

Jakarta, 30 November 2020

Kepada Yang Mulia:

**Ketua Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia**

Jalan Medan Merdeka Barat No. 6

Jakarta Pusat 10110

|  |   |
|--|---|
| DITERIMA DARI .. <i>Permohon</i> ..... |   |
| Hari                                   | .... <i>Jumat</i> .....                 |
| Tanggal                                | .... <i>4</i> .... <i>Desember 2020</i> |
| Jam                                    | .... <i>08.35</i> .... <i>WIB</i>       |

**Perihal : Permohonan Pengujian 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 Negara Republik Indonesia Tahun 1945**

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini, kami:

1. Nama : **SUDARTO**  
Jabatan & Organisasi : **KETUA UMUM PIMPINAN PUSAT FEDERASI SERIKAT PEKERJA ROKOK TEMBAKAU MAKANAN MINUMAN SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA ( PP FSP RTMM-SPSI)**  
NIK : **3276080204620003**  
Alamat : **Kebon Duren RT. 002 RW. 005 Kelurahan Kalimulya Kecamatan Cijodong Kota Depok**

Selanjutnya disebut Sebagai ..... **PEMOHON 1**

2. Nama : **YAYAN SUPYAN**  
Jabatan & Organisasi : **SEKRETARIS UMUM PIMPINAN PUSAT FEDERASI SERIKAT PEKERJA ROKOK TEMBAKAU MAKANAN MINUMAN SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA ( PP FSP RTMM-SPSI)**  
NIK : **3173060107670018**

Alamat : Kampung Buaran RT. 004 RW. 008 Kelurahan kalideres  
Kecamatan Kalideres Kota Tangerang

Selanjutnya disebut Sebagai ..... **PEMOHON 2**

Dalam hal ini bertindak dalam kapasitasnya sebagai Ketua Umum dan Sekretaris Umum Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PP FSP RTMM-SPSI) berdasarkan Keputusan MUNAS Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Nomor : KEP.12/MUNAS V/FSP RTMM-SPSI/V/2015 Tentang Penetapan-penetapan Komposisi Personalia Pengurus Harian dan Majelis Pertimbangan Organisasi Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP RTMM-SPSI) Periode 2015-2020 (**Bukti P-4**), dan Akta Nomor 17, tanggal 24 Agustus 2015 tentang Pernyataan Keputusan Musyawarah Munas V Federasi Serikat Pekerja Rokok, Tembakau, Makanan dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, dibuat Notaris. SYAFRUDIN, S.H.(**Bukti P-5**) Keputusan Rapimnas VI FSP RTMM-SPSI Tahun 2020 Nomor : 006/RAPIMNAS VI/FSP RTMM-SPSI/IX/2020 Tentang Perpanjangan Masa Bakti PP FSP RTMM-SPSI (**Bukti P-6**), dan Nomor Bukti Pencatatan dari Departemen Tenaga Kerja Kantor Kotamadya Jakarta Selatan Nomor : 109/V/N/VII/200, tanggal 30 Juli 2001 (**Bukti P-7**), serta Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (disingkat FSP RTMM) (**Bukti P-8**);

Dalam hal ini diwakili oleh Kuasanya:

1. ANDRI, SH, MH.
2. IYUS RUSLAN, SH.
3. MOH. SUBEKHI, SH.
4. IRWAN HIDAYAT, SH, MH.
5. BELLY HATORANGAN, SH.

Para Advokat, seluruhnya Warga Negara Indonesia, berkantor pada Lembaga Bantuan Hukum Rokok Tembakau Makanan Minuman (LBH RTMM), beralamat di Jalan Raya

Ciracas No. 09A RT. 005. RW. 06, Kelurahan Ciracas, Kecamatan Ciracas - Jakarta Timur.  
13740 berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 27 November 2020;

Selanjutnya disebut-----**PARA PEMOHON;**

Dengan ini **PARA PEMOHON** Mengajukan Permohonan Pengujian Materiil Bagian Kedua BAB IV Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573 ) selanjutnya disebut Undang-Undang Cipta Kerja (**Bukti P.2**) Terhadap Undang-Undang Dasar negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) (**Bukti P.1.**)

