



**GERAKAN KESEJAHTERAAN NASIONAL
TOLAK
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

Jakarta, 7 Desember 2020

Yang Terhormat,

KETUA MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA

Di_ Jalan Medan Merdeka Barat No. 6

Jakarta Pusat 10110

Perihal: **Permohonan Pengujian Formil Dan Materiil Undang-Undang (PUU) Pasal 42, Pasal 81, Pasal 82, dan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945**

Perkenankanlah kami, **Ari Lazuardi, S.H., Mohammad Fandrian Hadistianto, S.H., M.H., Saepul Anwar, S.H., Mustiyah, S.H., M.H., Andika Hendrawanto, S.H., M.H., Endang Rokhani, S.H., M.Si., Erma Hari Alijana, S.H., M.H., Tomi, S.H., Bakar, S.T., S.H., Agus Jaenal, S.H., M.H., Abu Bakar, S.Pd., S.H., M.H., Andri Herman Setiawan, S.H., M.H., Tarya Miharja, S.H., Fikri Abdullah, S.H., Andri, S.H., dan Moh. Subekhi, S.H.** kesemuanya adalah Advokat yang tergabung dalam **GERAKAN KESEJAHTERAAN NASIONAL TOLAK UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA** dan berdomisili hukum di Ruko Cempaka Mas, Blok P No. 30, Jln. Letjen Suprpto, No.1 Jakarta Pusat, dalam hal ini bertindak bersama-sama maupun sendiri-sendiri mewakili untuk dan atas nama:

- Nama : R. Abdullah
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Ketua Umum Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP KEP SPSI)
Alamat : Kampung Pengasinan RT 004 RW 018, Pengasinan, Rawalumbu, Kota Bekasi, Jawa Barat

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 3 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon I**

DITERIMA DARI	.. Pemohon ..
Hari	... Senin
Tanggal	... 7 ... Desember 2020
Jam	... 11.10 ... WIB

2. Nama : Indra Munaswar
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Ketua Umum Federasi Serikat Pekerja Indonesia (FSPI)
Alamat : Kampung Bali Matraman No 18 RT 012 RW 006 Manggarai,
Tebet, Jakarta Selatan, DKI Jakarta

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 3 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon II**

3. Nama : Abdul Hakim
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Ketua Umum Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia '98
(PPMI '98)
Alamat : Gang Gaok No 5 RT 004 RW 001 Bukit Duri, Tebet, Jakarta
Selatan, DKI Jakarta

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 3 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon III**

4. Nama : Sofyan Bin Abd Latief
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Ketua Umum Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Reformasi
(FSP PARIWISATA REFORMASI)
Alamat : Kp. Lebak RT 006 RW 002 Karet, Sepatan, Kabupaten
Tangerang, Banten

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 3 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon IV**

5. Nama : Prihatin Suryo Kuncoro
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Ketua Persatuan Pegawai Indonesia Power (PP IP)
Alamat : Kampung Dusun Kebon Kopi RT 001 RW 008 Kelurahan
Puspasari, Citeureup, Kabupaten Bogor, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon V**

6. Nama : Andy Wijaya
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Sekretaris I Persatuan Pegawai Indonesia Power (PP IP)

Alamat : Jalan Demak Blok B1 No 10, RT 002 RW 007, Kedung Badak,
Tanah Sareal, Kota Bogor, Jawa Barat

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon VI**

7. Nama : Agus Wibawa
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Ketua Umum Serikat Pekerja Pembangkitan Jawa Bali (SP PJB)
Alamat : Wisma Lidah Kulon Blok B3, Jawa Timur

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon VII**

8. Nama : Dewanto Wicaksono
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Sekretaris Jenderal Serikat Pekerja PT Pembangkitan Jawa Bali
(SP PJB)
Alamat : Taman Jambangan Indah II Kav. 10, Kota Surabaya, Jawa Timur

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon VIII**

9. Nama : Muhammad Abrar Ali, S.H.
Pekerjaan : Karyawan BUMN
Jabatan SP/SB : Ketua Umum Serikat Pekerja PT Perusahaan Listrik Negara
(Persero) (SP PLN)
Alamat : Jalan Purwosari No 46B Pulo Brayan Bengkel Baru, Medan
Timur, Sumatra Utara

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon IX**

10. Nama : Ir. Bintoro Suryo Sudibyo, MM
Pekerjaan : Karyawan BUMN
Jabatan SP/SB : Sekretaris Jenderal Serikat Pekerja PT Perusahaan Listrik
Negara (Persero) (SP PLN)
Alamat : Jalan Taman Bougenville II Blok E 28 RT 009 RW 014, Jaka
Setia, Bekasi Selatan, Kota Bekasi, Jawa Barat

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon X**

11. Nama : Yosephine Chrisan Ecclesia Tamba
Pekerjaan : Karyawan BUMN

Jabatan SP/SB : Ketua Umum Ikatan Awak Kabin Garuda Indonesia (IKAGI)
Alamat : Permata Regency Blok E 3 No 32, RT 006 RW 016, Wanasari,
Cibitung, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XI**

12. Nama : T. Putri Kawistari
Pekerjaan : Karyawan BUMN
Jabatan SP/SB : Sekretaris Jenderal Ikatan Awak Kabin Garuda Indonesia
(IKAGI)
Alamat : Jalan Griya Harapan Permai Blok B 2/23, RT 001 RW 032,
Pejuang Medan Satria, Kota Bekasi, Jawa Barat

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 10 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon XII**

13. Nama : Edi Lesmana
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Ketua Umum Federasi Serikat Pekerja Bandara Indonesia
(FSPBI)
Alamat : Jalan Alam Sari Blok K 91 RT 009 RW 021 Kel. Benda Baru,
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 5 November 2020, Selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon XIII**

14. Nama : Saptono Ariwibowo
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Ketua Umum Serikat Pekerja Danone Aqua Group (SP DAG)
Alamat : Jalan Hilir No. 19 Perumahan Payungmas RT 005 RW 010
Pudakpayung, Banyumanik, Kota Semarang, Jawa Tengah.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XIV**

15. Nama : Abd. Kodir
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Sekretaris Jenderal Serikat Pekerja Danone Aqua Group (SP
DAG)
Alamat : Rusunawa Cingised Blok 1 RT 002 RW 006 Cisaranten Kulon,
Arcamanik, Kota Bandung, Jawa Barat

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 3 November 2020, Selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon XV**

16. Nama : Agus Koswara
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Ketua Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP KEP SPSI) Provinsi Jawa Barat
Alamat : Telaga Harapan Blok J-6 No.9 RT 003 RW 018, Desa Telaga Murni, Kecamatan Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XVI**

17. Nama : Muhaemin Aziz
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Wakil Ketua II Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP KEP SPSI) Provinsi Jawa Barat
Alamat : Kihapit, RT. 010 RW.020, Kelurahan Leuwi Gajah, Kecamatan Cimahi Selatan, Kota Cimahi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XVII**

18. Nama : Suparno Prpto Sudarmo
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Wakil Ketua IV Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP KEP SPSI) Provinsi Jawa Barat
Alamat : Bintang Alam Blok U4/2 RT.034 RW.011, Desa Teluk Jambe, Kecamatan Teluk Jambe Timur, Karawang, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai **Pemohon** -----**XVIII**

19. Nama : Hermansyah
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Sekretaris Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP KEP SPSI) Provinsi Jawa Barat

Alamat : Metland Tambun Cluster Pontania Blok N2 No.2 RT.004 RW.008
Desa Tambun, Kecamatan Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi,
Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XIX**

20. Nama : J. Undy Harjanto
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Wakil Sekretaris Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja
Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh
Indonesia (PD FSP KEP SPSI) Provinsi Jawa Barat
Alamat : Kp. Margaluyu, Gg H Ilyas No.115 RT 004/RW 002, Kelurahan
Cimahi, Kecamatan Cimahi Tengah, Kota Cimahi, Jawa Barat

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 3 November 2020, Selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon XX**

21. Nama : Suyadi Abas
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Wakil Ketua I Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Kimia,
Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD
FSP KEP SPSI) Provinsi Banten
Alamat : Jalan Cemara Raya Blok C 1/9 Sekt.1-1, Rawa Buntu, Serpong,
Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XXI**

22. Nama : Dahrul Lubis S.H
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Sekretaris Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Kimia,
Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD
FSP KEP SPSI) Provinsi Banten
Alamat : Perum Mustika Blok C 11 No 36, Pasir Nangka, Tigaraksa,
Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XXII**

23. Nama : Lili Holili
Pekerjaan : Karyawan Swasta

Jabatan SP/SB : Wakil Sekretaris II Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP KEP SPSI) Provinsi Banten

Alamat : Kp. Kadaung, Balaraja, Banten

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 4 November 2020, Selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon XXIII**

24. Nama : Mustopo
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Ketua Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP KEP SPSI) Provinsi DKI Jakarta
Alamat : Kayu Besar RT.006/RW.011, Kelurahan Cengkareng Timur, Kec.Cengkareng, Jakarta Barat, DKI Jakarta

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XXIV**

25. Nama : Edo Sasda
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Wakil Ketua Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP KEP SPSI) Provinsi DKI Jakarta
Alamat : Bumi Anggrek Blok-U No. 236, RT/006/RW 017, Kel. Karangsatria, Kec. Tambun Utara, Kab. Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XXV**

26. Nama : Sulistiyono, S.H.
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Sekretaris Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP KEP SPSI) Provinsi DKI Jakarta
Alamat : KP. Pulo Jahe RT 009/RW 014, Kel. Jatinegara, Kec. Cakung, Jakarta Timur, DKI Jakarta

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XXVI**

27. Nama : Akhmad Soleh
Pekerjaan : Karyawan Swasta

Jabatan SP/SB : Wakil Sekretaris I Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP KEP SPSI) Provinsi DKI Jakarta

Alamat : KP. Pulo Jahe RT 011/RW 014, Kel. Jatinegara, Kec. Cakung, Jakarta Timur, DKI Jakarta.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XXVII**

28. Nama : Anang Yani
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Wakil Sekretaris II Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP KEP SPSI) Provinsi DKI Jakarta
Alamat : JL. Banteng No. 45D, RT 002/RW 014 Kel. Kranji, Kec. Bekasi Barat, Kota Bekasi, Jawa Barat.

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 November 2020, Selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon XXVIII**

29. Nama : Zen Mutowali
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Ketua Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kabupaten-Kota Bekasi
Alamat : Cluster Sriwedari Blok P9/10 Taman Harapan Baru RT/RW 008/023, Kelurahan Pejuang, Kecamatan Medan Satria - Kota Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XXIX**

30. Nama : Abdul Ghofur Muhammad
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Sekretaris Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kabupaten-Kota Bekasi
Alamat : Perum Telaga Pasiraya Blok B6 No.23 RT/RW 002/008, Desa Sukasari, Kecamatan Serang Baru, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XXX**

Nama : Asep Opan Sopian

31. Pekerjaan : Karyawan swasta
Jabatan SP/SB : Wakil Ketua II Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kabupaten-Kota Bekasi
Alamat : Mustika Kr. Satria Blok DA 1 No.11 RT/RW 009/014, Desa Karangatria, Kecamatan Tambun Utara - Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XXXI**

32. Nama : Tri Widayati
Pekerjaan : Karyawan swasta
Jabatan SP/SB : Wakil Ketua III Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kabupaten-Kota Bekasi
Alamat : Bantar Gebang Selatan RT/RW 001/005, Kelurahan Bantar Gebang, Kecamatan Bantar Gebang - Kota Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XXXII**

33. Nama : Hermawan
Pekerjaan : Karyawan swasta
Jabatan SP/SB : Wakil Sekretaris V Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kabupaten-Kota Bekasi
Alamat : Perum Griya Gandasari Indah Blok C 12/09 RT/RW 004/001, Desa Gandasari, Kecamatan Cikarang Barat - Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 3 November 2020, Selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon XXXIII**

34. Nama : Senggono
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Ketua Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kota Depok
Alamat : Jl. Masjid Uswatun Haswanah, RT. 001 / 006 Kel, Curug Kec, Cimanggis, Kota Depok, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XXXIV**

35. Nama : Firdaus
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Wakil Ketua Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia,
Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC
FSP KEP SPSI) Kota Depok
Alamat : Kp. Pulo RT. 008/007, Kel, Warujaya, Kec, Parung, Kabupaten
Bogor, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon XXXV**

36. Nama : Jahar Sihotang
Pekerjaan : Wiraswasta
Jabatan SP/SB : Wakil Ketua Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia,
Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC
FSP KEP SPSI) Kota Depok
Alamat : Jl. Raya Kalimulya No. 51 RT. 001/005, Kel, Kalimulya, Kec,
Cilodong, Kota Depok, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XXXVI**

37. Nama : Teguh Lisono
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Sekretaris Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia,
Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC
FSP KEP SPSI) Kota Depok
Alamat : Kp. Tipar, RT. 004 / 011, Kelurahan Mekar sari, Kecamatan
Cimanggis, Kota Depok, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XXXVII**

38. Nama : Sukiyo
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Bendahara Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia,
Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC
FSP KEP SPSI) Kota Depok
Alamat : Pedurenan Depok, RT. 004/001, Kel, Cisalak Pasar, Kec,
Cimanggis, Kota Depok, Jawa Barat

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 3 November 2020, Selanjutnya disebut sebagai -----

----- **Pemohon XXXVIII**

39. Nama : Imam Baihaqi
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Ketua Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kota Cilegon
Alamat : Perum. Titan Arum C.12 No. 13 RT 003/013, Kelurahan. Drangong, Kecamatan. Taktakan, Kota Serang, Banten

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon XXXIX**

40. Nama : M. Ma'ruf
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Wakil Ketua I Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kota Cilegon
Alamat : Purnabakti RT 004/010 Kelurahan Drangong, Kecamatan Taktakan, Kota Serang, Banten

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon XL**

41. Nama : Fachmi Faturochman
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Wakil Ketua Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kota Cilegon
Alamat : Taman Puri Indah D3 No. 10 Kelurahan Serang, Kecamatan Serang, Kota Serang, Banten

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon XLI**

42. Nama : Mohamad Yusup
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Wakil Ketua Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kota Cilegon
Alamat : Taman Puri Indah D3 No. 12 Kelurahan Serang, Kecamatan Serang, Kota Serang, Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XLII**

43. Nama : Nanang Yulianto
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Wakil Ketua Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kota Cilegon
Alamat : Link. Kalang Anyar RT 001/001 Kelurahan Kedaleman, Kecamatan Cibeber, Kota Cilegon, Banten

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 November 2020, Selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon XLIII**

44. Nama : Ira Laila Budiman
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Ketua Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kabupaten Purwakarta
Alamat : Kp. Krajan I RT.002/003 Kelurahan Tegal Munjul, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XLIV**

45. Nama : Solihin
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Wakil Ketua III Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kabupaten Purwakarta
Alamat : Kampung Cirangkong RT 06/02, Desa Cirangkong Kecamatan Cibatu, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XLV**

46. Nama : Ano Karno
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Wakil Sekretaris II Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kabupaten Purwakarta
Alamat : Kamp Marga Mukti RT 008 RW 004, Desa Cilandak, Kecamatan Cibatu, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XLVI**

47. Nama : Ade Hasanudin
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Wakil Sekretaris I Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kabupaten Purwakarta
Alamat : Kp. Cikumpay, RT. 012, RW. 004, Desa Cikumpay, Kecamatan Campaka, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon XLVII**

48. Nama : Lina Marlina
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Bendahara Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kabupaten Purwakarta
Alamat : Mess PT. IBR Blok E-7, RT. 001, RW. 001, Desa Cilangkap, Kecamatan Babakan Cikao, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 4 November 2020, Selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon XLVIII**

49. Nama : Eko Dwi Prasetio
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Wakil Sekretaris II Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kab.Tangerang-Kota Tangsel
Alamat : Jl. Persatuan No 14, Rt/Rw 002/004, Kelurahan Cinere, Kecamatan Cinere, Kota Depok, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon XLIX**

50. Nama : Misar
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Wakil Sekretaris III Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kab. Tangerang -Kota Tangsel
Alamat : Kp Piruang, Rt/Rw 004/001, Desa Patrasana, Kecamatan Kresek, Kabupaten Tangerang, Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon L**

51. Nama : Suhendar
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Bendahara Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kab. Tangerang -Kota Tangsel
Alamat : Kp Keboncau, Rt/Rw 001/005, Kelurahan Jatake, Kecamatan Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LI**

52. Nama : Windarto
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Pleno Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kab. Tangerang -Kota Tangsel
Alamat : Perumahan. Puri Rajeg E-2/10, Rt/Rw 004/006, Desa Lembangsari, Kecamatan Rajeg, Kabupaten Tangerang, Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LII**

53. Nama : Andi Buchory
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Pleno Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kab. Tangerang -Kota Tangsel
Alamat : Kp Sawah Dalam, Rt/Rw 006/005, Kelurahan Panunggangan Utara, Kecamatan Pinang, Kota Tangerang, Banten

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 November 2020, Selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon LIII**

54. Nama : H. Sahabar
Pekerjaan : Pensiunan
Jabatan SP/SB : Ketua Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kabupaten Berau
Alamat : Jl. SM.Aminudin GG.IV Kabupaten Berau, Kalimantan Timur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LIV**

55. Nama : Moh. Lukman Rahim
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Wakil Ketua I Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kabupaten Berau
Alamat : Jl. Sungai Kuyang Kec. Teluk Bayur Kabupaten Berau Kalimantan Timur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LV**

56. Nama : Soleman Siang
Pekerjaan : Karyawan swasta
Jabatan SP/SB : Wakil Ketua II Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kabupaten Berau
Alamat : Bena Baru Kecamatan Sambaliung, Kabupaten Berau Kalimantan Timur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LVI**

57. Nama : Munir S.
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Sekretaris Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kabupaten Berau
Alamat : Jl. Stasiun I Kec. Teluk Bayur Kabupaten Berau, Kalimantan Timur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LVII**

58. Nama : Sulhan
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Wakil Sekretaris I Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kabupaten Berau
Alamat : Jl. Tarap Gg. Dilayas, Tanjung redeb, Kabupaten Berau, Kalimantan Timur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LVIII**

Nama : Jupran

59. Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Wakil Sekretaris II Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kabupaten Berau
Alamat : Jl. Rambai Sei. Bebanir Bangun Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau, Kalimantan Timur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LIX**

60. Nama : Aji Hendra Hidayat
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Jabatan SP/SB : Bendahara Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kabupaten Berau
Alamat : Jl. Prapatan I Gg. Sekilan Sungai Bedungun, Kabupaten Berau, Kalimantan Timur

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 3 November 2020, Selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon LX**

61. Nama : Taufik
Pekerjaan : Pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia
Alamat : Gg. Mangseng III Rt 007 Rw 024 Kelurahan Kaliabang Tengah, Kecamatan Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LXI**

