945. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selalu melekat ketentuan mengenai hak dari pekerja/buruh terhadap penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan sebesar 15 % (lima belas perseratus) dari pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, pun pekerja/buruh yang melakukan pengunduran diri sekalipun dalam pemutusan hubungan kerja yang tidak mendapatkan pesangon dan uang penghargaan masa kerja, mendapatkan hak dan jaminan hidup sebelum mendapatkan pekerjaan baru. Hal ini dapat diartikan melalui upah penggantian hak inilah tumpuan dan harapan terakhir pekerja/buruh apabila keadaan pemutusan hubungan kerja ini terjadi. Merujuk pasal 156 ayat (4) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukann nilai 15 % (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja lebih menjamin penggantian hak yang akan diterima pekerja/buruh nantinya dan secara tegas memberikan kepastian hukum kepada pekerja/buruh yang suatu saat mengalami pemutusan hubungan kerja yang tidak diduga sebelumnya serta dapat membantu pekerja/buruh untuk hidup melalui dana cadangan dari uang penggantian hak tersebut;

143. Dalam konteks ini pekerja/buruh tidak mendapat jaminan hidup yang layak, perlindungan dan kepastian hukum yang adil dari Negara sehingga sangat pantas apabila Pasal yang mengatur ketentuan penggantian hak sebesar 15 % (lima belas perseratus) dari pesangon dan upah penghargaan masa kerja tidak dihapuskan/dihilangkan karena sangat merugikan hak dan perampasan masa depan pekerja/buruh tersebut. Oleh sebab itu, atas penghapusan Pasal 156 ayat (4) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 156 ayat (4) huruf c yang menjadi obyek permohonan *aquo* telah bertentangan dengan Jaminan dan Kepastian hukum dari pekerja/buruh sehingga secara konstitusional dan telah bertentangan pada Pasal 28D Ayat (1) UUD 1945 terhadap perlindungan, jaminan hidup dan pemenuhan kepastian hukum untuk mendapatkan perlakuan sama dihadapan hukum, yang selengkapnyanya berbunyi:

Ayat (1)

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

VI. PETITUM

Berdasarkan argumentasi yang telah disampaikan diatas, Para Pemohon memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk dapat mengabulkan permohonan Para Pemohon sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara Pengujian Fomil

1. Mengabulkan permohonan Para Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), setidaknya-tidaknya pada Bab IV Ketenagakerjaan, cacat formil dan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
3. Menyatakan seluruh ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. Memerintahkan putusan ini dimuat dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Dalam Perkara Pengujian Materiil

1. Mengabulkan permohonan Para Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pasal 13 Ayat (1) huruf c yang termuat dalam Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), sepanjang frasa "*..lembaga pelatihan kerja perusahaan..*" bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
3. Menyatakan Pasal 14 Ayat (1) yang termuat dalam Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), sepanjang frasa "*...tidak dimaknai berbadan hukum Indonesia..*"

bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

4. Menyatakan Pasal 37 Ayat (1) huruf b yang termuat dalam Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 3 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), frasa “..sepanjang tidak dimaknai berbadan hukum..” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
5. Menyatakan Pasal 42 yang termuat dalam Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
6. Menyatakan Pasal 56 Ayat (2) dan Ayat (4) yang termuat dalam Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 12 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
7. Menyatakan Pasal 57 yang termuat dalam Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 13 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
8. Menyatakan Pasal 58 yang termuat dalam Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 14 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
9. Menyatakan Pasal 59 yang termuat dalam Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), bertentangan dengan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

10. Menyatakan Pasal 61 Ayat (1) Huruf c yang termuat dalam Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), "...*sepanjang dimaknai selesainya suatu pekerjaan tertentu.*" bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
11. Menyatakan Pasal 66 yang termuat dalam Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 20 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
12. Menyatakan Pasal 79 Ayat (2) Huruf b yang termuat dalam Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 23 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), *sepanjang tidak dimaknai "....atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.."* bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
13. Menyatakan Pasal 88 yang termuat dalam Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 24 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
14. Menyatakan Pasal 88A Ayat (7) yang termuat dalam Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 25 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
15. Menyatakan Pasal 88B yang termuat dalam Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 25 Undang-Undang

Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

16. Menyatakan Pasal 88C yang termuat dalam Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 25 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
17. Menyatakan ketentuan Pasal 89 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
18. Menyatakan Pasal 92 yang termuat dalam Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 30 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
19. Menyatakan Pasal 151 yang termuat dalam Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 37 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
20. Menyatakan Pasal 151A yang termuat dalam Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 38 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

21. Menyatakan Pasal 154A yang termuat dalam Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
22. Menyatakan ketentuan Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal, 164, Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167, Pasal 168, Pasal 169, Pasal 170, Pasal 171, dan Pasal 172 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
23. Menyatakan Pasal 156 Ayat (4) yang termuat dalam Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 44 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), sepanjang tidak dimaknai "*penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat*" bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
24. Memerintahkan putusan ini dimuat dalam Berita Neagara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

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

PENUTUP

Demikian Permohonan Uji Formil dan uji Materiil ini kami sampaikan, atas perhatian dan kearifan Majelis Hakim Yang Mulia kami sampaikan terima kasih.

Hormat kami,

Kuasa Hukum PARA PEMOHON



1. ANDRI HERMAN SETIAWAN, S.H., M.H.

2. TARYA MIHARJA, S.H.

3. DION UNTUNG WIJAYA, S.H.

4. CAHYA SEHABUDIN MALIK, S.H.

5. HAMID, S.H., M.H.

6. ALEK SAFRI WINANDO, S.H., M.H.

7. YOGI LESMANA, S.H.

8. CANDRA IRAWAN, S.H.

9. ASEP SUNARA, S.H., M.Kn.

10. AIH DADAN, S.Ag., M.H.

11. MANGIRING TS SIBAGARIANG, S.H., M.H.

12. SLAMET UTOMO, S.H.

13. SARLI SAUT MARTUA LBN TORUAN, S.H.

14. WAYAN SUPRAPTA GINTING, S.H.

15. ABDUL AKBAR, S.H.

16. TRISNA KESUMANJAYA, S.H.

17. FAZAR SOBIRIN, S.H., M.H.

18. MAPPAJANCI RIDWAN SALEH, S.H., M.H.

19. AKMANI, S.H.