Namun sebelum menguraikan lebih lanjut mengenai alasan Permohonan **PARA PEMOHON**, lebih dahulu kami uraikan Fakta Hukum, Kewenangan Mahkamah Konstitusi dan Kedudukan Hukum (Legal Standing) dan Kerugian Konstitusional **PARA PEMOHON** sebagai berikut :

## **I. FAKTA HUKUM**

1. Bahwa pada tanggal 5 Oktober 2020 Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (selanjutnya disebut DPR), telah menyetujui Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja (selanjutnya disebut RUU Cipta Kerja) yang diajukan oleh Pemerintah Republik Indonesia (selanjutnya disebut Pemerintah) menjadi Undang-Undang Cipta Kerja, dan selanjutnya disahkan oleh Pemerintah, dalam hal ini Presiden Republik Indonesia menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang diundangkan pada tanggal 2 November 2020 dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020, Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573;
2. Bahwa UU Cipta Kerja terdiri dari 15 (lima belas) Bab, yaitu:
  - a. Bab I : KETENTUAN UMUM
  - b. Bab II : ASAS, TUJUAN, DAN RUANG LINGKUP
  - c. Bab III : PENINGKATAN EKOSISTEM INVESTASI DAN KEGIATAN BERUSAHA
  - d. Bab IV : KETENAGAKERJAAN

- e. Bab V : KEMUDAHAN, PERLINDUNGAN, DAN PEMBERDAYAAN KOPERASI, USAHA MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH
  - f. Bab VI : KEMUDAHAN BERUSAHA
  - g. Bab VII : DUKUNGAN RISET DAN INOVASI
  - h. Bab VIII : PENGADAAN TANAH
  - i. Bab IX : KAWASAN EKONOMI
  - j. Bab X : INVESTASI PEMERINTAH PUSAT DAN KEMUDAHAN PROYEK STRATEGIS NASIONAL
  - k. Bab XI : PELAKSANAAN ADMINISTRASI PEMERINTAHAN UNTUK MENDUKUNG CIPTA KERJA
  - l. Bab XII : PENGAWASAN DAN PEMBINAAN
  - m. Bab XIII : KETENTUAN LAIN-LAIN
  - n. Bab XIV : KETENTUAN PERALIHAN
  - o. Bab XV : KETENTUAN PENUTUP
3. Bahwa Bab IV tentang Ketenagakerjaan terdiri dari lima (5) bagian dan lima (5) pasal, yakni:
- a. Bagian Kesatu tentang Umum, yaitu Pasal 80;
  - b. Bagian Kedua tentang Ketenagakerjaan, yaitu Pasal 81;**
  - c. Bagian Ketiga tentang Jenis Program Jaminan Sosial, yaitu Pasal 82;
  - d. Bagian Keempat tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, yaitu Pasal 83;
  - e. Bagian Kelima tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yaitu Pasal 84;
4. Bahwa di bidang ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja telah mengubah dan menghapus beberapa norma dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), dan 3 (tiga) Undang-Undang lain, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 80 )Bagian Kesatu tentang Umum) sebagai berikut:
- “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 beberapa ketentuan yang diatur dalam:*
- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4279);*

- b. *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4456);*
- c. *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5256); dan*

## II. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. UUD 1945 telah membentuk lembaga yang berfungsi mengawal konstitusi, yaitu Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Mahkamah), sebagaimana tertuang dalam Pasal 7B, Pasal 24 ayat (1) dan ayat (2), serta Pasal 24C UUD 1945, dan diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5266) (selanjutnya disebut UU Mahkamah);
2. Bahwa salah satu kewenangan yang dimiliki oleh Mahkamah adalah melakukan pengujian Undang-Undang terhadap konstitusi sebagaimana diatur dalam pasal 24C ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi sebagai berikut:  
*“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar,...”*;
3. Bahwa selanjutnya, Pasal 10 ayat (1) huruf a UU Mahkamah menyatakan:  
*“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:*
  - a. *Menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,...”*;
4. Bahwa Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5076), selanjutnya disebut “UU Kehakiman” menyatakan:  
*“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:*