62. Nama : Pujiono
Pekerjaan : Pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia
Alamat : Kp. Buwek Rt 006 Rw 028 Desa Sumberjaya, Kecamatan Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LXII**

63. Nama : Wiyono
Pekerjaan : Pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia
Alamat : Perum Permata Griya Satria Blok P No.18 Rt 006 Rw 006 Desa Karang Satria, Kec Tambun Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LXIII**

64. Nama : Taryono
Pekerjaan : Pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia

Alamat : Gg. Binangun VI No.34 Rt 008 Rw 024 Kelurahan Kaliabang
Tengah, Kecamatan Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon LXIV**

65. Nama : Fatkurochman
Pekerjaan : Pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia
Alamat : Perum Taman Sakinah Rt 001 Rw 023 Desa Mangunjaya,
Kecamatan Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon LXV**

66. Nama : Sugito
Pekerjaan : Pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia
Alamat : Bulak Perwira Rt 007 Rw 007 Kelurahan Perwira, Kecamatan
Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon LXVI**

67. Nama : Ahmad Zaini
Pekerjaan : Pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia
Alamat : Kaliabang Ilir Rt 002 Rw 007 Kelurahan Pejuang, Kecamatan
Medan Satria, Kota Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon LXVII**

68. Nama : Achmad Gozali
Pekerjaan : Pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia
Alamat : Perum Sahara Indah Permai Blok C No.15 Rt 014 Rw 003
Kelurahan Kaliabang Tengah, Kecamatan Bekasi Utara, Kota
Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon LXVIII**

69. Nama : Rahmat Alamin
Pekerjaan : Pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia
Alamat : Perum Alinda 2 Blok C1 No.17 Rt 006 Rw 027 Kelurahan
Kaliabang Tengah, Kecamatan Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa
Barat

Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon LXIX**

70. Nama : Bambang Supriono
Pekerjaan : Pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia

Alamat : Kav Tanah Tinggi Rt 001 Rw 025 Desa Setia Asih, Kecamatan Taruma Jaya, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LXX**

71. Nama : Deni Kurniawan
Pekerjaan : Pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia
Alamat : Kp Turi Rt 001 Rw 006 Desa Sriamur, Kecamatan Tambun Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LXXI**

72. Nama : Andy Suseno
Pekerjaan : Pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia
Alamat : Pesona Anggrek Harapan Blok B14 No.18 Rt 006 Rw 027 Kelurahan Harapan Jaya, Kecamatan Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LXXII**

73. Nama : Erin Nurahmat Alim
Pekerjaan : Pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia
Alamat : Kp. Rawa Pasung Rt 001 Rw 003 Kelurahan Kali Baru, Kecamatan Medan Satria, Kota Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LXXIII**

74. Nama : Andi Sutriono
Pekerjaan : Pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia
Alamat : Alamanda Regency Blok C2 No.28 RT 002 RW 021 Desa Karangsatria, Kecamatan Tambun Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LXXIV**

75. Nama : Panca Setiyadi Gunawan
Pekerjaan : Pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia
Alamat : Perum Puri Harapan Blok B1 No. 16 Rt 002 Rw 001 Desa Setia Asih, Kecamatan Taruma Jaya, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LXXV**

76. Nama : Sukirman
Pekerjaan : Pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia

Alamat : PUP Sektor V Blok K9 No.21 Rt 002 Rw 026 Desa Bahagia,
Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LXXVI**

77. Nama : Wawan Hermawan
Pekerjaan : Pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia
Alamat : Kav. Kali Abang Permai No.23 Rt 007 Rw 004 Kelurahan
Kaliabang Tengah, Kecamatan Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa
Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LXXVII**

78. Nama : Abdul Ropik Wijaya
Pekerjaan : Pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia
Alamat : Perumahan Villa Padurenan Indah 2 Blok B9 Rt 006 Rw 007 Kel.
Padurenan, Kec. Mustika Jaya, Kota Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LXXVIII**

79. Nama : Achmad Indra Rudiyanto
Pekerjaan : Pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia
Alamat : Ujung Menteng Rt 007 Rw 003 Kel. Ujung Menteng, Kecamatan
Cakung, Jakarta Timur, DKI Jakarta

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LXXIX**

80. Nama : Gendut Buseri
Pekerjaan : Pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia
Alamat : Kav Bulak Perwira II Rt 001 Rw 007 Kelurahan Perwira, Kec
Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LXXX**

81. Nama : Dian Hadian
Pekerjaan : Pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia
Alamat : Permata Griya Satria Blok G No.10 Rt 006 Rw 006 Desa Karang
Satria, Kec Tambun Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LXXXI**

82. Nama : Aryo Yudho Paryono
Pekerjaan : Pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia
Alamat : Alinda Kencana II Blok D4 No.7 Rt 009 Rw 027 Kel Kaliabang
Tengah, Kec Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LXXXII**

83. Nama : Ahmad Fauzi
Pekerjaan : Pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia
Alamat : Kp. Pisang Batu Rt 003 Rw 001 Desa Pahlawan Setia, Kec
Tarumajaya, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LXXXIII**

84. Nama : Sadikin
Pekerjaan : Pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia
Alamat : Jl. Gotong Royong Rt 006 Rw 004 Kel Kaliabang Tengah, Kec
Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 3 November 2020, Selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon LXXXIV**

85. Nama : Bambang Tri Priyanto
Pekerjaan : PT. Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Taman Sentosa Blom K.5 No.51 RT/RW 017/006 Desa
Sukaesmi – Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LXXXV**

86. Nama : Triyono
Pekerjaan : PT.Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Perum Kota Mega Regency Blok H-39/11 RT/RW 003/009
Desa Sukasari – Serang Baru

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LXXXVI**

87. Nama : M.Syarief Hidayat Rendusara
Pekerjaan : PT.Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Jl.Rusa 1 Blok G/97 Cikarang Baru RT/RW 001/009
Desa Serta Jaya – Cikarang Timur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LXXXVII**

88. Nama : Pipit Iswanto
Pekerjaan : PT.Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Perum Grand Cikarang City Blok E-18 No.01 RT/RW 015/010
Desa.Karang Raharja – Cikarang Utara

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LXXXVIII**

Nama : Joko Santoso

89. Pekerjaan : PT.Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Perum Telaga Harapan Blok 15 No.15 RT/RW 002/011
Desa.Telaga Murni – Cikarang Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon LXXXIX**

90. Nama : Imam Budiyo
Pekerjaan : PT.Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Puri Cikarang Hijau B.H.4 No.04 RT/RW 006/010
Desa.Karang Asih – Cikarang Utara

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XC**

91. Nama : Gunawan
Pekerjaan : PT.Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Jl.Cimandiri 5A/V, 5/16 Graha Asri RT/RW 007/008
Desa.Jatireja – Cikarang Timur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XCI**

92. Nama : Maulana Ichwan Iskandar
Pekerjaan : PT.Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Bumi Teluk Jambe B/204 RT/RW 002/010
Desa.Sukaluyu – Teluk Jambe

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XCII**

93. Nama : Suherman
Pekerjaan : PT.Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Jl.Cimandiri 9/A5, Graha Asri RT/RW 006/002
Desa.Jatireja – Cikarang Timur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XCIII**

94. Nama : Singgih Priyo Prabowo
Pekerjaan : PT.Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Perum BCL, Jl.Cendana XI Blok C70 No.12 RT/RW 004/006
Desa Waluya – Cikarang Utara

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XCIV**

95. Nama : Sigit Yulianto
Pekerjaan : PT.Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Kavling Karang Sambung, RT/RW001/009
Desa.Karang Satria – Tambun Utara

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XCV**

96. Nama : Joko Purdiyanto
Pekerjaan : PT.Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Perum Grand Cikarang City Cluster Sakura Blok H7 No.25
RT/RW 002/030 Desa Karang Raharja – Cikarang Utara

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XCVI**

97. Nama : Avhan Hadi Bijaksana
Pekerjaan : PT.Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Perum Central Park Cikarang Blok C2 No.8 RT/RW 058/023
Desa.Karang Raharja – Cikarang Utara

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XCVII**

98. Nama : Asyep Syahril
Pekerjaan : PT.Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Perum Grand Cikarang City RT/RW 031/013
Desa.Karang Raharja – Cikarang Utara

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XCVIII**

99. Nama : Mulyadi
Pekerjaan : PT.Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Jl.Cimandiri Raya Blok VI/73 Graha Asri RT/RW 009/008
Desa.Jatireja – Cikarang Timur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon XCIX**

100. Nama : Niwan Sri Hurip Jaya Mulya
Pekerjaan : PT.Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Puri Mutiara Indah Jl.Cakalang X B/C- P/05 RT/RW 005/008
Desa Karang Raharja – Cikarang Utara

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon C**

101. Nama : Purwanto
Pekerjaan : PT.Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Perum Gramapuri Persada Blok G1 No.49 RT/RW 001/006
Desa.Sukajaya - Cibitung

Selanjutnya disebut sebagai----- **Pemohon CI**

102. Nama : Rico Deroyles S
Pekerjaan : PT.Unilever Indonesia, Tbk

Alamat : Perum Grand Cikarang City Blok A1 No.07 RT/RW 073/027
Desa Karang Raharja – Cikarang Utara

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CII**

103. Nama : Hutri Agus Setiawan
Pekerjaan : PT.Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Jl.Letda D Suprpto No.18A RT/RW 001/001
Desa Pasar Baru - Karawaci

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CIII**

104. Nama : Ahmad Muktafi
Pekerjaan : PT.Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Perum Gramapuri Persada Blok G1 No.36 RT/RW 001/006
Desa Sukajaya - Cibitung

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CIV**

105. Nama : Leksono Widodo (SIM)
Pekerjaan : PT.Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Bekasi Regensi 2/DD6/55 RT/RW 12/18 Cibitung

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CV**

106. Nama : Soepriyono
Pekerjaan : PT.Unilever Indonesia, Tbk
Alamat : Bumi Teluk Jambe Blok Y/127 RT/RW 001/013
Desa Sukaharja Teluk Jambe Timur

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 3 November 2020, Selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CVI**

107. Nama : Lili Samsudin
Pekerjaan : Pekerja PT. MATTEL INDONESIA
Alamat : Kp. Walahir RT/RW 003/005, Desa Walahir, Kec Cikarang
Utara, Kab Bekasi, Prov Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CVII**

108. Nama : Sri Retno Purwaningsih
Pekerjaan : Pekerja PT. MATTEL INDONESIA
Alamat : Perum Gramapuri Persada, Blok Q.14 No. 5, RT/RW 002/005,
Desa Sukajaya, Kec Cibitung, Kab Bekasi, Prov Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CVIII**

109. Nama : Ida Noviyanti
Pekerjaan : Pekerja PT. MATTEL INDONESIA
Alamat : Perum Telaga Murni Blok E20 No 9, RT/RW 007/008, Kec
Cikarang Barat, Kab Bekasi, Prov Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CIX**

110. Nama : Mahmud
Pekerjaan : Pekerja PT. MATTEL INDONESIA
Alamat : KP Citarik, RT/RW 002/005, Desa Jatibaru, Kec Cikarang
Timur, Kab Bekasi, Prov Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CX**

111. Nama : Ade Nina Nurmu'minah
Pekerjaan : Pekerja PT. MATTEL INDONESIA
Alamat : Perum Graha Asri Jl Ciliwung Raya Blok B-8 No5, RT/RW
001/011, Desa Simpangan, Kec Cikarang Utara, Kab Bekasi,
Prov Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXI**

112. Nama : Joko Sri Wahyudi
Pekerjaan : Pekerja PT. MATTEL INDONESIA
Alamat : Perum Telaga Pasiraya, blok F-12A No 02, RT/RW 005/011,
Desa Sukasari, Kec Serang Baru, kab Bekasi, Prov Jawa barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXII**

113. Nama : Mimin Mintarsih
Pekerjaan : Pekerja PT. MATTEL INDONESIA
Alamat : Perum Bumi Waringin Indah Blok A.2 No.4, RT/RW 007/007,
Desa Waringinjaya, Kec Kedung Waringin, Kab Bekasi, Prov
Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXIII**

114. Nama : Neti Fitriana
Pekerjaan : Pekerja PT. MATTEL INDONESIA
Alamat : Perum Mutiara Bekasi Jaya Blok F-9 No 9A, RT/RW 002/009,
Desa Sindang Mulya, Kec Cibarusah, Kab Bekasi, Prov Jawa
Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXIV**

115. Nama : Rubiyanto
Pekerjaan : Pekerja PT. MATTEL INDONESIA
Alamat : Perum Telaga Harapan Blok J.15 No 21, RT/RW 004/018, Desa
Telaga Murni, Kec Cikarang Barat, Kab Bekasi, Prop Jawa
Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXV**

116. Nama : Ayi Setiawan
Pekerjaan : Pekerja PT. MATTEL INDONESIA
Alamat : Perum Telaga Harapan, Blok J-18 No 4, RT/RW 004/018, Desa
Telaga Murni, Kec Cikarang Barat, Kab Bekasi, Prop Jawa
Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXVI**

117. Nama : Maman Kostaman
Pekerjaan : Pekerja PT. MATTEL INDONESIA
Alamat : Perum Telaga Pasiraya Blok B 12A NO 17, RT/RW 004/008,
Desa Sukasari, Kec Serang Baru, Kab Bekasi, Prop Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXVII**

118. Nama : Heni Kuraesin
Pekerjaan : Pekerja PT. MATTEL INDONESIA
Alamat : Kp. Kedung Gede RT/RW 010/004, Desa Kedung Waringin,
Kec Kedung Waringin, Kab Bekasi, Prov Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXVIII**

119. Nama : Yani Febriyani
Pekerjaan : Pekerja PT. MATTEL INDONESIA
Alamat : Perum Telaga Pasiraya Blok B6 No 26, RT/RW 002/008, Desa
Sukasari, Kec Serang Baru, Kab Bekasi, Prov Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXIX**

120. Nama : Siti Edah Zubaedah
Pekerjaan : Pekerja PT. MATTEL INDONESIA
Alamat : Mekarsari Timur RT/RW 003/002, Desa Mekarsari, Kec
Tambun Selatan, Kab Bekasi, Prov Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXX**

121. Nama : Muhammad Said
Pekerjaan : Pekerja PT. MATTEL INDONESIA
Alamat : Perum Telaga Murni Blok E.20 No 09, RT/RW 007/008, Desa
Telaga Murni, Kec Cikarang Barat, Kab Bekasi, Prov Jawa
Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXXI**

122. Nama : Adi Krisfianto
Pekerjaan : Pekerja PT. MATTEL INDONESIA
Alamat : Blok Kalianyar RT/RW 018/004, Desa Gombang, Kec Plumbon,
Kab Cirebon, Prov Jawa Barat.

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 4 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CXXII**

123. Nama : Guntoro
Pekerjaan : Pekerja PT. Multistrada Arah Sarana,Tbk.
Alamat : Cimanggu Kulon RT. 001/006 Desa Cimanggu Kecamatan
Cimanggu Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXXIII**

124. Nama : Imam Ma'arif
Pekerjaan : Pekerja PT. Multistrada Arah Sarana,Tbk.
Alamat : Perum Permata Cikarang Timur blok 02/09 RT.004 RW.012
Desa Jatireja Kecamatan Cikarang Timur Kabupaten Bekasi
Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXXIV**

125. Nama : Edi Susanto
Pekerjaan : Pekerja PT. Multistrada Arah Sarana,Tbk.
Alamat : Beran RT.006 RW.003 Desa Gemarang Kecamatan Gemarang
Kabupaten Madiun Provinsi Jawa Timur.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXXV**

126. Nama : Ibnu Drazat Elya
Pekerjaan : Pekerja PT. Multistrada Arah Sarana,Tbk.
Alamat : Kp.Rawagebang RT.002 RW.003 Desa Jatibaru Kecamatan
Cikarang Timur Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXXVI**

127. Nama : Siti Khotijah
Pekerjaan : Pekerja PT. Multistrada Arah Sarana,Tbk.
Alamat : Perum Taman Permata Indah Blok F3 No 17 RT.006 RW.008
Desa Waringinjaya Kecamatan Kedung Waringin Kabupaten
Bekasi Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXXVII**

128. Nama : Jatmi Ajiratyono
Pekerjaan : Pekerja PT. Multistrada Arah Sarana,Tbk.
Alamat : Gebang Lor 32-A RT.002 RW.001 Desa Gebang Putih
Kecamatan Sukolilo Kabupaten Surabaya Provinsi Jawa Timur.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXXVIII**

129. Nama : Kusnindar Sukoco
Pekerjaan : Pekerja PT. Multistrada Arah Sarana,Tbk.
Alamat : Limbangan RT. 002/006 Desa Limbangan Kecamatan Ulujami
Kabupaten Pemalang Provinsi Jawa Tengah.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXXIX**

130. Nama : Mustofa
Pekerjaan : Pekerja PT. Multistrada Arah Sarana,Tbk.
Alamat : Dsn Kumpulsari RT. 002/002 Desa Wungurejo Kecamatan
Ringinarum Kabupaten Kendal Provinsi Jawa Tengah.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXXX**

131. Nama : Baharuddin
Pekerjaan : Pekerja PT. Multistrada Arah Sarana,Tbk.
Alamat : Dusun Karang Anyar RT. 003/007 Desa Jambusari Kecamatan
Jeruklegi Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXXXI**

132. Nama : Hamdan kurniawan
Pekerjaan : Pekerja PT. Multistrada Arah Sarana,Tbk.
Alamat : Blok Paing RT. 003/002 Desa Tenjomaya Kecamatan Ciledug
Kabupaten Cirebon Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXXXII**

133. Nama : Rizky Al Taurik
Pekerjaan : Pekerja PT. Multistrada Arah Sarana,Tbk.

Alamat : Jl. Gatot Subroto RT. 004/001 Desa Sumurpanggang Kecamatan
Margadana Kota Tegal Provinsi Jawa Tengah.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXXXIII**

134. Nama : Suswanto
Pekerjaan : Pekerja PT. Multistrada Arah Sarana,Tbk.
Alamat : Cisumur RT. 003/003 Desa Cisumur Kecamatan
Gandrungmangu Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXXXIV**

135. Nama : Eko Prasetyo
Pekerjaan : Pekerja PT. Multistrada Arah Sarana,Tbk.
Alamat : Jenggawur RT. 005/002 Desa Jenggawur kecamatan Pangkah
Kabupaten Tegal Provinsi Jawa Tengah.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXXXV**

136. Nama : Budi Laksono
Pekerjaan : Pekerja PT. Multistrada Arah Sarana,Tbk.
Alamat : Kp.Pilar RT. 001/001 Kelurahan Cikarang Kota Kecamatan
Cikarang Utara Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXXXVI**