*a. Menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”;*

5. Bahwa mengacu kepada ketentuan tersebut di atas, maka Mahkamah berwenang untuk melakukan pengujian konstitusionalitas suatu Undang-undang terhadap UUD 1945;
6. Bahwa dalam hal ini, para Pemohon memohon agar Mahkamah melakukan pengujian Kontitusionalitas Bab IV UU Cipta Kerja;
7. Bahwa para Pemohon menyatakan Bab IV UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 Khususnya Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28G ayat (1), Pasal 28H ayat (4), Pasal 28I ayat (2), Pasal 33 ayat (1), yang masing-masing pasal berbunyi sebagai berikut:
  - Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 berbunyi sebagai berikut:  
*“Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”*
  - Pasal 28 UUD 1945 berbunyi sebagai berikut:  
*“Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang.”*
  - Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi:  
*“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”*
  - Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi:  
*“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.*
  - Pasal 28G ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi:  
*“Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi”;*
  - Pasal 28H ayat (4) UUD 1945 yang berbunyi:  
*“Setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapa pun”.*
  - Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi:

*“Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.”;*

- Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 berbunyi sebagai berikut:

*“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan.”*

8. Bahwa permohonan para Pemohon adalah permohonan pengujian konstitusionalitas Bab IV 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 UUD 1945. Karenanya, Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;
9. Bahwa berdasarkan Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) yang mengatur bahwa manakala terdapat dugaan suatu Undang-undang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, maka pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi;

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

1. Bahwa Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi berbunyi sebagai berikut:

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

  - a. Perorangan warga negara Indonesia;*
  - b. Kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;*
  - c. Badan hukum publik atau privat; atau*
  - d. Lembaga negara.”*
2. Bahwa yang dimaksud dengan hak konstitusional menurut penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945;

3. Bahwa para Pemohon adalah Pengurus Federasi serikat buruh tingkat nasional yang dibentuk dari, oleh dan untuk buruh yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan buruh serta meningkatkan kesejahteraan buruh dan keluarganya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (selanjutnya disebut UU Serikat Buruh);
4. Bahwa Bab IV UU Cipta Kerja, yang oleh Pemerintah dan menjadi pengetahuan masyarakat disebut Klaster Ketenagakerjaan, mengatur syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha serta peran serikat pekerja/serikat buruh dalam segala aspek hubungan industrial;
5. Bahwa dengan berlakunya UU Cipta Kerja, baik secara langsung maupun secara tidak langsung, sangat merugikan hak-hak konstitusional pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang diatur dalam UUD 1945, antara lain pengurangan upah, penghapusan lama kontrak atau hubungan kerja dalam pola Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), perluasan *outsourcing*, pengurangan pesangon, ketakutan pekerja buruh menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh dan/atau menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh;
6. Bahwa oleh karena para Pemohon adalah pengurus federasi serikat pekerja/serikat buruh, sedangkan hak-hak konstitusional pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh telah dikurangi (*di-degradasi*) oleh UU Cipta Kerja maka para Pemohon memenuhi kualifikasi sebagai pemohon sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (1), yaitu sebagai perorangan atau kelompok orang yang memiliki kepentingan yang sama;
7. Bahwa berdasar uraian tersebut di atas dan memperhatikan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, maka para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan ini, dan oleh karenanya Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi beralasan hukum untuk mempertimbangkan pokok perkara *a quo*;

#### IV. POKOK PERMOHONAN

- A. Bahwa Pengujian Materiil Para Pemohon dalam Permohonan *a quo* terfokus pada Bagian Kedua BAB IV KETENAGAKERJAN UU CIPTA KERJA Yaitu Pasal 59, Pasal 61 ayat (1) huruf c, Pasal 61A, Pasal 154A, Pasal 156 bertentangan



dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28G ayat (1), Pasal 28H ayat (4), Pasal 28I ayat (2), Pasal 33 ayat (1) UUD 1945, atas pokok-pokok alasan sebagai berikut:

- a. Muatan materinya mengurangi (*mendegradasi*) hak-hak dasar/asasi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dari apa yang sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) (**Bukti P-3**);
  - b. Muatan materinya bertentangan dengan filosofi Pancasila;
  - c. Secara sosiologis muatan materinya tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat pekerja/buruh;
  - d. Muatan materinya menimbulkan kekosongan hukum di bidang hubungan industrial;
  - e. Muatan materinya bertentangan dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang memberi mandat kepada Pemerintah untuk mengatur lebih lanjut sejumlah norma dalam tingkat/hierarki Peraturan Pemerintah, padahal UU Ketenagakerjaan yang setingkat lebih tinggi dari Peraturan Pemerintah sudah mengaturnya dengan jelas dan tegas, dan norma yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dimaksud tidak ada bertentangan dengan Undang-Undang (UU), termasuk UUD 1945;
  - f. Muatan materinya bertentangan dengan Hak Asasi Manusia (HAM);
  - g. Muatan materinya bertentangan dengan sejumlah instrumen hukum internasional, seperti Konvensi ILO dan DUHAM;
- B. Bahwa dalam permohonan *a quo* secara tersurat para Pemohon hanya memohon pengujian materiil terhadap 5 (lima) pasal pada Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja yaitu Pasal 59, Pasal 61 ayat (1) huruf c, Pasal 61A, Pasal 154A, Pasal 156 namun dari segi roh, substansi, kandungan dan alasan-alasan keberatan yang dikemukakan para Pemohon terhadap 5 (lima) pasal tersebut, dan hal mana juga ternyata antara satu pasal atau norma dengan pasal atau norma lainnya dalam Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja adalah saling terkait erat, karenanya walaupun para Pemohon tidak secara eksplisit (tersurat) menyebut setiap pasal dalam argumentasi hukum terhadap setiap pasal dalam Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja, namun berdasarkan uraian alasan-alasan dan argumentasi hukum di bawah nanti para Pemohon dalam permohonan *a quo* bermaksud juga mengajukan permohonan pengujian materiil atas seluruh pasal yang termuat dalam Bagian

Kedua Bab IV UU Cipta Kerja, karenanya para Pemohon berpendapat bahwa seluruh pasal-pasal dalam Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja beralasan menurut hukum untuk dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

C. Bahwa para Pemohon menguraikan argumentasi hukum tentang pertentangan norma-norma dalam Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja terhadap UUD 1945, sebagai berikut :

1. **Bahwa menurut para Pemohon 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) UUD 1945, dengan dalil-dalil sebagaimana selengkapnya telah dimuat dalam bagian duduk perkara yang pada pokoknya sebagai berikut :**

(1) Bahwa permohonan ini terkait keberlakuan ketentuan pasal 59 ayat (1) huruf b Bab IV Ketenagakerjaan Bagian Kedua Ketenagakerjaan Yang Termuat Dalam Pasal 81 Angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang selanjutnya berbunyi sebagai berikut :

**Pasal 59 ayat (1) huruf b**

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

*a. Dst...*

*b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama*

(2) Bahwa para Pemohon mendalilkan ketentuan pasal 59 ayat (1) huruf b UU a quo bertentangan dengan UUD 1945, Khususnya Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1), yang berbunyi sebagai berikut :

**Pasal 27 ayat (2)**

*“Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”*

**Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi:**

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

- (3) Bahwa dalam perspektif ideologi negara hukum, hukum harus mengakui dan melindungi hak-hak dasar manusia. Undang-Undang Dasar (konstitusi) dari banyak negara yang menyatakan dirinya sebagai Negara hukum memberikan pengakuan dan jaminan keberadaan hak-hak dasar manusia seperti *hak atas pekerjaan dan hak mendapatkan penghidupan yang layak* sehingga Pasal 59 Bab IV UU Nomor 11 Tahun 2020 tidak sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- (4) Bahwa Landasan normatif sebagai wujud tanggungjawab pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan dipertegas kembali dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (hasil amandemen kedua) Bab XA tentang Hak Asasi Manusia, Yaitu;
- (5) Pasal 28D ayat (1), ***“ Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”***; Pasal 28 D ayat (2), ***“ Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”***.
- (6) Menurut UU No.11 Tahun 2020 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) dilakukan tanpa batas waktu, maka hakekat perlindungan hukum yang diberikan oleh UU menjadi terabaikan, demikian pula dalam hal masa depan, PKWT akan menyebabkan masa depan buruh/pekerja menjadi tidak menentu karena selalu dibayangi sulitnya mencari pekerjaan baru setelah berakhirnya kontrak kerja, jenjang karier juga tidak dapat dibangun demikian pula dengan keahlian, sementara kenaikan upah dan tunjangan sulit terwujud.
- (7) Bahwa dalam UU No.11 Tahun 2020 Cipta Kerja tidak ada penegakan hukum tentang palaksanaan PKWT, penegakan hukum hukum ini penting dalam menjalankan suatu peraturan perundang undangan “Penegakan hukum (law enforcement) sangat penting dalam rangka menjamin tercapainya kemanfaatan (*doelmatigheid*) dari aturan itu. Tanpa penegakan hukum yang

tegas maka aturan normatif tersebut tidak akan berarti, dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan dimana para pihak yang terlibat di dalamnya sendiri dari dua subyek hukum yang berbeda secara sosial ekonomi.