137. Nama : Andi Nerwanto
Pekerjaan : Pekerja PT. Multistrada Arah Sarana,Tbk.
Alamat : Dusun Bekelan RT. 005/004 Desa Gondangrejo Kecamatan
Windusari Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXXXVII**

138. Nama : Sodikul Anwar
Pekerjaan : Pekerja PT. Multistrada Arah Sarana,Tbk.
Alamat : Pedukuhan VI RT. 24/12 Desa Gotakan Kecamatan Panjatan
Kabupaten Kulonprogo Provinsi Yogyakarta

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXXXVIII**

139. Nama : Suryamin Tohib
Pekerjaan : Pekerja PT. Multistrada Arah Sarana,Tbk.
Alamat : Kp.Kalenderwak RT. 002/002 Desa Karang Sari Kecamatan
Cikarang Timur Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXXXIX**

140. Nama : Sumirno
Pekerjaan : Pekerja PT. Multistrada Arah Sarana,Tbk.
Alamat : Perum Central Park Jl.Tulip Blok E2/19 RT. 063/024 Desa Karangraharja Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXL**

141. Nama : Mohamad Amin
Pekerjaan : Pekerja PT. Multistrada Arah Sarana,Tbk.
Alamat : Perum Sukaraya Indah Blok F6 No 33 RT. 005/007 Desa Sukaraya Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXLI**

142. Nama : Margiyanto
Pekerjaan : Pekerja PT. Multistrada Arah Sarana,Tbk.
Alamat : Perum Gramapuri Persada Blok R.16 no 3 RT. 002/014 Desa Sukajaya Kecamatan Cibitung Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXLII**

143. Nama : Mahmud Faozi
Pekerjaan : Pekerja PT. Multistrada Arah Sarana,Tbk.
Alamat : Perum Grand Cikarang City Blok B4 No 19 RT. 066/025 Desa Karangraharja Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXLIII**

144. Nama : Anang Kusaeri
Pekerjaan : Pekerja PT. Multistrada Arah Sarana,Tbk.
Alamat : Dusun Pahing RT. 005/002 Desa Haurkuning Kecamatan Nusaherang Kabupaten Kuningan Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXLIV**

145. Nama : Saeful Arif
Pekerjaan : Pekerja PT. Multistrada Arah Sarana,Tbk.
Alamat : Kp. Baru RT. 001/006 Desa Tanjungbaru Kecamatan Cikarang Timur Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 3 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CXLV**

146. Nama : Adris Suherman
Pekerjaan : Pekerja PT. Fajar Surya Wisesa, Tbk.
Alamat : Perum Telaga Murni Blok E22 No.39 RT03/RW08 Telaga
Murni Cikarang Barat Kabupaten Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXLVI**

147. Nama : Jamin Pribadi
Pekerjaan : Pekerja PT. Fajar Surya Wisesa, Tbk.
Alamat : Perum Telaga Harapan Blok H1 No.16 RT09/RW12 Telaga
Murni Cikarang Barat Kabupaten Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXLVII**

148. Nama : Sumono
Pekerjaan : Pekerja PT. Fajar Surya Wisesa, Tbk.
Alamat : Perum Villa Mutiara Jaya III Blok M49/10 RT05/RW10
Wanajaya Cibitung Kabupaten Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXLVIII**

149. Nama : Pujiono
Pekerjaan : Pekerja PT. Fajar Surya Wisesa, Tbk.
Alamat : Perum Telaga Harapan Blok H1 No.19 RT09/RW12 Telaga
Murni Cikarang Barat Kabupaten Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXLIX**

150. Nama : Ridwan Susanto
Pekerjaan : Pekerja PT. Fajar Surya Wisesa, Tbk.
Alamat : Jl. Mandan No.3 RT06/RW03 Desa Tebel Kecamatan Gedangan
Sidoarjo Jawa Timur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CL**

151. Nama : Hendro Susilo
Pekerjaan : Pekerja PT. Fajar Surya Wisesa, Tbk.
Alamat : Perum Puri Lestari Blok 616 No.12 RT07/RW16 Sukajaya
Cibitung Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLI**

Nama : Yusuf Supriadi

152. Pekerjaan : Pekerja PT. Fajar Surya Wisesa, Tbk.
Alamat : Villa Mutiara Jaya III Blok M54/14 RT06/RW010 Wanajaya
Cibitung Kabupaten Bekasi.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLII**

153. Nama : Mateus Amaral
Pekerjaan : Pekerja PT. Fajar Surya Wisesa, Tbk.
Alamat : Kp. Ketapang RT02/RW02 Kalijaya Cikarang Barat Kabupaten
Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLIII**

154. Nama : Dwi Joko Purwanto
Pekerjaan : Pekerja PT. Fajar Surya Wisesa, Tbk.
Alamat : Perum Puri Insani RT01/RW12 Hegar Mukti Cikarang Pusat
Kabupaten Bekasi.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLIV**

155. Nama : Rustanto
Pekerjaan : Pekerja PT. Fajar Surya Wisesa, Tbk.
Alamat : Perum Telaga Murni Blok D11 No.30 RT05/RW15 Telaga
Murni Cikarang Barat Kabupaten Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLV**

156. Nama : Komarun
Pekerjaan : Pekerja PT. Fajar Surya Wisesa, Tbk.
Alamat : Kp. Jagawana RT04/RW04 Suka Rukun Sukatani Kabupaten
Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLVI**

157. Nama : Christofan
Pekerjaan : Pekerja PT. Fajar Surya Wisesa, Tbk.
Alamat : Perum Mustika Wanasari Blok B14/47 Wanasari Cibitung
Kabupaten Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLVII**

158. Nama : Randika Surya Pratama
Pekerjaan : Pekerja PT. Fajar Surya Wisesa, Tbk.
Alamat : Perum Bumi Kahuripan Indah Blok A5/11 RT03/RW10
Sukamanah Sukatani Kabupaten Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLVIII**

159. Nama : Nunu Nugraha
Pekerjaan : Pekerja PT. Fajar Surya Wisesa, Tbk.
Alamat : Kp. Poncol Sawah RT03/RW01 Telaga Murni Cika=

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CLIX**

160. Nama : Dede Sudarmono
Pekerjaan : Pekarja PT. Eka Guntama Mandiri
Alamat : Dusun Margamulya Timur BTN Puri Kencana Blok E6 RT
043/013 Desa. Ciasem Girang Kec.Ciasem Kab Subang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLX**

161. Nama : Rosid
Pekerjaan : Pekerja PT. Eka Gunatama Mandiri
Alamat : Perum Terangsari Blok H7/17 RT 011/007 Desa.Cibalongsari
Kec Klari Kab Karawang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXI**

162. Nama : Husni Thamrin
Pekerjaan : Pekerja PT. Eka Gunatama Mandiri
Alamat : Perum BMI Blok D/20 RT 002/015 Desa Dawuan Tengah Kec
Cikampek Kab Karawang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXII**

163. Nama : Catur Wahyu Supriyadi SH
Pekerjaan : Pekerja PT. Eka Gunatama Mandiri
Alamat : Kp Rawa Panjang RT 002/004 Desa Sepanjang Jaya Kec
Rawalumbu Kota Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXIII**

164. Nama : Taufik Rahman PS
Pekerjaan : Pekerja PT. Eka Gunatama Mandiri
Alamat : Perum Puri Persada Indah Blok H20 RT 001/012 Desa
Sindangmulya Kec Cibarusah Kab Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXIV**

165. Nama : Riduan Abastian
Pekerjaan : Pekerja PT. Eka Gunatama Mandiri

Alamat : Mekarsari Puri Mustika Blok F No.4 RT 009/002 Desa
Mekarsari Kec Tambun Selatan Kab Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXV**

166. Nama : Imbar
Pekerjaan : Pekerja PT. Eka Gunatama Mandiri
Alamat : Kp Sukamantri RT002/003 Desa Sukaraya Kec Karang Bahagia
Kab Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXVI**

167. Nama : Chaeruddin Legi
Pekerjaan : Pekerja PT. Eka Gunatama Mandiri
Alamat : Perum BMI Blok L1/27 RT 02/019 Desa Dawuan Tengah Kec
Cikampek Kab Karawang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXVII**

168. Nama : Kana
Pekerjaan : Pekerja PT. Eka Gunatama Mandiri
Alamat : Kp Baru RT02/06 Desa Tanjung Baru Kec Cikarang Timur Kab
Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXVIII**

169. Nama : Sujayadi Bin H Irin
Pekerjaan : Pekerja PT. Eka Guntama Mandiri
Alamat : Kp Pasir Konci RT018/007 Desa Pasir Sari Kec Cikarang
Selatan Kab Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXIX**

170. Nama : Rahmat Wasisto
Pekerjaan : Pekerja PT. Eka Gunatama Mandiri
Alamat : Perum Permata Ciktim Blok J1/14 RT 004/011 Desa Jatireja Kec
Cikarang Timur Kab Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXX**

171. Nama : Casmita
Pekerjaan : Pekerja PT. Eka Gunatama Mandiri
Alamat : Bumi Cikampek Baru Blok D02/21 RT011/007 Desa
Balonggandu Kec Jatisari Kab Karawang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXXI**

172. Nama : Sopian Hadi
Pekerjaan : Pekerja PT. Eka Gunatama Mandiri
Alamat : Kp Rawa Gebang RT001/009 Desa Tanjung Baru Kec Cikarang Timur Kab Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXXII**

173. Nama : Yanto Suyanto
Pekerjaan : Pekerja PT.Eka Gunatama Mandiri
Alamat : Dusun Karajan 1 RT006/002 Desa Cirejag Kec Jatisari Kab Karawang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXXIII**

174. Nama : Daud Sulaeman
Pekerjaan : Pekerja PT. Eka Gunatama Mandiri
Alamat : Perum Bumi Waringin Indah Blok 7/20 RT006/007 Desa Waringin Jaya Kec Kedung Waringin Kab Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXXIV**

175. Nama : Aam Abdussalam
Pekerjaan : Pekerja PT. Eka Gunatama Mandiri
Alamat : Kp Kandang RT003/005 Desa Sukaraya Kec Karang Bahagia Kab Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXXV**

176. Nama : Djoko Atmodjo
Pekerjaan : Pekerja PT. Eka Gunatama Mandiri
Alamat : Komplek Seroja Jl Delima 88 RT005/005 Desa Harapan Jaya Kec Bekasi Utara Kota Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXXVI**

177. Nama : Dindi Mainur Ilham
Pekerjaan : Pekerja PT.Eka Gunatama Mandiri
Alamat : Kp Tegal Gede RT011/004 Desa Pasir Sari Kec Cikarang Selatan Kab Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai----- **Pemohon CLXXVII**

178. Nama : Muhamad Syaiful
Pekerjaan : Pekerja PT. Eka Gunatama Mandiri

Alamat : Kp Bekasi Tugu gg Berlian RT004/005 Desa Bekasi Jaya Kec
Bekasi Timur Kota Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXXVIII**

179. Nama : Usman Safei
Pekerjaan : Pekerja PT. Eka Gunatama Mandiri
Alamat : Kp Tegal Panjang RT001/001 Desa Wibawamulya Kec
Cibarusah Kab Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXXIX**

180. Nama : Syaipullah
Pekerjaan : Pekerja PT. Eka Gunatama Mandiri
Alamat : Perum Vila Permata Cikarang Blok DC-5 No.16 RT001/011
Desa Sindangmulya Kec Cibarusah Kab Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXXX**

181. Nama : Eneh Hendra Bin Riban
Pekerjaan : Pekerja PT.Eka Gunatama Mandiri
Alamat : Kp Tegal Gede RT004/002 Desa Pasir Sari Kec Cikarang
Selatan Kab Bekasi

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 3 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CLXXXI**

182. Nama : Karsono
Pekerjaan : Pekerja PT South Pacific Viscose
Alamat : Perum BJI Blok AP20, RT 002/014, Kel. Ciseureuh, Kec.
Purwakarta, Kab. Purwakarta, Propinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXXXII**

183. Nama : M. Rivai Syofyandi
Pekerjaan : Pekerja PT South Pacific Viscose
Alamat : Dian Anyar Blok SE/3, RT 017/012, Kel. Ciseureuh, Kec.
Purwakarta, Kab. Purwakarta, Propinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXXXIII**

184. Nama : Saeful Bahri
Pekerjaan : Pekerja PT. South Pacific Viscose

Alamat : Perum Pondok Jaya Indah, Blok F No. 25, RT057/013, Kel.
Munjul Jaya, Kec. Purwakarta, Kab. Purwakarta, Propinsi Jawa
Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXXXIV**

185. Nama : Sambas Prasetyo
Pekerjaan : Pekerja PT. South Pacific Viscose
Alamat : Kp, Bayur RT.007/003, Kel. Hegarmanah, Kec. Babakan Cikao,
Kab. Purwakarta, Propinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXXXV**

186. Nama : Iyi Setia Budi
Pekerjaan : Pekerja PT. South Pacific Viscose
Alamat : Kp. Nagrak RT 003/002, Kel. Cicadas, Kec. Babakan Cikao,
Kab. Purwakarta, Propinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXXXVI**

187. Nama : Susanto Adji
Pekerjaan : Pekerja PT. South Pacific Viscose
Alamat : Perum PT SPV RT012/005, Kel. Cicadas, Kec. Babakan Cikao,
Kab. Purwakarta, Propinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXXXVII**

188. Nama : Ariyanto
Pekerjaan : Pekerja PT. South Pacific Viscose
Alamat : Kp. Nagrak RT 002/001, Kel. Cicadas, Kec. Babakan Cikao,
Kab. Purwakarta, Propinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXXXVIII**

189. Nama : Sace
Pekerjaan : Pekerja PT. South Pacific Viscose
Alamat : Kp. Cihideung RT 003/002, Kel. Pasawahan, Kec. Pasawahan,
Kab. Purwakarta, Propinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CLXXXIX**

190. Nama : Agri Putrawan
Pekerjaan : Pekerja PT. South Pacific Viscose
Alamat : Sukamulya RT 002/006, Kel. Cisureuh , Kec. Purwakarta, Kab.
Purwakarta, Propinsi Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXC**

191. Nama : Zaenal Mustopa
Pekerjaan : Pekerja PT. South Pacific Viscose
Alamat : Jl. Terusan Ibrahim Singadilaga, RT 027/003, Kel. Nagrikaler,
Kec, Purwakarta, Kab. Purwakarta, Propinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXCI**

192. Nama : Suryana
Pekerjaan : Pekerja PT. South Pacific Viscose
Alamat : Perum Griya Asri Blok P1 No. 06, RT 012/011, Kel. Cisureuh,
Kec, Purwakarta, Kab. Purwakarta

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 4 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CXCII**

193. Nama : Herryansyah Batubara
Pekerjaan : Pekerja PT Triple Ace
Alamat : Kp.Banjaran Pucung Rt 01 Rw 10 No.199 Kel,Cilangkap Kec,
Tapos, Kota Depok Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXCIII**

194. Nama : Nur Alamsyah
Pekerjaan : Pekerja PT Triple Ace
Alamat : Kp,Sindangkarsa Rt 04 Rw 08 Kel,Sukamaju Baru Kec,Tapos
Kota Depok Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXCIV**

195. Nama : Djarot Satyarama
Pekerjaan : Pekerja PT Triple Ace
Alamat : Kp,Jatijajar Rt 06 Rw 01 Kel,Jatijajar Kec,Tapos
Kota Depok Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXCV**

196. Nama : Iwan
Pekerjaan : Pekerja PT Triple Ace
Alamat : Kp.Banjaran Pucung Rt 01 Rw 05 Kel,Cilangkap Kec, Tapos
(sesuai KTP) Kota Depok Jawa Barat

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 4 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CXCVI**

197. Nama : Nur Subehan
Pekerjaan : Pekerja PT. Presisi Cimanggis makmur
Alamat : Jl.H. Sofyan Kp. Tipar, No. RT 004/012, Kelurahan Mekarsari,
(sesuai KTP) Kecamatan Cimanggis, Kota Depok, Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXCVII**

198. Nama : Teguh Sri Sumarsono
Pekerjaan : Pekerja PT. Presisi Cimanggis makmur
Alamat : Kp. Tipar No. RT 002/0011, Kelurahan Mekarsari, Kecamatan
(sesuai KTP) Cimanggis, Kota Depok, Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXCVIII**

199. Nama : Ahmad Suryadi
Pekerjaan : Pekerja PT. Presisi Cimanggis makmur
Alamat : Ko. Curug RT 005/RW 001, Pakansari, Cibinong, Bogor, Jawa
(sesuai KTP) Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CXCIX**

200. Nama : Supriyatna
Pekerjaan : Pekerja PT. Presisi Cimanggis makmur
Alamat : Pedurenan Depok , RT 002/001, Kelurahan cisalak pasar,
(sesuai KTP) Kecamatan Cimanggis, kota Depok

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CC**

201. Nama : Nurdin
Pekerjaan : Pekerja PT. Presisi Cimanggis makmur
Alamat : Jl swadaya No. 154, RT. 002/0011, Kelurahan Mekarsari,
(sesuai KTP) Kecamatan Cimanggis, Kota Depok, Jawa Barat.