- (8) Kerugian lain penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah, selain tidak memberikan kepastian terhadap hubungan kerja yang ada juga upah kerja yang diberikan lebih murah serta kurangnya bahkan tidak ada perhatian sama sekali dari pengusaha, karena status pekerja hanya sebagai karyawan tidak tetap dan hanya bekerja untuk jangka waktu sebentar saja. Yang lebih berbahaya lagi dalam beberapa waktu belakangan ini, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah menjadi semacam trend bagi pengusaha untuk menekan biaya pekerja/buruh (labour cost) demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar.

Bunyi *frase* ayat (1) huruf b *“Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama”* mengandung makna waktunya pekerjaan menjadi tidak jelas. Penafsiran antara pengusaha dan pekerja akan berbeda dalam penafsiran dalam waktu tidak terlalu lama. Menurut Pendapat Prof.Dr.Aloysius Uwiyono,S.H.,M.H dalam bukunya *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada, 2014) *“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu bahwa waktu untuk melakukan telah ditentukan dalam perjanjian”*. Jadi menurut Pemohon adanya frase waktu tidak terlalu lama adalah suatu makna hukum yang tidak jelas kepastiannya, karena tidak bisa terukur. Sedangkan hukum harus dimaknai adanya kepastian hukum yang bersifat pasti. Dengan waktu yang terukur dalam angka angka yang numerik batasan waktu 1 tahun, 2 tahun, dan seterusnya. Menurut Pasal 1601 a KUHPerdara yang biasa disebut BW mendefinisikan perjanjian kerja sebagai berikut: *“Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”* Menurut pengertian tersebut setiap perjanjian

kerja harus ada batasan waktu yang pasti. Undang-Undang ini pada hakekatnya harus sesuai dengan teori fungsi hukum yang bertujuan untuk kemaslahatan orang banyak, dalam hal ini adanya kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Namun dilihat dari teori fungsi hukum, bunyi pasal ini bertentangan dengan pembuat hukum tersebut karena masih bisa dimultitafsirkan demi kepentingan pihak tertentu (kaum pengusaha) sehingga tujuan terbentuknya produk hukum tersebut lebih banyak mudarat daripada manfaatnya.

2. **Bahwa menurut para Pemohon Pasal 61 ayat (1) huruf c, dan Pasal 61A ayat (1) Tentang Frasa Huruf c, Bab IV Ketenagakerjaan Bagian Kedua Ketenagakerjaan Yang Termuat Dalam Pasal 81 Angka 16 dan 17 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bertentangan dengan pasal 27 ayat (2) dan pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945, dengan dalil-dalil sebagaimana selengkapnya telah dimuat dalam bagian duduk perkara yang pada pokoknya sebagai berikut :**

- (1) **Bahwa permohonan ini terkait keberlakuan ketentuan pasal 61 ayat (1) huruf c, dan Pasal 61A ayat (1) Tentang Frasa Huruf c, Bab IV Ketenagakerjaan Bagian Kedua Ketenagakerjaan Yang Termuat Dalam Pasal 81 Angka 16 dan 17 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang selanjutnya berbunyi sebagai berikut :**

**Pasal 61 ayat (1) huruf c**

**Perjanjian kerja berakhir apabila :**

- a. **Dst.....**
- b. **Dst.....**
- c. **Selesai suatu pekerjaan tertentu**

**Pasal 61A ayat (1) frasa huruf c**

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

- (2) Bahwa para Pemohon mendalilkan ketentuan pasal 61 ayat (1) huruf c, dan Pasal 61A ayat (1) Tentang Frasa Huruf c, UU a quo bertentangan dengan UUD 1945, khususnya pasal 27 ayat (2) dan pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), yang berbunyi sebagai berikut :

**Pasal 27 ayat (2)**

***“Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”***

**Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi:**

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

**Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi:**

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

- (3) Bahwa Klausul “selesainya suatu pekerjaan tertentu” yang dimuat dalam pasal *a qou* menimbulkan kerugian bagi pekerja/buruh, baik yang berstatus pekerja tetap (PKWTT) maupun pekerja Kontrak (PKWT) sebab bagi pekerja tetap yang dipekerjakan dipekerjaan tertentu dimaksud, berpotensi dapat diakhiri hubungan kerjanya oleh perusahaan ketika pekerjaan tersebut selesai, sedangkan perusahaan bersangkutan masih berjalan dengan jenis pekerjaan yang lain. Adapun bagi pekerja kontrak, hubungan kerjanya juga dapat diakhiri ditengah-tengah kontrak ketika pekerjaannya dianggap sudah selesai, padahal pekerja bersangkutan masih memiliki sisa masa kontrak;
- (4) UU Cipta pasal 61 berpotensi menghilangkan hak pekerja/buruh untuk mendapatkan jaminan perlindungan, sebagaimana tertuang pada pasal 28D ayat (1) UUD 1945; Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945; dan hak Untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 28D ayat (2) UUD 1945
- (5) Bahwa suatu perjanjian yang disepakati para pihak tidak dapat dirubah secara sepihak, sehingga hubungan kerja tidak dapat diakhiri dengan alasan karena selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dijelaskan dalam pasal 1338 yaitu “Persetujuan tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua

belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.

(6) Bahwa dengan diajukannya permohonan pengujian pasal 61 ayat (1) huruf c maka Pasal 61A ayat (1) Tentang Frasa Huruf c secara otomatis gugur dikarenakan jika permohonan dikaburkan maka akan kekosongan hukum jika tidak serta di batalkan pada pasal 61A ayat (1) pada frasa huruf c.

**3. Bahwa menurut para Pemohon Pasal 154A Bab IV Ketenagakerjaan Bagian Kedua Ketenagakerjaan Yang Termuat Dalam Pasal 81 Angka 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bertentangan dengan pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (4) UUD 1945, dengan dalil-dalil sebagaimana selengkapnya telah dimuat dalam bagian duduk perkara yang pada pokoknya sebagai berikut :**

(1) Bahwa Pasal 154A (UU Cipta Kerja) tidak mengatur besar pesangon atas ada 20 (dua puluh) alasan pemutusan hubungan kerja (PHK);

(2) Bahwa Pasal 154A (UU Cipta Kerja) menyebut ada 20 (dua puluh) jenis alasan pemutusan hubungan kerja (PHK), yakni:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh; (ex Pasal 163 UU Ketenagakerjaan);
- 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; (ex Pasal 164 UU Ketenagakerjaan);
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*); (ex Pasal 164 UU Ketenagakerjaan);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit; (ex Pasal 165 UU Ketenagakerjaan);
- g. Pengusaha menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh; (ex Pasal 169 ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan);

- h. Pengusaha membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (ex Pasal 169 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan);
- i. Pengusaha tidak membayara upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu; (ex Pasal 169 ayat (1) huruf c UU Ketenagakerjaan);
- j. Pengusaha tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh; (ex Pasal 169 ayat (1) huruf d UU Ketenagakerjaan);
- k. Pengusaha memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; (ex Pasal 169 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan);
- l. Pengusaha memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja; (ex Pasal 169 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan);
- m. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- n. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri; (ex Pasal 162 UU Ketenagakerjaan);
- o. 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; (ex Pasal 168 UU Ketenagakerjaan);
- p. 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 (ex Pasal 161 UU Ketenagakerjaan);