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 4 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CCI**

202. Nama : Endang Supriatna
Pekerjaan : Pekerja PT. Pralon
Alamat : Cikaret Rt 03/05 kel. Harapan jaya Kec. cibinong

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCII**

203. Nama : Sutarman
Pekerjaan : Pekerja PT. Pralon
Alamat : Kp. Sukatani Rt 08/022 sukatani tapos Depok

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCIII**

204. Nama : Chandra
Pekerjaan : Pekerja PT. Pralon
Alamat : Jl. Raya bogor GG. Duri Rt 01/01 sukamaju baru Tapos

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCIV**

205. Nama : Zaenal Abidin
Pekerjaan : Pekerja PT. Pralon
Alamat : Kp. Baru cislak Rt06/07 curug cimanggis Depok

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCV**

206. Nama : Sularno
Pekerjaan : Pekerja PT. Pralon
Alamat : BTN Pabuaran asri 2 Blok A8-3 Rt 03/03 pabuaran cibinong

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCVI**

207. Nama : Bambang Sulistomo
Pekerjaan : Pekerja PT. Pralon
Alamat : Kp. Baru Rt 06/ 07 Curug cimanggis depok

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCVII**

208. Nama : Diding Juniarto
Pekerjaan : Pekerja PT. Pralon
Alamat : Jl. Hasan no.4 kp. Baru pasar rebo Jakarta timur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCVIII**

209. Nama : Febianto
Pekerjaan : Pekerja PT. Pralon
Alamat : Kp. Pedurenan Rt 02/02 harjamukti cimanggis depok

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCIX**

210. Nama : Budi wibowo sukadi
Pekerjaan : Pekerja PT. Pralon
Alamat : Kp. Ciherang Rt 07/05 sukatani tapos depok

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 4 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CCX**

211. Nama : Mulyadi
Pekerjaan : Pekerja PT.Tokai Dharma Indonesia

Alamat : Jl.Tarumanagara V No.419 RT.01/015 Mekarjaya Sukmajaya
Depok

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon CCXI**

212. Nama : Dani Ramdhani
Pekerjaan : Pekerja PT.Tokai Dharma Indonesia
Alamat : Puri Nirwana 3 Blok DB No 14 Karadenan Cibinong Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXII**

213. Nama : Rusdiyanto
Pekerjaan : Pekerja PT.Tokai Dharma Indonesia
Alamat : Kp.Jatijajar RT 01/06 Jatijajar Tapos Depok

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon CCXIII**

214. Nama : Gilang Mustika
Pekerjaan : Pekerja PT.Tokai Dharma Indonesia
Alamat : Kp. Asem ,RT.05/09 Cijantung Pasar Rebo Jakarta Timur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXIV**

215. Nama : Sunarto
Pekerjaan : Pekerja PT. Tokai Dharma Indonesia
Alamat : Pondok Rajeg Indah Blok H, No.27 RT 04/09 Pondok Rajeg
Cibinong Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXV**

216. Nama : Ari Rahman
Pekerjaan : Pekerja PT. Tokai Dharma Indonesia
Alamat : Kp. Jatijajar RT.02/06 Jatijajar Tapos Depok

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXVI**

217. Nama : Darto
Pekerjaan : Pekerja PT. Tokai Dharma Indonesia
Alamat : Kp.Jatijajar RT 06/06 Jatijajar Tapos Depok

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXVII**

218. Nama : Agun Gunawan
Pekerjaan : Pekerja PT. Tokai Dharma Indonesia
Alamat : Kp.Jatijajar RT.07/07 Jatijajar Tapos Depok

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXVIII**

Nama : Muchamad Achadi

219. Pekerjaan : Pekerja PT.Tokai Dharma Indonesia
Alamat : Kp. Cilangkap RT.02/015 Cilangkap Tapos Depok

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 4 November 2020, Selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CCXIX**

220. Nama : Sarono
Pekerjaan : Pekerja PT. PEARL STAR INTERNATIONAL
Alamat : Kp. Babakan, No. RT 004/022, Kelurahan Sukatani, Kecamatan Tapos, Kota Depok, Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXX**

221. Nama : Bitcar
Pekerjaan : Pekerja PT. PEARL STAR INTERNATIONAL
Alamat : Kp. Cilangkap No. RT 004/004, Kelurahan Cilangkap, Kecamatan Tapos, Kota Depok, Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXXI**

222. Nama : Maiman
Pekerjaan : Pekerja PT. PEARL STAR INTERNATIONAL
Alamat : Cilodong, RT 001/001, Kelurahan Kalibaru, Kecamatan Cilodong, Kota Depok, Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXXII**

223. Nama : Heru Wahyudi
Pekerjaan : Pekerja PT. PEARL STAR INTERNATIONAL
Alamat : Kp. Bedahan No. 41, RT 006/002, Kelurahan Pabuaran Mekar, Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXXIII**

224. Nama : Ismu Rafian
Pekerjaan : Pekerja PT. PEARL STAR INTERNATIONAL
Alamat : Kelapa Dua No. 108, RT. 004/009, Kelurahan Tugu, Kecamatan Cimanggis, Kota Depok, Jawa Barat.

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 4 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CCXXIV**

225. Nama : Ade Supriyadi
Pekerjaan : Pekerja PT. Energizer Indonesia
Alamat : Jl. Anyelir 6 NO 117 RT003 RW 006 Kel. Depok Jaya

Kec. Pancoran Mas

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXXV**

226. Nama : Agus Sulistianto
Pekerjaan : Pekerja PT. Energizer Indonesia
Alamat : Perum Pesona Laguna Blok C-6 NO.04 RT003 RW020
Kel. Cilangkap Kec. Tapos

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXXVI**

227. Nama : Junaedy
Pekerjaan : Pekerja PT. Energizer Indonesia
Alamat : Kp. Pal Sigunung RT.002 RW.002 Kel. Tugu
Kec. Cimanggis

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXXVII**

228. Nama : Maulia Raudatul Nursasma
Pekerjaan : Pekerja PT. Energizer Indonesia
Alamat : Lingkungan Cipayung RT002 RW029
Kel. Abadijaya Kec. Sukmajaya

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon CCXXVIII**

229. Nama : Tri Afriani
Pekerjaan : Pekerja PT. Energizer Indonesia
Alamat : Jatijajar RT004 RW009
Kel. Jatijajar Kec. Tapos

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXXIX**

230. Nama : Merry Annisa
Pekerjaan : Pekerja PT. Energizer Indonesia
Alamat : Palsigunung RT004 RW004 Kel Tugu
Kec. Cimanggis

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXXX**

231. Nama : Brigita Desta Putri
Pekerjaan : Pekerja PT. Energizer Indonesia
Alamat : Mutihan RT002 RW005
Kel. Wates Kec Wates

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 4 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CCXXXI**

232. Nama : Ahmad Hafid, S.T.
Pekerjaan : Pekerja PT. Nippon Shokubai Indonesia
Alamat : Perum Queen Garden Cluster blok B1 no. 21 RT 005/005 Ds.
Panggung Jati Kec. Taktakan, Serang – Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXXXII**

233. Nama : Agung Rangga Sasmita
Pekerjaan : Pekerja PT. Nippon Shokubai Indonesia
Alamat : Kp. Tegal Raya RT 005/004 Ds. Kramat Watu Kec. Kramat
Watu, Serang – Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXXXIII**

234. Nama : Helmi Krisitian Efendi
Pekerjaan : Pekerja PT. Nippon Shokubai Indonesia
Alamat : Link. Kependilan Baru RT 004/001 Ds. Panggung Rawi Kec.
Jombang, Cilegon – Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXXXIV**

235. Nama : Ari Setiawan
Pekerjaan : Pekerja PT. Nippon Shokubai Indonesia
Alamat : Komplek TCI blok I.2 no. 14 RT 006/005 Ds. Sukmajaya Kec.
Jombang, Cilegon – Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXXXV**

236. Nama : Massudirman
Pekerjaan : Pekerja PT. Nippon Shokubai Indonesia
Alamat : Link. Kaligandu Bujang Boros RT 014/006 Ds. Purwakarta Kec.
Purwakarta, Cilegon – Banten.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXXXVI**

237. Nama : Vauzan Rivaldie, S.T.
Pekerjaan : Pekerja PT. Nippon Shokubai Indonesia
Alamat : Perum BCK blok D13 no. 06 RT 004/008 Ds. Cibeber Kec.
Cibeber, Cilegon – Banten.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXXXVII**

238. Nama : Pratikno
Pekerjaan : Pekerja PT. Nippon Shokubai Indonesia

Alamat : Komp. BPP blok D.2/24 RT 011/003 Ds. Pelamunan Kec.
Kramat Watu, Serang – Banten.

Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon CCXXXVIII**

239. Nama : Nanang Yulianto
Pekerjaan : Pekerja PT. Nippon Shokubai Indonesia
Alamat : Link. Kalang Anyar RT 001/001 Ds. Kedaleman Kec. Cibeber,
Cilegon – Banten.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXXXIX**

240. Nama : Ukki Imawan Liananda
Pekerjaan : Pekerja PT. Nippon Shokubai Indonesia
Alamat : Jl. Nakula no. 21A Kavling blok E RT 010/005 Ds. Ciwaduk
Kec. Cilegon, Cilegon – Banten.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXL**

241. Nama : Masrohan
Pekerjaan : Pekerja PT. Nippon Shokubai Indonesia
Alamat : Jl. Flamboyan no.22 BBS II RT 020/005 Ds. Ciwedus Kec.
Cilegon, Cilegon – Banten.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXLI**

242. Nama : Nuskhil Bima Fadhillah
Pekerjaan : Pekerja PT. Nippon Shokubai Indonesia
Alamat : Ngagel Mulyo 8/21 RT 007/004 Ds. Ngagelrejo Kec.
Wonokromo, Surabaya – Jawa Timur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXLII**

243. Nama : Muhammad Riza Al-Fath
Pekerjaan : Pekerja PT. Nippon Shokubai Indonesia
Alamat : Jl. Pleburan Barat 58 RT 007/001 Ds. Pleburan Kec. Semarang
Selatan, Semarang – Jawa Tengah

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXLIII**

244. Nama : Yeyet Sudrajat
Pekerjaan : Pekerja PT. Nippon Shokubai Indonesia
Alamat : Jl. Haur Pancuh II no. A-37 RT 001/004 Ds. Lebak Gede Kec.
Coblong, Bandung – Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXLIV**

245. Nama : Iwan Nurjaman
Pekerjaan : Pekerja PT. Nippon Shokubai Indonesia
Alamat : Link. Leuweung Sawo RT 004/009 Ds. Kotabumi Kec.
Purwakarta, Cilegon – Banten.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXLV**

246. Nama : Sigit Anggoro
Pekerjaan : Pekerja PT. Nippon Shokubai Indonesia
Alamat : Jl. Setrawangi II no. 12 RT 004/015 Ds. Babakan Surabaya Kec.
Kiara Condong, Bandung – Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXLVI**

247. Nama : Rahmat Setiyadi
Pekerjaan : Pekerja PT. Nippon Shokubai Indonesia
Alamat : Jl. Imam Bonjol Gg. Pisang no. 15 LK I RT 019/000 Ds. Gedong
Air Kec. Tanjung Karang Barat, Bandar Lampung – Lampung

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXLVII**

248. Nama : Deden Soedirja
Pekerjaan : Pekerja PT. Nippon Shokubai Indonesia
Alamat : Link. Kubang Lampit RT 011/001 Ds. Tegal Bunder Kec.
Purwakarta, Cilegon – Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXLVIII**

249. Nama : Fuad Abroro
Pekerjaan : Pekerja PT. Nippon Shokubai Indonesia
Alamat : Perumahan Metro Grand Cendana RT 002/010 Ds. Kebon
Dalem Kec. Purwakarta, Cilegon – Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXLIX**

250. Nama : Abdulloh Muchbitin
Pekerjaan : Pekerja PT. Nippon Shokubai Indonesia
Alamat : Penjaringan 20-A RT 003/002 Ds. Penjaringan Sari Kec.
Rungkut, Surabaya – Jawa Timur

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CCL**

251. Nama : Hasanudin
Pekerjaan : Pekerja PT. Mitsubishi Chemical Indonesia

Alamat : Kp. Kamalaka RT/RW 003/005 Kel./Desa Panggungjati
Kecamatan Taktakan Kota Serang - Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLI**

252. Nama : Sukandi
Pekerjaan : Pekerja PT. Mitsubishi Chemical Indonesia
Alamat : Kp. Beberan No. 21 RT/RW 003/001 Kel./Desa Beberan
Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang - Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLII**

253. Nama : Yustian Nanda Pratama
Pekerjaan : Pekerja PT. Mitsubishi Chemical Indonesia
Alamat : Komp. Bintang Lialang No. 19 RT/RW 004/003 Kel./Desa
Lialang Kecamatan Taktakan Kota Serang - Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLIII**

254. Nama : Tatang
Pekerjaan : Pekerja PT. Mitsubishi Chemical Indonesia
Alamat : Per. Griya Purnama B4 No.12 RT/RW 002/018 Kel/Desa
Drangong, Kec. Taktakan, Kota Serang - Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLIV**

255. Nama : Karna Wijaya
Pekerjaan : Pekerja PT. Mitsubishi Chemical Indonesia
Alamat : Perum. Titan Arum C11 No. 9 RT/RW 003/013, Kel/Desa
Drangong, Kec. Taktakan, Kota Serang - Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLV**

256. Nama : Anggi Pratomo
Pekerjaan : Pekerja PT. Mitsubishi Chemical Indonesia
Alamat : Perumahan Taman Krakatau Blok E21 No. 20 RT/RW 004/008,
Kel/Desa Waringin Kurung, Kec. Waringin Kurung Kab. Serang-
Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLVI**

257. Nama : Arif Budiman
Pekerjaan : Pekerja PT. Mitsubishi Chemical Indonesia
Alamat : Pondok Indah Serang Blok O No. 32 RT/RW 002/012 Kel/Desa
Kagungan, Kec. Serang, Kota Serang - Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLVII**

258. Nama : Handy Veronica
Pekerjaan : Pekerja PT. Mitsubishi Chemical Indonesia
Alamat : Taman Mutiara Indah Blok C9 No. 01 RT/RW 004/016
Kel/Desa Kaligandu, Kec. Serang, Kota Serang - Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLVIII**

259. Nama : Agus Andriana
Pekerjaan : Pekerja PT. Mitsubishi Chemical Indonesia
Alamat : Bumi Serang Damai Blok E9 No. 17 RT 004/012 Kel.
Drangong, Kec. Taktakan, Kota Serang - Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLIX**

260. Nama : Muchamad Lufti Arif
Pekerjaan : Pekerja PT. Mitsubishi Chemical Indonesia
Alamat : Griya Permata Asri F7/06 RT 001/003 Kel/Desa Dalung, Kec.
Cipocok Jaya, Kota Serang-Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLX**

261. Nama : Muhammad Hafizh Septian
Pekerjaan : Pekerja PT. Mitsubishi Chemical Indonesia
Alamat : Komp. Bintang Lialang No. 34 RT 003/004 kel./Desa Lialang,
Kec. Taktakan, Kota Serang - Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLXI**

262. Nama : Anton Marifatulloh
Pekerjaan : Pekerja PT. Mitsubishi Chemical Indonesia
Alamat : Komp. Metro Villa Blok C8 No. 09 RT/RW 001/006, Kel/Desa
Gedong Dalem, Kec. Jombang, Kota Cilegon - Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLXII**

263. Nama : Deri Nata Wijaya
Pekerjaan : Pekerja PT. Mitsubishi Chemical Indonesia
Alamat : Perum. Mata Raya Blok D3 No. 9 RT 012/001 Kel./Desa
Margasana, Kec. Kramat Watu, Kab. Serang - Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLXIII**

264. Nama : Ii Ruhiyat
Pekerjaan : Pekerja PT. Mitsubishi Chemical Indonesia

Alamat : Link. Sukalila RT/RW 003/008 Kel/Desa Kagungan, Kec.
Serang, Kota Serang - Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLXIV**

265. Nama : Muarif Rusyadi S.Si
Pekerjaan : Pekerja PT. Mitsubishi Chemical Indonesia
Alamat : Bumi Rakata Asri C2/12A RT/RW 003/007 Kel/Desa Ciwedus,
Kec. Cilegon, Kota Cilegon - Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLXV**

266. Nama : Hari Chrisbiantoro
Pekerjaan : Pekerja PT. Mitsubishi Chemical Indonesia
Alamat : Komp. TRC Blok A10 No. 4 RT/RW 001/005 Kel/Desa Gedong
Dalem, Kec. Jombang, Kota Cilegon _ Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLXVI**

267. Nama : Nur Trisno
Pekerjaan : Pekerja PT. Mitsubishi Chemical Indonesia
Alamat : Perum. Kramatwatu Griya Asri Blok C6 No. 2 RT/RW 004/005
Kel/Desa Lebakwana Kec. Kramatwatu, Kab. Serang - Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLXVII**

268. Nama : Sodikin
Pekerjaan : Pekerja PT. Mitsubishi Chemical Indonesia
Alamat : Komp. BPI Blok JB No. 9 RT/RW 006/004 Kel/Desa Pangung
Rawi, Kec. Jombang, Kota Cilegon - Banten

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLXVIII**

269. Nama : Pendri Yofarudin
Pekerjaan : Pekerja PT. Mitsubishi Chemical Indonesia
Alamat : Tamansari Manglayang Regency Blok I 13 no 1 RT/RW
008/028 Kel/Desa Cinunuk Kecamatan Cileunyi Kab. Bandung -
Jawa Barat

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CCLXIX**

270. Nama : Dede Resta Mulya
Pekerjaan : Pekerja PT. Leong Ayam Satu Primadona

Alamat : Dusun CukangGaleuh RT.023/RW.010, Desa Parigimulya
Kecamatan Cipunagara, Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLXX**

271. Nama : Dedi
Pekerjaan : Pekerja PT. Leong Ayam Satu Primadona
Alamat : Dusun Parigi II RT.009/RW.004 Desa Parigimulya Kecamatan
Cipunagara Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLXXI**

272. Nama : Ade Arya
Pekerjaan : Pekerja PT. Leong Ayam Satu Primadona
Alamat : KP Nagasari RT.008/RW.004 Desa Neglasari Kecamatan
Pagaden Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLXXII**

273. Nama : Nandar Mahesta
Pekerjaan : Pekerja PT. Leong Ayam Satu Primadona
Alamat : Dusun Parigi II RT.009/RW.004 Desa Parigimulya Kecamatan
Cipunagara Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon CCLXXIII**

274. Nama : Ayat Hidayat
Pekerjaan : Pekerja PT. Leong Ayam Satu Primadona
Alamat : Dusun Parigi II RT.013/RW.005 Desa Parigimulya Kecamatan
Cipunagara Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLXXIV**

275. Nama : Dadang Kurniadin
Pekerjaan : Pekerja PT. Leong Ayam Satu Primadona
Alamat : Dusun Parigi II RT.011/RW.004 Desa Parigimulya Kecamatan
Cipunagara Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLXXV**

276. Nama : Engkos
Pekerjaan : Pekerja PT. Leong Ayam Satu Primadona
Alamat : KP MANIIS RT.006/RW.002 Desa Parigimulya Kecamatan
Cipunagara Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLXXVI**

277. Nama : Suyanto
Pekerjaan : Pekerja PT. Leong Ayam Satu Primadona
Alamat : Dusun Parigi I RT.010/RW.004 Desa Parigimulya Kecamatan
Cipunagara Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLXXVII**

278. Nama : Irvan Juniansyah
Pekerjaan : Pekerja PT. Leong Ayam Satu Primadona
Alamat : Dusun Parigi I RT.003/RW.002 Desa Parigimulya Kecamatan
Cipunagara Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLXXVIII**

279. Nama : Waslim
Pekerjaan : Pekerja PT. Leong Ayam Satu Primadona
Alamat : Dusun Karang Ampel RT.019/RW.008 Desa Parigimulya
Kecamatan Cipunagara Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLXXIX**

280. Nama : Moch. Agung
Pekerjaan : Pekerja PT. Leong Ayam Satu Primadona
Alamat : Dusun Sarmalaka RT.001/RW.001 Desa Parigimulya Kecamatan
Cipunagara Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLXXX**

281. Nama : Taryadi
Pekerjaan : Pekerja PT. Leong Ayam Satu Primadona
Alamat : Dusun Karang Ampel RT.019/RW.008 Desa Parigimulya
Kecamatan Cipunagara Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLXXXI**