- q. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana; (ex Pasal 160 UU Ketenagakerjaan);
  - r. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan; (ex Pasal 172 UU Ketenagakerjaan);
  - s. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun; (ex Pasal 167 UU Ketenagakerjaan);
  - t. Pekerja/buruh meninggal dunia; (ex Pasal 166 UU Ketenagakerjaan);
- (3) Bahwa namun UU Cipta Kerja tidak mengatur nilai atau besaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang menjadi hak pekerja/buruh dalam hal terjadi PHK untuk setiap alasan. Padahal nilai atau besaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang menjadi hak pekerja/buruh dalam hal terjadi PHK karena alasan tertentu telah ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan. Misalnya untuk pekerja/buruh yang mengalami PHK karena alasan meninggal dunia, pensiun, sakit berkepanjangan, pengusaha menghina pekerja/buruh, pengusaha tidak membayar upah tepat waktu selama 3 (tiga) bulan berturut-turut, pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 153 ayat (3) UU Ketenagakerjaan (vide Pasal 161, Pasal 164);
- (4) Bahwa oleh karena UU Cipta Kerja tidak mengatur nilai atau besar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, sedangkan Undang-undang yang diubahnya, dalam hal ini UU Ketenagakerjaan, telah mengaturnya maka Pasal 154A, Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja patut dinilai tidak memberikan kepastian hukum kepada setiap pekerja/buruh yang mengalami PHK sebagaimana dijamin dan dilindungi konstitusi, karenanya norma-norma tersebut bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;
- (5) Bahwa dari penalaran yang wajar dari fakta *notoir* berupa pernyataan Presiden Republik Indonesia dan beberapa menteri pada bidang-bidang tertentu, seperti Menteri Koordinator Bidang Perekonomian, Menteri Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi dan Menteri Ketenagakerjaan sudah sejak lama dan sering mengatakan di media massa bahwa nilai atau besaran pesangon akan dikurangi, karena menurut Pemerintah pesangon menjadi salah satu faktor penghambat investasi asing masuk ke Indonesia;

- (6) Bahwa nilai dan besaran pesangon yang sudah ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan adalah merupakan hak milik konstitusional pekerja/buruh. Sedangkan dalam proses pemebentukan UU Cipta kerja khususnya Bab IV tentang Ketenagakerjaan, Pemerintah dan DPR tidak melibatkan pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh untuk membentuknya (membahas);
- (7) Bahwa oleh karena nilai dan besaran pesangon yang sudah ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan merupakan hak milik pribadi setiap pekerja/buruh, sedangkan hak milik pribadi tersebut telah dikurangi bahkan dihilangkan oleh pembuat Undang-undang maka patut dinilai Pasal 154A, Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja menjadi alat Pemerintah dan DPR untuk merampas hak milik pekerja/buruh secara semena-mena sebagaimana dimaksud Pasal 17 ayat (2) DUHAM;
- (8) Bahwa berdasarkan seluruh alasan dan fakta-fakta dalam pengujian materil tersebut di atas maka beralasan menurut hukum dan mohon Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan pengujian materil yang diajukan para Pemohon dalam permohonan *a quo*;

4. **Bahwa menurut para Pemohon Pasal 156 ayat (2) dan 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 27 ayat (2) dan pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945, dengan dalil-dalil sebagaimana selengkapnya telah dimuat dalam bagian duduk perkara yang pada pokoknya sebagai berikut :**

- (1) Bahwa pada quo ayat (2) telah mengubah ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan sebelumnya dengan menghilangkan kalimat...”paling sedikit”.. adanya perubahan isi kalimat tersebut secara jelas sudah membatasi hak seorang pekerja/buruh untuk mendapatkan pesangon lebih dari ketentuan yang ada, ini yang bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945,” *Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”, dan

- Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, “ *Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”.
- (2) Bahwa pada quo ayat (4) Huruf c, telah menghilangkan kalimat *penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja*, sudah menghilangkan hak warga negara untuk mendapatkan hak imbalan dan penghargaan bagi jaminan perlindungan kerja, sehingga bertentangan dengan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, “ *Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”.. Dengan hilangnya kalimat *penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja* negara dalam hal ini diwakili pemerintah telah melepaskan hak untuk melindungi warganya dalam mendapatkan kehidupan yang layak, serta mengabaikan asas kepastian hukum untuk seluruh warganya.
- (3) Bahwa selain tidak memberi jaminan dan kepastian hukum, norma-norma tersebut juga bersifat mengurangi hak konstitusional pekerja/buruh. Pasal 156 ayat (4) huruf c UU Ketenagakerjaan memberi hak uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, namun norma itu dihapus atau dihilangkan oleh/dari UU Cipta Kerja;