282. Nama : Tardi
Pekerjaan : Pekerja PT. Leong Ayam Satu Primadona
Alamat : Dusun Parigi II RT.011/RW.004 Desa Parigimulya Kecamatan
Cipunagara Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLXXXII**

283. Nama : Jajang Lucky Hermanto
Pekerjaan : Pekerja PT. Leong Ayam Satu Primadona

Alamat : Dusun Sarmalaka RT.002/RW.001 Desa Parigimulya Kecamatan
Cipunagara Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLXXXIII**

284. Nama : Edi Juedi
Pekerjaan : Pekerja PT. Leong Ayam Satu Primadona
Alamat : Dusun Gembor II RT.013/RW.004 Desa Gembor Kecamatan
Pagaden Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLXXXIV**

285. Nama : Masto Mandela
Pekerjaan : Pekerja PT. Leong Ayam Satu Primadona
Alamat : Dusun Tanjung RT.006/RW.002 Desa Tanjung Kecamatan
Cipunagara Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 5 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CCLXXXV**

286. Nama : Sugiyono
Pekerjaan : Pekerja PT. Surya Toto Indonesia
Alamat : Perum Puri Permai Nlock E.9/9 Rt.006/ Rw.005 Pete Tigaraksa

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLXXXVI**

287. Nama : Suhendi
Pekerjaan : Pekerja PT. Surya Toto Indonesia
Alamat : Kp. Pengkolan Rt.06/Rw.003 Sukanagara Cikupa

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLXXXVII**

288. Nama : Taruna
Pekerjaan : Pekerja PT. Surya Toto Indonesia
Alamat : Kp. Sawah Dalam Rt.004/Rw.004 Panunggan Utara Pinang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCLXXXVIII**

289. Nama : Atmojo
Pekerjaan : Pekerja PT. Surya Toto Indonesia
Alamat : Perum Mustika Blok C29 No. 14 Rt.006/Rw.007 Pasir Mamgka
Tigaraksa

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXXXIX**

290. Nama : Edi Purwadhi
Pekerjaan : Pekerja PT. Surya Toto Indonesia

Alamat : Duta Asri Balaraja Blok G No. 11 Rt.010 Rw. 001 Desa Saga
Kec. Balaraja

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXC**

291. Nama : Edi Suryana
Pekerjaan : Pekerja PT. Surya Toto Indonesia
Alamat : Jl. Sunan Kalijaga bo. 236 Muara ciujung Timur Rangkas Bitung

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXCI**

292. Nama : Guntur
Pekerjaan : Pekerja PT. Surya Toto Indonesia
Alamat : Perum Sudirman Indah Blok G19 No. 26 Rt.005/012

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXCII**

293. Nama : Achmad Sakum Septiawan
Pekerjaan : Pekerja PT. Surya Toto Indonesia
Alamat : Talagasari Rt 003/001 Kec. Cikupa Tangerang, Kec. Cikupa

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXCIII**

294. Nama : Rahidi
Pekerjaan : Pekerja PT. Surya Toto Indonesia
Alamat : Perumahan Mustika Blok B 18/3 Rt 002 Rw 010 Pasir Nangka

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXCIV**

295. Nama : Muhammad Rifai
Pekerjaan : Pekerja PT. Surya Toto Indonesia
Alamat : Perumahan Mediterania Blok A 2/4 Rt 030/005

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXCV**

296. Nama : Hasanudin
Pekerjaan : Pekerja PT. Surya Toto Indonesia
Alamat : Perumahan Mustika Blok C3/14 Rt 012/008

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXCVI**

297. Nama : Kuat Mekar
Pekerjaan : Pekerja PT. Surya Toto Indonesia
Alamat : Perumahan Mustika Nlok B15/28 Rt 006/010

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCXCVII**

298. Nama : Angga Saputra
Pekerjaan : Pekerja PT. Surya Toto Indonesia

- Alamat : Perumahan Pasir Nangka Blok B 9 No. 15 Rt 006/005
Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon CCXCVIII**
299. Nama : Deka Supriyanto
Pekerjaan : Pekerja PT. Surya Toto Indonesia
Alamat : Kp. Serpong Rt 007/002
Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon CCXCIX**
300. Nama : Trisanto
Pekerjaan : Pekerja PT. Surya Toto Indonesia
Alamat : Kp. Ciapus Rt 002/002 Desa Cangkudu
Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon CCC**
301. Nama : Akhmad Rasmono
Pekerjaan : Pekerja PT. Surya Toto Indonesia
Alamat : Royal Permata Blok C 15 No. 02 Rt 018/002 Saga Balaraja
Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon CCCI**
302. Nama : Sriyanto
Pekerjaan : Pekerja PT. Surya Toto Indonesia
Alamat : Perumahan Talaga Bestari Blok F4/36 Rt 002/01 Wanakerta
Sindang Jaya
Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon CCCII**
303. Nama : Mahmudin
Pekerjaan : Pekerja PT. Surya Toto Indonesia
Alamat : Talagasari 006/003 Cikupa Tangerang
Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon CCCIII**
304. Nama : Didi Ruswandi
Pekerjaan : Pekerja PT. Surya Toto Indonesia
Alamat : Kp. Jambe Rt 010/002
Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon CCCIV**
305. Nama : Slamet Widodo
Pekerjaan : Pekerja PT. Surya Toto Indonesia
Alamat : Perumahan Mustika Blok C 30 Rt 007/007
Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon CCCV**
306. Nama : Muksin
Pekerjaan : Pekerja PT. Surya Toto Indonesia

Alamat : Kp. Jantungeun Rt 002/001 Mekar sari Jambe

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCVI**

307. Nama : Sabil Fauzi
Pekerjaan : Pekerja PT. Surya Toto Indonesia
Alamat : Kp. Nambo Rt 007/002 Talagasari Balaraja

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCVII**

308. Nama : Anton Sujarwo
Pekerjaan : Pekerja PT. Surya Toto Indonesia
Alamat : Perumahan Sudirman Indah Blok G 11/07 Rt 005/02

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CCCVIII**

309. Nama : Eman Sujarman
Pekerjaan : Pekerja PT. Nipsea Paint and Chemicals
Alamat : Kp. Cipancur Rt 004/001, Desa Cipancur, Kec. Cibatu, Kab. Purwakarta, Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCIX**

310. Nama : Paryono
Pekerjaan : Pekerja PT. Nipsea Paint and Chemicals
Alamat : Perum Dian Anyar o/8, Rt 009/012, Kel. Cisereuh, Kec. Purwakarta, Kab. Purwakarta, Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCX**

311. Nama : Sunarno
Pekerjaan : Pekerja PT. Nipsea Paint and Chemicals
Alamat : Griya CiwangiH.4-15 Rt 040/009 Desa Ciwangi, Kec. Bungursari, Kab. Puwakarta, Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXI**

312. Nama : Kahpi
Pekerjaan : Pekerja PT. Nipsea Paint and Chemicals
Alamat : Kp. Karajan, Rt 004/001 Desa Cibatu, Kec. Cibatu, Kab. Purwakarta, Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXII**

313. Nama : Agung Adi Salam
Pekerjaan : Pekerja PT. Nipsea Paint and Chemicals

Alamat : Kp. Pasar Minggu, Rt 003/001, Desa Cikempay, Kec. Campaka,
Kab. Purwakarta, Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXIII**

314. Nama : Ade Suryana
Pekerjaan : Pekerja PT. Nipsea Paint and Chemicals
Alamat : Kp. Citeko Kaler, Rt 009/004 Desa Citeko, Kec. Plered, Kab.
Purwakarta, Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXIV**

315. Nama : Amin
Pekerjaan : Pekerja PT. Nipsea Paint and Chemicals
Alamat : Kp. Cikumpay, Rt 016/004, Desa Cijaya, Kec. Campaka, Kab.
Purwakarta, Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXV**

316. Nama : Deny Saefudin
Pekerjaan : Pekerja PT. Nipsea Paint and Chemicals
Alamat : Kp. Pal Dalapan, Rt 012/003 Desa Cijaya, Kec. Campaka, Kab.
Purwakarta, Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXVI**

317. Nama : Saepul Anuwar
Pekerjaan : Pekerja PT. Nipsea Paint and Chemicals
Alamat : Kp. Mekarjaya Rt 005/001 Desa Cijaya, Kec. Campaka, Kab.
Purwakarta, Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXVII**

318. Nama : Indra Lesmana
Pekerjaan : Pekerja PT. Nipsea Paint and Chemicals
Alamat : Kp. Cijauh Rt 012/004 Desa Benteng, Kec. Campaka, Kab.
Purwakarta, Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 4 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CCCXVIII**

319. Nama : Mardiyono
Pekerjaan : Pekerja PT. Majau Inti Jaya
Alamat : Mess PT.MIJ JL.Kayu Putih Kel.Teluk bayur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXIX**

320. Nama : Novi Saputra
Pekerjaan : Pekerja PT. Majau Inti Jaya
Alamat : Jl.Manunggal RT.09 No.054 Tanjung Redeb

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXX**

321. Nama : Raymond Vernando Moningkey
Pekerjaan : Pekerja PT. Majau Inti Jaya
Alamat : Kp.Punan Malinau RT.02

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXXI**

322. Nama : Totok Sudarmoko
Pekerjaan : Pekerja PT. Majau Inti Jaya
Alamat : Mess PT.MIJ Jl.Silo Gg.Sentral Kel.Teluk Bayur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXXII**

323. Nama : Andi Rachim
Pekerjaan : Pekerja PT. Majau Inti Jaya
Alamat : Jl. M . Iswayudi Kel.Rinding

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXXIII**

324. Nama : Sahera Abdul Muin
Pekerjaan : Pekerja PT. Majau Inti Jaya
Alamat : JL. Silo Kel.Teluk bayur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXXIV**

325. Nama : Agus Purwanto
Pekerjaan : Pekerja PT. Majau Inti Jaya
Alamat : Mess PT.MIJ Jl.Silo Gg.Sentral Kel.Teluk Bayur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXXV**

326. Nama : Yudi Agus Darmawan
Pekerjaan : Pekerja PT. Majau Inti Jaya
Alamat : Mess PT.MIJ Jl.Silo Gg.Sentral Kel.Teluk Bayur

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 3 November 2020, Selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CCCXXVI**

327. Nama : Umar M
Pekerjaan : Pekerja PT. Mutiara Tanjung Lestari
Alamat : Jl. Satya Lencana, RT 10, Bontang Lestari, Bontang Selatan

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXXVII**

328. Nama : Agus Sapriansyah
Pekerjaan : Pekerja PT. Mutiara Tanjung Lestari
Alamat : Pegat Bukur, Sambaliung, Tanjung Redeb, Berau
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXXVIII**
329. Nama : Miftakul Rozaak
Pekerjaan : Pekerja PT. Mutiara Tanjung Lestari
Alamat : Jl Gunung Panjang, Gunung Panjang, Tanjung Redeb, Berau
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXXIX**
330. Nama : Bartolomius M. U.
Pekerjaan : Pekerja PT. Mutiara Tanjung Lestari
Alamat : Jl. Mulawarman, RT 01, Merasa, Kelay
Selanjutnya disebut sebagai----- **Pemohon CCCXXX**
331. Nama : Mulyadi
Pekerjaan : Pekerja PT. Mutiara Tanjung Lestari
Alamat : Jl. Dermaga, karang ambun, Tanjung redeb, Berau
Selanjutnya disebut sebagai----- **Pemohon CCCXXXI**
332. Nama : Anderias
Pekerjaan : Pekerja PT. Mutiara Tanjung Lestari
Alamat : Bena Baru, RT01, Sambaliung
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXXXII**
333. Nama : Edy Mariono
Pekerjaan : Pekerja PT. Mutiara Tanjung Lestari
Alamat : Jl. M. Iswahyudi, Rinding, Teluk Bayur
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXXXIII**
334. Nama : La Ono
Pekerjaan : Pekerja PT. Mutiara Tanjung Lestari
Alamat : Jl. Gunung Panjang, Tanjung Redeb
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXXXIV**
335. Nama : Johansyah
Pekerjaan : Pekerja PT. Mutiara Tanjung Lestari
Alamat : Gurimbang
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXXXV**
336. Nama : Sirilus Riwu

Pekerjaan : Pekerja PT. Mutiara Tanjung Lestari

Alamat : Bebanir Bangun, Sambaliung

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXXXVI**

337. Nama : Yoga Harico Gummaya

Pekerjaan : Pekerja PT. Mutiara Tanjung Lestari

Alamat : Jl. Kapten Tendean, Bugis, Tanjung Redeb

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXXXVII**

338. Nama : Ashar

Pekerjaan : Pekerja PT. Mutiara Tanjung Lestari

Alamat : Gurimbang RT02, Sambalinung

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXXXVIII**

339. Nama : Abdullah

Pekerjaan : Pekerja PT. Mutiara Tanjung Lestari

Alamat : Sambaliung RT04

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXXXIX**

340. Nama : Yohanes Baptista Mira

Pekerjaan : Pekerja PT. Mutiara Tanjung Lestari

Alamat : Jl. Sejahtera, Perumahan Bangkit, Sambaliung

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXL**

341. Nama : Roger Tambunan

Pekerjaan : Pekerja PT. Mutiara Tanjung Lestari

Alamat : Jl. Prapatan, Sei Bedungun, Tanjung Redeb

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXLI**

342. Nama : Fransiskus wela

Pekerjaan : Pekerja PT. Mutiara Tanjung Lestari

Alamat : Pegat Bukur, RT06, Sambaliung

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 3 November 2020, Selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CCCXLII**

343. Nama : Masran

Pekerjaan : Pekerja PT. BUMA LATI

Alamat : Jln.Bulungan RT.03 Gunung Tabur Kec.Gunung Tabur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXLIII**

344. Nama : Suwandi

- Pekerjaan : Pekerja PT. BUMA LATI
Alamat : Kamp.marancang ulu RT.06 marancang ulu kec. Gunung Tabur
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXLIV**
345. Nama : Ewin
Pekerjaan : Pekerja PT. BUMA LATI
Alamat : Jln.Rubaan RT.004 kamp.Tubaan kec. Tabalar
Selanjutnya disebut sebagai----- **Pemohon CCCXLV**
346. Nama : Herwin
Pekerjaan : Pekerja PT. BUMA LATI
Alamat : Kamp. Merfancang ilir RT.003 Merancang ilir
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXLVI**
347. Nama : Didit Ardiansyah
Pekerjaan : Pekerja PT. BUMA LATI
Alamat : Rinding RT.10 rinding Kec. Teluk bayur
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXLVII**
348. Nama : Satrio Ari Wibowo
Pekerjaan : Pekerja PT. BUMA LATI
Alamat : Jln. Tarap gg. Bidan RT. 01 Sungai bedungun Kec. Tanjung Redeb
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXLVIII**
349. Nama : Muhammad Haris Wirada
Pekerjaan : Pekerja PT. BUMA LATI
Alamat : Jln Tuamang no 194 Sidorejo hilir Medan Tembung
Selanjutnya disebut sebagai----- **Pemohon CCCXLIX**
350. Nama : Wiwin Choirul Anam
Pekerjaan : Pekerja PT. BUMA LATI
Alamat : JL. Gunung maritam RT. 30 Kel. Tanjung Redeb, Berau
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCL**
351. Nama : Asis
Pekerjaan : Pekerja PT. BUMA LATI
Alamat : JL.karang ambon RT 04 kel. gayam
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLI**
352. Nama : Purwanto

Pekerjaan : Pekerja PT. BUMA LATI

Alamat : Besuki RT 06 Kec. Lumbir

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLII**

353. Nama : Ismail

Pekerjaan : Pekerja PT. BUMA LATI

Alamat : Jl. Bangsawan RT. 04 Kec Gunung Tabur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLIII**

354. Nama : Putra R

Pekerjaan : Pekerja PT. BUMA LATI

Alamat : Kamp.tanjung perangant RT.03 kec.Sambaliung

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLIV**

355. Nama : Anwar

Pekerjaan : Pekerja PT. BUMA LATI

Alamat : Jln. Pulau sambit RT.05 Gunung Maritam

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLV**

356. Nama : Iwan Palebangan

Pekerjaan : Pekerja PT. BUMA LATI

Alamat : Jln Sawi RT. 17 Tanjung Redeb Berau

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 5 November 2020, Selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CCCLVI**

357. Nama : Yusuf Matius

Pekerjaan : Pekerja PT.Adaro Service/PT.Sapta Indra Sejati

Alamat : Kampung Bena Baru , RT.001

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLVII**

358. Nama : Samsul Kamar

Pekerjaan : Pekerja PT.Adaro Service/PT.Sapta Indra Sejati

Alamat : Jl.Gunung Panjang,Rt.017

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLVIII**

359. Nama : Muhammad Umar

Pekerjaan : Pekerja PT.Adaro Service/PT.Sapta Indra Sejati

Alamat : Jl.Mulawarman,RT.002

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLIX**

360. Nama : EKA SAPUTRA

Pekerjaan : Pekerja PT.Adaro Service/PT.Sapta Indra Sejati

Alamat : Jl.Rantau Panjang,Rt,002

Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon CCCLX**

361. Nama : Ahmad Yani

Pekerjaan : Pekerja PT.Adaro Service/PT.Sapta Indra Sejati

Alamat : Jl.Pegat Bukur,Rt,001

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLXI**

362. Nama : Didi Soeran

Pekerjaan : Pekerja PT.Adaro Service/PT.Sapta Indra Sejati

Alamat : Jl.Pegat Bukur, Rt.003

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLXII**

363. Nama : Nur Alamsyah

Pekerjaan : Pekerja PT.Adaro Service/PT.Sapta Indra Sejati

Alamat : Jl.M.Iswahyudi, Rt,002

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLXIII**

364. Nama : Febianus Munawar Lewar

Pekerjaan : Pekerja PT.Adaro Service/PT.Sapta Indra Sejati

Alamat : Jl.Poros Trans Sambaliung,Rt.015

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLXIV**

365. Nama : Syarifuddin

Pekerjaan : Pekerja PT.Adaro Service/PT.Sapta Indra Sejati

Alamat : Jl.Tasuk,Rt,003

Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon CCCLXV**

366. Nama : Agus Andriono

Pekerjaan : Pekerja PT.Adaro Service/PT.Sapta Indra Sejati

Alamat : Jl,Tegal Sari,Rt,003

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLXVI**

367. Nama : Erwin Tahir

Pekerjaan : Pekerja PT.Adaro Service/PT.Sapta Indra Sejati

Alamat : Jl.Birang Makassang,Rt.010

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLXVII**

368. Nama : Heriyanto

Pekerjaan : Pekerja PT.Adaro Service/PT.Sapta Indra Sejati

Alamat : Jl.Pegat Bukur,Rt.001

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLXVIII**

369. Nama : Sindy Mieshell Yulia
Pekerjaan : Pekerja PT.Adaro Service/PT.Sapta Indra Sejati
Alamat : Jl.Bena Baru,Rt.001

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 3 November 2020, Selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CCCLXIX**

370. Nama : Aspul Rahmadi
Pekerjaan : Pekerja PT. Buma Binungan
Alamat : Jln.Durian II Gg Pelita RT 28 Tanjung Redeb

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLXX**

371. Nama : Nur Widodo
Pekerjaan : Pekerja PT. Buma Binungan
Alamat : Kampung Pegat Bukur RT 004 Kec Sambaliung

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon CCCLXXI**

372. Nama : Marthin Ricardo Nainggolan
Pekerjaan : Pekerja PT. Buma Binungan
Alamat : Jl.Murjani III Kom Perumahan Teluk Lestari Indah

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLXXII**

373. Nama : Polita Julianto
Pekerjaan : Pekerja PT. Buma Binungan
Alamat : Jl Pulau Semama Gg Ketapi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLXXIII**

374. Nama : Nuryanto
Pekerjaan : Pekerja PT. Buma Binungan
Alamat : Mess PT Buma Binungan Kampung Pegat Bukur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLXXIV**

375. Nama : Ismail
Pekerjaan : Pekerja PT. Buma Binungan
Alamat : Kampung Pegat Bukur RT III Kec Sambaliung Kab Berau

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLXXV**

376. Nama : Dedi Apriansyah Putra
Pekerjaan : Pekerja PT. Buma Binungan

- Alamat : Jl Gatot Subroto Gg Jambu 2 RT II Bedungun Berau Kaltim
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLXXVI**
377. Nama : Wahdana
Pekerjaan : Pekerja PT.Buma Binungan
Alamat : Jl Siranuddin Tambak Baru Perumahan Harmoni Gunung Tabur
Berau
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLXXVII**
378. Nama : Hamdani
Pekerjaan : Pekerja PT. Buma Binungan
Alamat : Kampung Pegat Bukur RT II Kec Sambaliung Kab Berau Kal-tim
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLXXVIII**
379. Nama : Aril Syahrianto
Pekerjaan : Pekerja PT.Buma Binungan
Alamat : Jl Sultan agung
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLXXIX**
380. Nama : Edy Kurniawan
Pekerjaan : Pekerja PT. Buma Binungan
Alamat : Jl M Iswayudi Gg Elang RT 4 Kel Rinding Kab Berau
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLXXX**
381. Nama : Wahyu Nugroho
Pekerjaan : Pekerja PT. Buma Binungan
Alamat : Mess PT Buma Binungan Kampung Pegat Bukur
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLXXXI**
382. Nama : Zainul Aminuddin
Pekerjaan : Pekerja PT. Buma Binungan
Alamat : Jl Gatot Subroto
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLXXXII**
383. Nama : Supriadi
Pekerjaan : Pekerja PT. Buma Binungan
Alamat : Kampung Suaran Kec Sambaliung
Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon CCCLXXXIII**
384. Nama : Masdar Marhawig
Pekerjaan : Pekerja PT. Buma Binungan

- Alamat : Jl Karang Mulyo Gg Ola Tanjung Redeb
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLXXXIV**
385. Nama : Bustam
Pekerjaan : Pekerja PT. Buma Binungan
Alamat : Jl Raja Alam 001 RT 3 Sei Bedungun Tg Redeb Berau
Selanjutnya disebut sebagai----- **Pemohon CCCLXXXV**
386. Nama : Suardy
Pekerjaan : Pekerja PT. Buma Binungan
Alamat : Teluk Bayur
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLXXXVI**
387. Nama : Juel Thomas
Pekerjaan : Pekerja PT. Buma Binungan
Alamat : Long Lanuk
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLXXXVII**
388. Nama : Agus Setiawan
Pekerjaan : Pekerja PT. Buma Binungan
Alamat : Kampung Pegat Bukur RT II Kec Sambaliung
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCLXXXVIII**
389. Nama : Erik Yohanes
Pekerjaan : Pekerja PT. Buma Binungan
Alamat : Pegat Bukur RT 5 Kec Sambaliung Kab Berau
Selanjutnya disebut sebagai----- **Pemohon CCCLXXXIX**
390. Nama : Iskaris Bob Mau
Pekerjaan : Pekerja PT. Buma Binungan
Alamat : Jl Gatot Subroto RT II Bedungun Kec Tanjung Redeb Berau
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXC**
391. Nama : Julius Tanggu
Pekerjaan : Pekerja PT. Buma Binungan
Alamat : Kampung Pegat Bukur RT 5 Kec Sambaliung Kab Berau
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXCI**
392. Nama : Alex Frangki
Pekerjaan : Pekerja PT. Buma Binungan
Alamat : Pegat Bukur RT 4 No 311

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 4 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CCCXCII**

393. Nama : Syafariansyah Wahyudin
Pekerjaan : Pekerja PT. Berau Coal
Alamat : Jl, 0AKB. Sanipa I No.806 RT.20 Kel.Kampung Bugis –
Tanjung Redeb – Berau - KalTim

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXCIII**

394. Nama : Irwansyah
Pekerjaan : Pekerja PT.Berau Coal
Alamat : Jl. Swadaya Rt.12, Karang Ambun, Tanjung redeb, Berau,
Kalimantan Timur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXCIV**

395. Nama : Syahrudin Noor
Pekerjaan : Pekerja PT. Berau Coal
Alamat : JL Cempaka IV, RT.003, Tanjung redeb, Berau, Kalimantan
Timur

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon CCCXCV**

396. Nama : Yasin Wakid
Pekerjaan : Pekerja PT.Berau Coal
Alamat : JL Albina Komp. Perum Guru, Gunung Panjang, RT.15,
Tanjung Redeb, Berau, Kalimantan Timur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXCVI**

397. Nama : Baharuddin
Pekerjaan : Pekerja PT.Berau Coal
Alamat : Jl Bukit Berbunga 99 Sejuta Rt.03, RT. 03, Sambaliung, Berau,
Kalimantan Timur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXCVII**

398. Nama : Heriadi
Pekerjaan : Pekerja PT. Berau Coal
Alamat : Kampung Long Lanuk RT.03, Long Lanuk, RT 03, Sambaliung,
Berau , Kalimantan Timur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXCVIII**

399. Nama : M. Sarpani

Pekerjaan : Pekerja PT. Berau Coal
Alamat : Jl. Pulau Semama Gg. Ketapi Blok D No.2, RT.12, Tanjung redeb, Berau , Kalimantan Timur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CCCXCIX**

400. Nama : Rafi Usman Habi
Pekerjaan : Pekerja PT.Berau Coal
Alamat : Jl. Manunggal Gg. Ubi, Gayam , RT.09 , Tanjung Redeb, Berau , Kalimantan Timur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CD**

401. Nama : Hery Syaprani
Pekerjaan : Pekerja PT.Berau Coal
Alamat : JL. H. Mayakub No.04, Karang Ambun , RT.04, Tanjung Redeb, Berau , Kalimantan Timur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDI**

402. Nama : Ary Bahrianto
Pekerjaan : Pekerja PT. Berau Coal
Alamat : Jl Gatot subroto, GG Kelapa II, Kel. Sei Bedungun, , , Tanjung Redeb, Berau , Kalimantan Timur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDII**

403. Nama : Rusmin Faisal
Pekerjaan : Pekerja PT.Berau Coal
Alamat : JL Ajie Syamsuddin Komplek Bumi Citra Gemilang Blok B No.2 RT. 015, Gunung Tabur, Berau , Kalimantan Timur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDIII**

404. Nama : Syarifuddin
Pekerjaan : Pekerja PT. Berau Coal
Alamat : Jl Sultan Agung Perum PBB Blok BA 09, Sei bedungun, RT.02, Tanjung Redeb, Berau , Kalimantan Timur

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 3 November 2020, Selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CDIV**

405. Nama : Sawaludin Mastur
Pekerjaan : Pekerja PT. Kirana Berau

Alamat : JL. Durian III Rt. 013 Gang Perkasa Kel. Tanjung Redeb Kec.
Tanjung Redeb

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDV**

406. Nama : Fadliansyah
Pekerjaan : Pekerja PT. Kirana Berau
Alamat : JL. Har. M. Ayoeb Rt. 005 Kel. Rinding Kec. Teluk Bayur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDVI**

407. Nama : Joko Ristanto
Pekerjaan : Pekerja PT. Kirana Berau
Alamat : JL. Singkuang Rt. 012 Kel. Gunung Panjang Kec. Tanjung
Redeb

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDVII**

408. Nama : Waloko Seto
Pekerjaan : Pekerja PT. Kirana Berau
Alamat : JL. Padat Karya Rt. 006 Perumahan Jatipurus Permai Blok E-2
No. 34 Kel. Rinding Kec. Teluk Bayur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDVIII**

409. Nama : Bambang Santoso
Pekerjaan : Pekerja PT. Kirana Berau
Alamat : JL. RA Kartini Rt. 002 Kel. Tanjung Redeb Kec. Tanjung Redeb

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDIX**

410. Nama : Agus Maulana
Pekerjaan : Pekerja PT. Kirana Berau
Alamat : JL. Poros Samburakat Rt. 002 Kel. Samburakat Kec. Samburakat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDX**

411. Nama : Bambang Suliswanto
Pekerjaan : Pekerja PT. Kirana Berau
Alamat : JL. Pulau Derawan Rt. 005 Kel. Tanjung Redeb Kec. Tanjung
Redeb

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXI**

412. Nama : Enjang Bagus Wahriyadi
Jabatan SP/SB : Anggota PUK SPKEP SPSI PT. Kirana Berau

Alamat : JL. Kakaban Gang Perkasa II Rt. 013 Kel. Tanjung Redeb Kec.
Tanjung Redeb

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXII**

413. Nama : Achmad Rifa'i
Pekerjaan : Pekerja PT. Kirana Berau
Alamat : JL. Karang Mulyo Rt. 007 Kel. Karang Ambun Kec. Tanjung
Redeb

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXIII**

414. Nama : Suriansyah
Pekerjaan : PT. Kirana Berau
Alamat : JL. Kalimantan Rt. 015 Kel. Teluk Bayur Kec. Teluk Bayur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXIV**

415. Nama : Sofyan
Pekerjaan : Pekerja PT. Kirana Berau
Alamat : JL. Poros Bangun Sambaliung Rt. 015 Kel. Sambaliung Kec.
Sambaliung

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXV**

416. Nama : Yogi Putra Parma
Pekerjaan : Pekerja PT. Kirana Berau
Alamat : JL. Sidoluhur Barat Kel. Angdilangkung Kec. Kepanjen

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXVI**

417. Nama : Hamdan Dzakirin
Pekerjaan : Pekerja PT. Kirana Berau
Alamat : JL. Pulau Sambit Rt. 004 Kel. Tanjung Redeb Kec. Tanjung
Redeb

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXVII**

418. Nama : Muhammad Mega Dwi Putra
Pekerjaan : Pekerja PT. Kirana Berau
Alamat : JL. Apt Pranoto Gang Sopo Surung Rt. 009 Kel. Gayam Kec.
Tanjung Redeb

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXVIII**

419. Nama : Martoyo
Pekerjaan : Pekerja PT. Kirana Berau

Alamat : JL. Sultan Agung Kel. Sungai Bedungun Kec. Tanjung Redeb
Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 3 November 2020, Selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CDXIX**

420. Nama : Muhammad Irfan Fasya
Pekerjaan : Pekerja PT. PALYJA
Alamat : Jln. Peta Utara, No. 23 RT 01/07, Kelurahan Pegadungan,
Kecamatan Kalideres, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXX**

421. Nama : Widodo
Pekerjaan : Pekerja PT. PALYJA
Alamat : Jln. Cipinang Asem, RT 07/09 Kelurahan Kebon Pala,
Kecamatan Makasar, Kota Jakarta Timur, Propinsi DKI Jakarta.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXXI**

422. Nama : Ahsan Hudaya
Pekerjaan : Pekerja PT. PALYJA
Alamat : Jln. Melati 5, No. 37 RT 011/009, Kelurahan Kapuk, Kecamatan
Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Propinsi DKI Jakarta.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXXII**

423. Nama : Jajang
Pekerjaan : Pekerja PT. PALYJA
Alamat : Perum Cikondang Regency, Blok C No.13 RT.03/04 Dusun
Puhun, Kelurahan Ciawigebang, Kecamatan Ciawigebang,
Kabupaten Kuningan, Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXXIII**

424. Nama : Dwi Wisnu Bagus Priyanto
Pekerjaan : Pekerja PT. PALYJA
Alamat : Jln. Cilobak IV, No.62 RT.05/07, Kelurahan Pangkalan Jati,
Kecamatan Cinere, Kota Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXXIV**

425. Nama : Bambang Ahmadul Hadi
Pekerjaan : Pekerja PT. PALYJA
Alamat : Perum Rivera Hills B.5/13 RT.05/07, Kelurahan Meruyung,
Kecamatan Limo, Kota Depok, Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXXV**

426. Nama : Asep Adipriana
Pekerjaan : Pekerja PT. PALYJA
Alamat : Jln. Cipinang Asem RT.07/11, Kelurahan Kebon Pala,
Kecamatan Makasar, Kota Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXXVI**

427. Nama : Dessa Icha Permana Sigit
Pekerjaan : Pekerja PT. PALYJA
Alamat : Jln. Kavling AMD, No.79 RT.07/08, Kelurahan Duri Kosambi,
Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI
Jakarta.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXXVII**

428. Nama : Riswandi
Pekerjaan : Pekerja PT. PALYJA
Alamat : Jln. Benda Barat XI, Kavling Batan No.3 RT.04/09, Kelurahan
Pondok Benda, Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Provinsi Banten.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXXVIII**

429. Nama : Tardim Bin Mukasan
Pekerjaan : Pekerja PT. PALYJA
Alamat : Dusun Danayasa, RT.06/02, Kelurahan Kedungwungu,
Kecamatan Anjatan, Kabupaten Indramayu, Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXXIX**

430. Nama : Arif Hidayatullah
Pekerjaan : Pekerja PT. PALYJA
Alamat : Jln. Balimatraman RT.03/12, Kelurahan Manggarai, Kecamatan
Tebet, Kota Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXXX**

431. Nama : Gandi Subrata
Pekerjaan : Pekerja PT. PALYJA
Alamat : Jln. Papanggo II C, Gang III No.49 RT.05/03, Kelurahan
Papanggo, Kecamatan Tanjung Priok, Kota Jakarta Utara,
Provinsi DKI Jakarta.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXXXI**

432. Nama : Kasidin B.S.
Pekerjaan : Pekerja PT. PALYJA
Alamat : Jln. Pinang II No.18 A RT.02/02, Kelurahan Pondok Labu,
Kecamatan Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Provinsi DKI
Jakarta.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXXXII**

433. Nama : Hari Setiawan
Pekerjaan : Pekerja PT. PALYJA
Alamat : Jln. Pondok Kelapa Selatan Dalam III, G.26 RT.05/12,
Kelurahan Pondok Kelapa, Kecamatan Duren Sawit, Kota
Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXXXIII**

434. Nama : Heru Prasetyo W.
Pekerjaan : Pekerja PT. PALYJA
Alamat : Jln. Pancoran Barat VIII RT.10/03, Kelurahan Pancoran,
Kecamatan Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Provinsi DKI
Jakarta.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXXXIV**

435. Nama : Ridwansyah
Pekerjaan : Pekerja PT. PALYJA
Alamat : Kampung Duri Barat, RT.02/08, Kelurahan Duri Pulo,
Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Provinsi DKI Jakarta.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXXXV**

436. Nama : Suparyadi
Pekerjaan : Pekerja PT. PALYJA
Alamat : Jln. Nusa Indah IV/4, No.148 RT.06/04, Kelurahan Malaka Jaya,
Kecamatan Duren Sawit, Kota Jakarta Timur, Provinsi DKI
Jakarta.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXXXVI**

437. Nama : Yatiyono
Pekerjaan : Pekerja PT. PALYJA

Alamat : Blok Cibiluk Barat, RT.06/02, Kelurahan Purbawinangun,
Kecamatan Plumbon, Kabupaten Cirebon, Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXXXVII**

438. Nama : Muhammad Wisnu Cahyo Putro
Pekerjaan : Pekerja PT. PALYJA
Alamat : Jln. Bojong Asri F-16 No.7 RT.07/13, Kelurahan Bojong
Rawalumbu, Kecamatan Rawalumbu, Kota Bekasi, Provinsi
Jawa Barat.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXXXVIII**

439. Nama : Bayu Riswanto
Pekerjaan : Pekerja PT. PALYJA
Alamat : Cilandak Timur, RT.11/01, Kelurahan Cilandak Timur,
Kecamatan Pasar Minggu, Kota Jakarta Selatan, Provinsi DKI
Jakarta.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXXXIX**

440. Nama : Adam
Pekerjaan : Pekerja PT. PALYJA
Alamat : Jln. H Salim No.74 RT.03/14, Kelurahan Gandaria Utara,
Kecamatan Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan, Provinsi DKI
Jakarta.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXL**

441. Nama : Dian Supriyatno
Pekerjaan : Pekerja PT. PALYJA
Alamat : Jln. Lingkar Sari, RT.07/08, Kelurahan Kali Sari, Kecamatan
Pasar Rebo, Kota Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXLI**

442. Nama : Sukiran
Pekerjaan : Pekerja PT. PALYJA
Alamat : Penisihan, RT.04/03, Kelurahan Bojong, Kecamatan
Purbalingga, Kabupaten Purbalingga, Provinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CDXLII**

Nama : Syahbana Ihsan Mulana

443. Pekerjaan : Pekerja PT. Bangun Perkasa Adhitama Sentra
Alamat : Nanggewer Mekar Rt. 004 Rw. 002 Nanggewer Mekar
Kec. Cibinong Kab. Bogor – Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXLIII**

444. Nama : Guruh Agung Gunawan
Pekerjaan : Pekerja PT. Bangun Perkasa Adhitama Sentra
Alamat : Jl. K.H. Natsir Kp. Lemper Rt. 001 Rw. 006 – Citeureup
Kec. Citeureup Kab. Bogor – Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXLIV**

445. Nama : Wawan Setiawan
Pekerjaan : Pekerja PT. Bangun Perkasa Adhitama Sentra
Alamat : Kp. Sabur Rt. 001 Rw. 009 Desa Tarikolot
Kec. Citeureup Kab. Bogor – Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXLV**