Bahwa berdasarkan alasan-alasan dan fakta-fakta tersebut di atas maka patutlah dinilai, selain bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, Pasal 156 Bagian Kedua Bab IV UU Cipta Kerja juga bertentangan dengan Pasal 28H ayat (4) UUD 1945 yang menjamin hak milik pribadi setiap orang tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapa pun;

#### **A. PETITUM**

Bahwa berdasarkan uraian, alasan, fakta hukum di atas, dan bukti-bukti terlampir, dengan ini para Pemohon mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

**Dalam Pegujian Materil:**

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pasal 59 yang termuat dalam bagian kedua Bab IV 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 frasa *“pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama”* Bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai adanya waktu yang menentukan Batasan waktu berakhirnya hubungan kerja maksimal 3 (tiga) tahun.
3. Menyatakan Pasal 61 ayat (1) Huruf c, yang termuat dalam bagian kedua Bab IV Ketenagakerjaan pasal 81 angka 16 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 *“selesaiannya suatu pekerjaan tertentu”* Bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai ada kesepakatan para pihak untuk mengakhiri hubungan kerja.
4. Menyatakan Pasal 61A yang termuat dalam bagian kedua Bab IV Ketenagakerjaan pasal 81 angka 17 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 *“huruf c”* Bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai dihapusnya ayat (1) frasa *“huruf c”*
5. Menyatakan Pasal 154A yang termuat dalam bagian kedua Bab IV 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 sepanjang tidak dimaknai pemutusan hubungan kerja sebagai akibat dari ketentuan dalam pasal sebagai berikut :

**Pasal 161**

- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing – masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat(1) memperoleh uang pesangon sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)

#### **Pasal 162**

- (1) Pekerja buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)
- (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat(4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja,peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat(1) harus memenuhi syarat:
  - a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30(tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri
  - b. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
  - c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- (4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

#### **Pasal 163**

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadinya perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan

kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1(satu) kali sesuai pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat(4)

- (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam pasal 156 ayat(3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).

#### **Pasal 164**

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan kerugian secara terus menerus selama 2(dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh, berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan berhak uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat (4)
- (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat(1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan public.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan penggantian uang sesuai pasal 156 ayat (4).

#### **Pasal 165**

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).

#### **Pasal 166**

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli waris nya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 (4).

#### **Pasal 167**

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutka pekerja/buruh pada program pensiun yang iuran nya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentua pasal 156 ayat (2), uang pengharagaan maa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3), tetapi berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentua pasal 156 ayat (4)
- (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil dari pada uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4), maka selisih nya dibayar oleh pengusaha.
- (3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iuran/premi nya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dlam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Dalam hal pengusaha tidak mengikut sertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2(dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 (4).
- (6) Hak atas maanfaat pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/burug atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan peraturan perundang\_undangan yang berlaku.

#### **Pasal 168**

- (1) 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 dapat diputus hubungan kerjanya karena didiskualifikasikan mengundurkan diri.
- (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
- (3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

#### **Pasal 169**

- (1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
  - a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
  - b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  - c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3(tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
  - d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh
  - e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; atau
  - f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- (2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapatkan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat (4).



- (3) Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3).

**Pasal 170**

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi pasal 151 ayat (3) dan pasal 168, kecuali pasal 158 ayat (1), pasal 160 ayat (3), pasal 162, dan pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.

**Pasal 171**

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang berwenang sebagaimana yang dimaksud pasal 158 ayat(1) pasal 160 ayat (3) dan pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrialnya dalam waktu yang paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.

**Pasal 172**

Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2(dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (4).

6. Menyatakan Pasal 156 ayat (2) dan ayat (4) huruf c yang termuat dalam bagian kedua Bab IV 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) pada ayat (2) sepanjang

frasa “*paling sedikit*” Bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai adanya penambahan untuk pemberian kompensasi pesangon. Dan pada ayat (4) huruf c sepanjang frasa “ *hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*” Bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai adanya ketentuan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

7. Menyatakan pasal-pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) yang diubah dan dihapus Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) tetap berlaku sampai dengan terbentuknya Undang-Undang yang baru;
8. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya; atau

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

Hormat kami.

**Kuasa Hukum PARA PEMOHON,**



ANDRI, SH., MH.



IYUS RUSLAN, SH.