446. Nama : Dede Martin
Pekerjaan : Pekerja PT. Bangun Perkasa Adhitama Sentra
Alamat : Kp. Dukuh Rt. 002 Rw. 002 Pasir Mukti
Kec. Citeureup Kab. Bogor – Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXLVI**

447. Nama : Saeful Rahman
Pekerjaan : Pekerja PT. Bangun Perkasa Adhitama Sentra
Alamat : Kp. Ciceger Rt. 003 Rw. 006
Kec. Citeureup Kab. Bogor – Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXLVII**

448. Nama : Ade Muhammad Nurfiansyah
Pekerjaan : Pekerja PT. Bangun Perkasa Adhitama Sentra
Alamat : Kp. Sanja Rt. 002 Rw. 004 Desa Sanja
Kec. Citeureup Kab. Bogor – Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXLVIII**

449. Nama : Teten Topandi
Pekerjaan : Pekerja PT. Bangun Perkasa Adhitama Sentra
Alamat : Nanggoh Rt. 003 Rw. 011 Sukamaju Kalerr
Kec. Indihiang Kab. Tasikmalaya – Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXLIX**

450. Nama : Asep Saepulloh
Pekerjaan : Pekerja PT. Bangun Perkasa Adhitama Sentra
Alamat : Kp. Kambing Rt. 008 rw. 005 Karang Asem barat
Kec. Citeureup Kab. Bogor – Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDL**

451. Nama : Nurdianto
Pekerjaan : Pekerja PT. Bangun Perkasa Adhitama Sentra
Alamat : Kp. Nagreg Rt. 004 rw. 006
Kec. Citeureup Kab. Bogor – Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLI**

452. Nama : Abdul Muksin
Pekerjaan : Pekerja PT. Bangun Perkasa Adhitama Sentra
Alamat : Kp. Sabur, Rt. 001 Rwe. 006 Tarikolot
Kec. Citeureup Kab. Bogor – Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLII**

453. Nama : Benny Lesmana
Pekerjaan : Pekerja PT. Bangun Perkasa Adhitama Sentra
Alamat : Kp. Kambing Rt. 003 Rw. 005 Karang Asem Barat
Kec. Citeureup Kab. Bogor – Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLIII**

454. Nama : Aan Taryana
Pekerjaan : Pekerja PT. Bangun Perkasa Adhitama Sentra
Alamat : Kp. Tlajung Rt. 002 Rw. 008
Kec. Gunung Putri Kab. Bogor – Jawa Barat

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CDLIV**

455. Nama : Rasim
Pekerjaan : Pekerja PT. QUTY KARUNIA
Alamat : Kampung Tabrik Rt. 008 Rw. 004 Desa Babakan Cikao
Kec. Babakan Cikao Kab. Purwakarta – Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLV**

Nama : Iyan

456. Pekerjaan : Pekerja PT. QUTI KARUNIA
Alamat : Kampung Pangupukan Rt. 003 Rw. 001 Desa Munjul Jaya
Kec. Purwakarta Kab. Purwakarta – Jawa Barat

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 November 2020, Selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CDLVI**

457. Nama : Didin Mujahidin
Pekerjaan : Pekerja PT. South Pacific Viscose
Alamat : Kp. Krajan RT. 014 RW. 006 Desa Wanayasa
Kec. Wanayasa Kab. Purwakarta – Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLVII**

458. Nama : Aris Sunandar
Pekerjaan : Pekerja PT. South Pacific Viscose
Alamat : Perum Bukit Suryo Blok A1 No. 7 – Babakan Cikao
Kec, Babakan Cikao Kab. Purwakarta – Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLVIII**

459. Nama : Saeful Hidayat
Pekerjaan : Pekerja PT. South Pacific Viscose
Alamat : Kp. Cinangka Rt. 017 Rw. 004 Desa Ponggang
Kec. Serng Panjang Kab. Subang – Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLIX**

460. Nama : Daryo
Pekerjaan : Pekerja PT. South Pacific Viscose
Alamat : Dusun Jalan Bedeng Desa Curug Kec. Klari
Kab. Karawang – Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLX**

461. Nama : Idin Rohidin
Pekerjaan : Pekerja PT. South Pacific Viscose
Alamat : Kp. Karang Anyar RT. 19 RW. 005 Desa Maracang
Kec. Babakan Cikao Kab. Purwakarta, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLXI**

462. Nama : Awang Mulyaman
Pekerjaan : Pekerja PT. South Pacific Viscose
Alamat : Kp. Ciasem RT. 007 RW. 003 Desa Cicadas

Kec. Babakan Cikao Kab. Purwakarta, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLXII**

463. Nama : Wisnu Kurniawan
Pekerjaan : Pekerja PT. South Pacific Viscose
Alamat : Kp. Rawasari RT. 010 RW. 003 Desa Munjul Jaya
Kec. Purwakarta Kab. Purwakarta, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLXIII**

464. Nama : Rizki Ramdhani
Pekerjaan : Pekerja PT. South Pacific Viscose
Alamat : Kp. Ciasem RT. 007 RW. 003 Desa Cicadas
Kec. Babakan Cikao Kab. Purwakarta, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai **Pemohon** -----**CDLXIV**

465. Nama : Dadan M. Hamdan
Pekerjaan : Pekerja PT. South Pacific Viscose
Alamat : Jl. Lodaya Kp. Baru RT. 004/001 – Desa Nagri Tengah
Kecamatan Purwakarta, Kab. Purwakarta, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLXV**

466. Nama : Asep Muhammad Taufik Wiguna
Pekerjaan : Pekerja PT. South Pacific Viscose
Alamat : Kp. Sasak Beusi RT. 014 RW. 001 Desa Nagri Tengah
Kec. Purwakarta, Kab. Purwakarta, Jawa Barat

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CDLXVI**

467. Nama : Caswat
Pekerjaan : Pekerja PT Danusari Mitra Sejahtera
Alamat : Kp Dayeuh RT 001/001, Ds Dayeuh Kec Cileungsi, Kab Bogor

Selanjutnya disebut sebagai----- **Pemohon CDLXVII**

468. Nama : Mulyadi
Pekerjaan : Pekerja PT Danusari Mitra Sejahtera
Alamat : Kp Serang RT 001/005 , Ds Taman Rahayu, Kec Setu , Kab
Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLXVIII**

Nama : Waryono

469. Pekerjaan : Pekerja PT Danusari Mitra Sejahtera
Alamat : Gunung Putri Utara RT 001/013, Ds Gunungputri, Kec
Gunungputri Kab Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLXIX**

470. Nama : Roni Winarno
Pekerjaan : Pekerja PT Danusari Mitra Sejahtera
Alamat : Ds Tanjung RT 004/003, Kec Jatilawang, kab Banyuumas

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLXX**

471. Nama : Abdul Rohman
Pekerjaan : Pekerja PT Danusari Mitra Sejahtera
Alamat : Kp.nyangegeng RT 006/003, Ds Cipeujo, Kec Cileungsi, Kab
Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLXXI**

472. Nama : Idin Hasanudin
Pekerjaan : Pekerja PT Danusari Mitra Sejahtera
Alamat : Wilayah III, Pasawahan RT 002/003 Ds Silebu Kec Pancalang,
Kab Kuningan

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon CDLXXII**

473. Nama : Eko Sutawijaya
Pekerjaan : Pekerja PT Danusari Mitra Sejahtera
Alamat : Padurenan RT 010 / 002, Kel Pabuaran, Kec Cibinong , Kab
Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLXXIII**

474. Nama : Andi Susanto
Pekerjaan : Pekerja PT Danusari Mitra Sejahtera
Alamat : Kp Tlajung RT 002/007, Ds Tlajung Udik, Kec Gunung Putri
Kab Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLXXIV**

475. Nama : Fikri Amrulloh
Pekerjaan : Pekerja PT Danusari Mitra Sejahtera
Alamat : Kp Cimanggung RT 005/002, Klapanunggal , kab Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLXXIV**

Nama : Suherna

476. Pekerjaan : Pekerja PT Danusari Mitra Sejahtera
Alamat : Kp Ciemas RT004/001, Ds Ciemas, Kec Ciemas , Kab
Sukabumi

Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon CDLXXVI**

477. Nama : Apriyatna
Pekerjaan : Pekerja PT Danusari Mitra Sejahtera
Alamat : Gunung Putri Selatan RT 004/007, Kec Gunung Putri, Kab
Bogor

Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon CDLXXVII**

478. Nama : Budiono
Pekerjaan : Pekerja PT.Danusari Mitra Sejahtera
Alamat : Karang Petir RT 00 RW 004 Tambak, Banyumas

Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon CDLXXVIII**

479. Nama : Sutrisno
Pekerjaan : Pekerja PT Danusari Mitra Sejahtera
Alamat : Kp Kamurang RT 01 RW 02 Kecamatan Citeureup,Bogor

Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon CDLXXIV**

480. Nama : Munsir
Pekerjaan : Pekerja PT Danusari Mitra Sejahtera
Alamat : komp Bina marga Block D 1 RT 001 RW 010 Gunung Putri
Bogor

Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon CDLXXX**

481. Nama : Dwi Sunaryanto
Pekerjaan : Pekerja PT Danusari Mitra Sejahtera
Alamat : Genting RT 16 Ngarum, Ngampol, Sragen

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon CDLXXXI**

482. Nama : Riyan Duwi Susanto
Pekerjaan : Pekerja PT.Inti Tunggal Persada Jaya
Alamat : Kp.Ciketing Selatan RT 002/007,Ds Ciketing udik,Kec
Bantargebang, Kab Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon CDLXXXII**

Nama : Agus Fitriyono

483. Pekerjaan : Pekerja PT.Inti Tunggal Persada Jaya
Alamat : Kp.Napel RT 003/003, Ds Cislak, Kec Cimanggu, Kab Cilacap

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLXXXIII**

484. Nama : Aji Arif Hidayat
Pekerjaan : Pekerja PT.Inti Tunggal Persada Jaya
Alamat : Kp.Padurenan RT 005/012 , Ds Pabuaran,Kec Cibinong, Kab Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLXXXIV**

485. Nama : Puhadi Eko Prayitno
Pekerjaan : Pekerja PT.Inti Tunggal Persada Jaya
Alamat : Cikempong RT 003/011. Ds Pakansari, Kec Cibinong, Kab Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLXXXV**

486. Nama : Asep Saepuloh
Pekerjaan : Pekerja PT.Inti Tunggal Persada Jaya
Alamat : Kp.Momonot RT 003/016, Ds Tlajung Udik, Kec Gunung Putri , Kab Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLXXXVI**

487. Nama : Budi Darmadi
Pekerjaan : Pekerja PT.Inti Tunggal Persada Jaya
Alamat : Jl.Haji Japat I RT 006/001, Ds Abadijaya, Kec Sukmajaya , Kotamadya Depok

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLXXXVII**

488. Nama : Anwarudin
Pekerjaan : Pekerja PT.Inti Tunggal Persada Jaya
Alamat : Kp.Cikempong RT 008/009, Ds Pakansari , kec Cibinong, Kab Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLXXXVIII**

489. Nama : Ujang Sobana
Pekerjaan : Pekerja PT.Inti Tunggal Persada Jaya
Alamat : Griya Bukit Jaya 2,Blok D3/40 RT 003/032, Ds Tlajung Udik, Kec Gunung Putri, Kab Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDLXXXIX**

490. Nama : Daryo
Pekerjaan : Pekerja PT.Inti Tunggal Persada Jaya
Alamat : Ciketing selatan, RT002/007 ,DS Ciketing Udik,Kec Bantar
Gebang,Kabupaten Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXC**

491. Nama : Rokhman
Pekerjaan : Pekerja PT. Inti Tunggal Persada Jaya
Alamat : Kp.Cilangkap RT 001/009 Ds Cilangkap,Kec Tapos,kabupaten
Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXCI**

492. Nama : Syahrul
Pekerjaan : Pekerja PT.Inti Tunggal Persada Jaya
Alamat : Palsigunung RT 007/001, Ds Mekarsari, Kec Cimanggis,
Kotamadya Depok

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXCII**

493. Nama : Tatang Supriyatno
Pekerjaan : Pekerja PT.Inti Tunggal Persada Jaya
Alamat : Kp.Kedep RT 002/019 , Ds Tlajung Udik, Kec Gunungputri ,
Kab Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXCIII**

494. Nama : Odi Bin Suhanda
Pekerjaan : Pekerja PT.Inti Tunggal Persada Jaya
Alamat : Kp. Sindanglengo RT 003/0003 Ds Klapanunggal, Kec
Klapanunggal , Kab Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXCIV**

495. Nama : Gunardi
Pekerjaan : Pekerja PT.Inti Tunggal Persada Jaya
Alamat : Kp.Kedep RT 001/017, Ds Tlajung Udik, Kec Gunungputri, Kab
Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXCV**

496. Nama : Yusdiawan
Pekerjaan : Pekerja PT.Inti Tunggal Persada Jaya
Alamat : Lingkung harum manis RT 003/002, Ds Cirimekar, Kec Cibinong

Kab Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXCVI**

497. Nama : Susilo Harsono
Pekerjaan : Pekerja PT.Inti Tunggal Persada Jaya
Alamat : Napel RT 001/003, Ds Cisalak, Kec Cimanggis , Kotamadya
Depok

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXCVII**

498. Nama : Karyono Bin Miftarim
Pekerjaan : Pekerja PT.Inti Tunggal Persada Jaya
Alamat : Kp.Kedep RT 002/022, Ds Tlajung Udik, Kec GunungPutri, Kab
Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXCVIII**

499. Nama : Iwan Wintoro
Pekerjaan : Pekerja PT.Inti Tunggal Persada Jaya
Alamat : Padurenan RT 007/012 , Kel Pabuaran, Kec Cibinong Kab
Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon CDXCIX**

500. Nama : Hermansyah
Pekerjaan : Pekerja PT.Inti Tunggal Persada Jaya
Alamat : Kp.Momonot RT 003/016, Ds Tlajungudik, Kec Gunungputri
Kab Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon D**

501. Nama : Ihram Maryono
Pekerjaan : Pekerja PT.Inti Tunggal Persada Jaya
Alamat : Blok Pesanggrahan RT 002/002, Ds Pesanggrahan , Kec
Plumbon

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DI**

502. Nama : Usup
Pekerjaan : Pekerja PT.Inti Tunggal Persada Jaya
Alamat : Kp Nambo, RT002/001, Ds Bantar Jati, Kec Klapanunggal
Kab Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DII**

Nama : M.Yamin

503. Pekerjaan : Pekerja PT.Inti Tunggal Persada Jaya
Alamat : Mampang RT 007/001, Ds Mampang, Kec Pancoran Mas

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DIII**

504. Nama : Septian Saputra
Pekerjaan : Pekerja PT.Inti Tunggal Persada Jaya
Alamat : Kp Momonot, RT 001/015, Ds Tlajung Udik , Kec Gunungputri ,
Kab Bogor.

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon DIV**

505. Nama : Saeful Anwar
Pekerjaan : Pekerja PT.Sentral Multirasa Utama
Alamat : Kp Sanja RT 005/001, Ds Sanja Kec Citeureup, Kab Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DV**

506. Nama : R Deni Hermawan
Pekerjaan : Pekerja PT.Sentral Multirasa Utama
Alamat : Kp Sanja RT 003/004, Ds Sanja Kec Citeureup, Kab Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DVI**

507. Nama : Suhendar
Pekerjaan : Pekerja PT.Sentral Multirasa Utama
Alamat : Kp Sanja RT 002/002, Ds Sanja Kec Citeureup, Kab Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DVII**

508. Nama : Andriyanto
Pekerjaan : Pekerja PT.Sentral Multirasa Utama
Alamat : Kp Sanja RT 005/002, Ds Sanja Kec Citeureup, Kab Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DVIII**

509. Nama : Cepiyana Sopian
Pekerjaan : Pekerja PT.Sentral Multirasa Utama
Alamat : Leuwinutug RT 004/003, Ds Leuwinutug Kec Citeureup, Kab
Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DIX**

510. Nama : Suyanti
Pekerjaan : Pekerja PT.Sentral Multirasa Utama
Alamat : Kp Sanja RT 002/005, Ds Sanja Kec Citeureup, Kab Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DX**

511. Nama : Agus Purnomo
Pekerjaan : Pekerja PT.Sentral Multirasa Utama
Alamat : Kp Sanja RT 002/004, Ds Sanja Kec Citeureup, Kab Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXI**

512. Nama : Tri Mulyani
Pekerjaan : Pekerja PT.Sentral Multirasa Utama
Alamat : Sindang sari RT 002/008, Kebon kelapa kota Bogor Tengah

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXII**

513. Nama : Mohamad Andri Ardiansyah
Pekerjaan : Pekerja PT.Sentral Multirasa Utama
Alamat : Forum puri lavender Blok T 07 RT 003/009 Tarikolot Citeureup,
kab Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXIII**

514. Nama : Hidayat
Pekerjaan : Pekerja PT.Sentral Multirasa Utama
Alamat : Kp Leuwinutug RT 004/003, Ds Leuwinutug Kec Citeureup,
Kab Bogor

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXIV**

515. Nama : Irvan Cahyadi
Pekerjaan : Pekerja PT.Sentral Multirasa Utama
Alamat : Kp Sanja RT 002/002, Kec Citeureup, Kab Bogor

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 November 2020, Selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon DXV**

516. Nama : Sujarwo
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Perum Bumi Indah Tahap III Blok GA No. 7, RT 005-RW 009,
Desa Sukamantri, Pasar Kemis, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXVI**

517. Nama : Abdul Azis
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Kp. Gembor, RT 003-RW 002, Ke. Periuk, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXVII**

518. Nama : Muhammad Salim
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Kp. Gembor, RT 003-RW 002, Ke. Periuk, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXVIII**

519. Nama : Ahmad Damyati
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Kp. Doyong, RT 002-RW 013, Gembor, Kec. Peiruk, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXIX**

520. Nama : Ahmad Yani
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Kp. Pasirkecapi, RT 001-RW 003, Pasairkecapi, Kec. Maja,
Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXX**

521. Nama : Apip Burhan
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Kebon Jati, RT 001-RW 001, Bojong Jaya, kec. Karawaci, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXXI**

522. Nama : Bambang Heriyanto
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Dusun Bunian, RT 003-RW 002, Ruang Tengah, Kec.
Penengahan, Kab. Lampung Selatan

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXXII**

523. Nama : Basuki Rahmat
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Kp. Doyong, RT 004-RW 006, Alam Jaya, Kec. Jatiuwung, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXXIII**

524. Nama : Buang Bin Miang
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Kp. Rohayan, RT 003-RW 003, Kiara Payung, Kec. Paku Haji,
Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXXIV**

525. Nama : Cahyo Purnomo
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Perum Cluster Duta Asri Blok A No, 12, RT 001-RW 017,
Kutajaya, Kec. Pasar Kemis, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXXV**

526. Nama : Darsum
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Kp. Gembor, RT 003-RW 002, Gembor, Kec. Periuk, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXXVI**

527. Nama : Dwi Priyo Riyanto
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Jl. Panusupan, RT 003-RW 002, Karangkemiri, Kec. Maos, Kab.
Cilacap

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXXVII**

528. Nama : Eko Suhardi
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Griya Panorama Indah A.3/17, RT 003-RW 010, Purwasari, Kec.
Purwasari, Kab. Karawang

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon DXXVIII**

529. Nama : Eko Sarko
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Dusun Langsep 1, RT 003-TW 001, Kertaraharja, Kec. Pedes,
Kab. Karawang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXXIX**

530. Nama : Hasanudin
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Kp. Gembor, RT 003-RW 002, Gembor, Kec. Periuk, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXXX**

531. Nama : Herman
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS

Alamat : Kp. Pangodokan Kidul, RT 0006-RW 003, Kutabumi, Kec.
Pasar Kemis, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXXXI**

532. Nama : Juhri Kusnadi
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Kp. Gembor, RT 003-RW 002, Gembor, Kec. Periuk, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXXXII**

533. Nama : Jumarna
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Kp. Jati, RT 004-RW 002, Jatiuwung, Kec. Cibodas, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXXXIII**

534. Nama : Khadis
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : BTN Bonana Permai Blok C No. 39, RT 004-RW 004, Suka
Asih, Kec. Pasar Kemis, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXXXIV**

535. Nama : Kurdi
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Kp. Sondol, RT 002-RW 001, Penamping, Kec. Bandung, Kab.
Serang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXXXV**

536. Nama : Madhapi
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Kp. Doyong, RT 005-RW 006, Alam Jaya, Kec. Jatiuwung, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXXXVI**

537. Nama : Nasihudin
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Plompong, RT 006-RW 002, Plompong, Kec. Sirampog, Kab.
Brebes

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXXXVII**

538. Nama : Nasikin
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Kp. Doyong, RT 002-RW 005, Alam Jaya, Kec. Jatiuwung, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXXXVIII**

539. Nama : Opik
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Kp. Gubug, RT 002-RW 007, Sindang Panon, Kec. Sindang
Jaya, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXXXIX**

540. Nama : Sanglir
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Kp. Sondol, RT 002-RW 001, Penamping, Kec. Bandung, Kab.
Serang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXL**

541. Nama : Subagiyo
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Sidang Panon Residence Blok C-12/19, RT 004-RW 010,
Sindang Panon, Kec. Sindang Jaya, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXLI**

542. Nama : Sudirman
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Kp. Gembor, RT 002-RW 002, GEmbora, Kec. Periuk, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXLII**

543. Nama : Sunadi
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Kp. Doyong, RT 002-RW 006, Alam Jaya, Kec. Jatiuwung, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXLIII**

544. Nama : Supiyan
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS

Alamat : Kp. Gembor, RT 003-RW 002, GEmbora, Kec. Periuk, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon DXLIV**

545. Nama : Suri
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Kp. Gembor, RT 003-RW 002, GEmbora, Kec. Periuk, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXLV**

546. Nama : Warjono
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Bumi Indah Tahap 3 Blok HQ No. 7, Jl. Cempaka 2 RT 005-RW
008, Sukamantri. Kec. Pasa Kemis, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXLVI**

547. Nama : Yoga Ichwani Juangga
Pekerjaan : Pekerja PT SARI BARU MAS
Alamat : Kp. Pasir Gadung, RT 006-RW 001, Suka Asih, Ke. Pasar
Kemis, Kab. Tangerang

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon DXLVII**

548. Nama : M. Sobirin B. Karman
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAH KHARISMA
Alamat : Kp. Periuk, RT 001-RW 003, Periuk, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXLVIII**

549. Nama : Iing Setiawan
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAH KHARISMA
Alamat : Perum Nuansa Mekarsari A-11/15, RT 002-RW 006, Mekarsari,
Kec. Rajeg, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXLIX**

550. Nama : Purwanto
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAH KHARISMA
Alamat : Perum Nuansa Mekarsari C-16/18, RT 006-RW 006, Mekarsari,
Kec. Rajeg, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon DL**

551. Nama : Salbiyah
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Kp. Sangiang, RT 005-RW 001, Periuk Jaya, Kec. Periuk, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLI**

552. Nama : Riati
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Perum Nuansa Mekarsari C-16/17, RT 006-RW 006, Mekarsari,
Kec. Rajeg, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXLII**

553. Nama : Ramlah
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Jl. Parkit I Blok B28 No. 10 PD Sejahtera, RT 004-RW 010,
Kutabaru, Kec. Pasar Kemis, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLIII**

554. Nama : Heningtyas Kartikawuri
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Perum Nuansa Mekarsari B-4/11, RT 004-RW 006, Mekarsari,
Kec. Rajeg, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLIV**

555. Nama : Aida Wati
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Kp. Periuk, RT 003-RW 003, Periuk, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLV**

556. Nama : Ati Suwarti
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Kp. Jungkel, RT 003-001, Tanjakan Mekar, Kec. Rajeg, Kab.
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLVI**

557. Nama : Ita Binti Aming
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Kp. Gempol Sari, RT 003-RW 001, Gempol Sari, Kec. Sepatan
Timur, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLVII**

558. Nama : Leni
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Kp. Pisangan, RT 002-RW 002, Sarakan, Kec. Sepatan, Kab.
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLVIII**

559. Nama : Leni Wijayanti
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Kp. Kedung Putat, RT 001-RW 001, Tanjakan Mekar, Kec.
Rajeg, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLIX**

560. Nama : Lita Santina
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Perum Nuansa Mekarsari Blok C.16 No. 7, RT 006-RW 006,
Mekarsari, Kec. Rajeg, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLX**

561. Nama : Munawaroh
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Desa Jatiwaringin, RT 002-RW 002, Jatiwaringin, Kec. Mauk,
Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXI**

562. Nama : Mursanah
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Kp. Periuk, RT 001-RW 002, Periuk Jaya, Kec. Periuk, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXII**

563. Nama : Muryani
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Kp. Pangodokan Kaler, RT 001-RW 001, Kutabumi, Kec. Pasr
Kemis, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXIII**

564. Nama : Muslikhah
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA

Alamat : Jl. KH. Khalan, RT 001-RW 002, Periuk Jaya, Kec. Periuk, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXIV**

565. Nama : Napsiah
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Kp. Kebon, RT 002-RW 001, Tegal Kunir Kidul, Kec. Mauk,
Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXV**

566. Nama : Narsem
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Menganti, RT 004-RW 007, Menganti, kec. Rawalo, Kab.
Banyumas

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXVI**

567. Nama : Neneng
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Kp. Pakuhaji, RT 010-RW 005, Mekar Kondang, Kec. Sukadiri,
Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXVII**

568. Nama : Nurhayati
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Kp. Buaran Armaya, RT 016-RW 004, Tegal Kunir Kidul, Kec.
Mauk, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXVIII**

569. Nama : Retno Wandan Sari
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Perum Taman Kota Permai II Blok.3 No. 16, RT 005-RW 012,
Kec. Periuk, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXIX**

570. Nama : Sahani Binti Nu'ang A.S
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Kp. Tempe, RT 002-RW 004, Jati Mulya, Kec. Sepatan Timur,
Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXX**

571. Nama : Sangadah
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Kp. Sangiang, RT 004-RW 001, Periuk Jaya, Kec. Periuk, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXXI**

572. Nama : Sri Umiyati
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Kp. Sepatan, RT 004-RW 002, Sepatan, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXXII**

573. Nama : Surati
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Jl. Damar III No. 62, RT 004-RW 006, Periuk Jaya, Kec. Periuk,
Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXXIII**

574. Nama : Wia Fitriah
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Perum Periuk Jaya Permai, Jl. Angsana IV No. 97, RT 004-RW
005, Periuk Jaya, Kec. Periuk, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXXIV**

575. Nama : Yaun
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Kp. Panyaweuyang, RT 008-RW 003, Dahu, Kec. Cikeusal,
Kab. Serang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXXV**

576. Nama : Yuli
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Kp. Pelonco Sebarang, RT 003-RW 004, Bonisari, Kec.
Pakuhaji, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXXVI**

577. Nama : Zaidah
Pekerjaan : Pekerja PT GAYA INDAHKHARISMA
Alamat : Perum Pondok Rejeki Blok E-10 No. 5, Jl. Palma 7 RT 003-RW
006, Kutabaru, Kec. Pasar Kemis, Kab. Tangerang

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon DLXXVII**

578. Nama : Nurul Huda
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Perum.. Permata Tangerang Blok FE – 7/15, RT 009-RW 010,
Desa Gelam Jaya, Pasar Kemis, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXXVIII**

579. Nama : Ahmad Fauzi
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Kp. Sepatan RT 003-RW 003, Desa Sepatan, Kec. Sepatan, Kab.
Tangerang.

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXXIX**

580. Nama : Ade Hermawan
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Perum. Taman Raya Rajeg Blol B 17/12A, RT 006-RW 007,
Desa Mekar Sari, Rajeg, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon DLXXX**

581. Nama : Sri Asih
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Perum. Permata Tangerang Blok CB 16/26, RT 001-RW 021,
Desa Gelam Jaya, Pasar Kemis, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXXXI**

582. Nama : Tusino
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Perum. Permata Tangerang Blok CB 3/26, RT 009-RW 021,
Desa Gelam Jaya, Pasar Kemsis, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXXXII**

583. Nama : Jajang Nurjaman
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Kebon Kepala, RT 003-RW 013, Desa Bugel, Karawaci, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXXXIII**

Nama : Warsini

584. Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Kp. Keusik, RT 003-RW 005, Desa Sukamanah, Rajeg, Kab.
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXXXIV**

585. Nama : Adi Prasetyo
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Permh. Permata Tangerang Blok DB 6/40 RT 002/020, Desa
Gelam Jaya, Pasar Kemis, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXXXV**

586. Nama : Ana Puspitasari
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Jl. Tongkol Raya No.11, RT 004-RW 009, Karawaci, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXXXVI**

587. Nama : Ari Nursanti
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Lakung, RT 001-RW005, Brecong, Bulus Pesantren, Kebumen,
Jawa Tengah

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXXXVII**

588. Nama : Asmunawati
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Kp. Sukamulya RT 002-RW 001, Mauk, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXXXVIII**

589. Nama : Erna Ningsih
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Kp. Tugu, RT 004-RW 013, Kel. BUgel, Kec. Karawaci, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DLXXXIX**

590. Nama : Fitri Yani
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Kp. Nambo, RT 001-RW 001, Ambo Jaya, Karawaci, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXC**

591. Nama : Gemeli Agusti Firna
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Jl. Raja Wali IV No. 26, RT 005-RW 011, Gria Sangiang Mas,
Gebang Raya, Periuk, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXCI**

592. Nama : Ida Wahyuni
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Kp. Sulang, RT 005-RW 004, Desa Sepatan, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXCII**

593. Nama : Indah Nursafitri
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Dusun Pabuaran, RT 002-RW 001, Linggajaya, Ciwaru,
Kuningan, Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXCIII**

594. Nama : Kurniawati
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Kp. Doyong, RT 005-RW 006, Desa Alam Jaya, Jati Uwung,
Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXCIV**

595. Nama : Maila Kusmita
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Desa Nambo Jaya, RT 002-RW 001, Karawaci, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXCV**

596. Nama : Minarsih Bin Miin
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Kp.Gaga Kecil, RT 002-RW 007, Desa Gempol, Sari Sepatan
Timur, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXCVI**

597. Nama : Pasri
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Gadu, RT 003-RW 002, Desa Gadu, Sambong, Blora, Jawa
Tengah

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXCVII**

598. Nama : Pipit Apipah
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Pabuaran, RT 003-RW 007, Cimone Raya, Karawaci, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXCVIII**

599. Nama : Rosmiana
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Kp. Gebang, RT 002-RW 001, Uwung Jaya, Cibodas, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXCIX**

600. Nama : Saamah
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Bojong Jaya, RT 002-RW 001, Desa Bojong Jaya, Karawaci,
Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DC**

601. Nama : Siti Jumiyati
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Kp. Gembor, RT 003-RW 001, Desa Gembor, Periuk, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCI**

602. Nama : Sri Mulyati
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Kp. Nambo, RT 001-RW 001, Nambo Jaya, Karawaci,
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCII**

603. Nama : Sri Rejeki
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Blok Senen, RT 007-RW 004, Sangkan Urip, Sandang,
Majalengka

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCIII**

604. Nama : Sriyati Handayani
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Kp. Sangiang, RT 004-RW 001, Desa Periuk, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCIV**

605. Nama : Vera Mustafiroh
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Kp. Wedi Boto, RT 002-RW 001, Prasutan, Ambal, Kebumen,
Jawa Tengah

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCV**

606. Nama : Wahyu Ervina
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Permh. Garden City Blok L1/20, Jl. Manggis, RT 003-RW 015,
Desa Periuk, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCVI**

607. Nama : Warsiti
Pekerjaan : Pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA
Alamat : Kp. Nambo, RT 003-RW 001, Nambo Jaya, Karawaci, Kota
Tangerang

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon DCVII**

608. Nama : Fredrik Yohanis R.
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Jl. Dadap IV No. 99, RT 002-RW 008, Kel. Periuk Jaya, Kec.
Periuk, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCVIII**

609. Nama : Muklas Afriyanta
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Pabuaran Tumpeng, RT 001-RW 001, Kel. Pabuaran Tumpeng,
Kec. Karawaci, kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCIX**

610. Nama : Muhamad Tohir
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Pabuaran Tumpeng, RT 002-RW 004, Kel. Pabuaran Tumpeng,
Kec. Karawaci, kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCX**

Nama : Daliman

611. Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Margasari, RT 002-RW 04, Kel. Margasari, Kec. Karawasi, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXI**

612. Nama : Andhika Putra Lazuardi
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Perum. Bugel Mas Indah D7-5, RT 003-RW 006, Kel. Bugel,
Kec. Karawaci, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXII**

613. Nama : Aan Medianto
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Sumber Suko, RT 001-RW 001, Sumber Suko, Kec. Belitang,
Kab. Oku Timur

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXIII**

614. Nama : Akhmad Fahmi
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Jl. Adi Sucipto No. 34, RT 001-RW 009, Belendung, Kec.
Benda, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXIV**

615. Nama : Dede Sukendar
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Jl. Damar III No. 77, RT 004-RW 006, Periuk Jaya, Kec. Periuk,
Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXV**

616. Nama : Dedi Purwadi
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Kp. Kosambi, RT 018-RW 005, Kosambi, Kec. Sukadiri, Kab.
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXVI**

617. Nama : Erson
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Kp. Sepatan Tengah, RT 002-RW 005, Pondok Jaya, Kec.
Sepatan, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXVII**

618. Nama : Ertafani
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Perum. Taman Kota Permai II Blok B.4 No. 22, RT 005-RW
012, Periuk, Kec. Periuk, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXVIII**

619. Nama : Feby Prima Ramdani
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Perum Sukatani Permai A-07/02, RT 001-RW 001, Sukatani,
Kec. Rajeg, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXIX**

620. Nama : Gunarko
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Jurangbahas, RT 004-RW 001, Jurangbahas, Kec. Wangon, Kab.
Banyumas

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXX**

621. Nama : Heribertus Supantara
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Jl. Sejahtera IV No. 24, RT 002-RW 008, Periuk, Kec. Periuk,
Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXXI**

622. Nama : Heri Dandoko
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Perum Permata Sepatan Blok C.15/22, RT 004-RW 006,
Pisangan Jaya, Kec. Sepatan, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXXII**

623. Nama : Iwan Ridwan Gunawan
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Galeong, RT 004-RW 007, Margasari, Kec. Karawaci, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXXIII**

624. Nama : Makmun Ahyari
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.

Alamat : Kwasen, RT 002-RW - , Srimartani, Ke. Piyungan, Kab. Bantul
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXXIV**

625. Nama : Mariyanto
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Perum Taman Raya Rajeg G-02/08, RT 006-RW 005, Mekarsari,
Kec. Rajeg, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXXV**

626. Nama : Mukhlis
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Perum Permata Tangerang Blok CA-5 No. 2, RT 001-RW 022,
Gelang Jaya, Kec. Pasar Kemis, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXXVI**

627. Nama : Mustakim
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Kp. Sangiang, RT 005-RW 001, Periuk, Kec. Periuk, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXXVII**

628. Nama : Nor Wikayas Utami
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Perum Nuansa Mekarsari Blok C-05/37, RT 005-RW 06,
Mekarsari, Kec. Rajeg, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DXXVIII**

629. Nama : Suparni
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Jl. Sejahtera No. 24, Periuk, Kec. Periuk, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXXIX**

630. Nama : Supiyati
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Perum Permata Sepatan Blok C-15/06, RT 004-RW 006,
Pisangan Jaya, Kec. Sepatan, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXXX**

631. Nama : Supriyanto
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.

Alamat : Perum Total Persada Blok E-6 No. 16, RT 008-RW007,
Gembor, Kec. Priuk, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXXXI**

632. Nama : Warasto
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Perum Bumi Asri Blok D-4/21, RT 001-RW 017, Kutabumi,
Kec. Pasar Kemis, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXXXII**

633. Nama : Wawan Ridwan
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Kp. Sangiang, RT 004-RW 001, Periuk Jaya, Kec. Periuk, Kota
Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXXXIII**

634. Nama : Widodo
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Jl. Angsana VI No. 145, RT 005-RW 005, Periuk Jaya, Kec.
Periuk, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXXXIV**

635. Nama : Yudana Atmaja S.M
Pekerjaan : Pekerja PT BERLINA Tbk.
Alamat : Perum Nuansa Mekarsari Blok C-06/06, RT 005-RW 006,
Mekarsari, Kec. Rajeg, Kab. Tangerang

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----

-----**Pemohon DCXXXV**

636. Nama : Sardiyono
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Jl. Betet II No. 26, RT 003-RW 001, Cibodasari, Kec. Cibodas,
Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXXXVI**

637. Nama : Karma
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Kp. Kelapa, RT 002-RW 003, Cikokol, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXXXVII**

638. Nama : Abdul Rojak
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Kp. Ciledug, RT 003-RW 003, Parigi Baru, Kec. Pondok Aren,
Kota Tangerang Selatan

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXXXVIII**

639. Nama : Zainal Arifin
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Kp. Buaran Betung, RT 003-RW 013, Cikokol, Kec. Tangerang,
Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXXXIX**

640. Nama : Kartubi
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Kp. Sawah Dalam, RT 002-RW 004, Panunggangan Utara, Kec.
Pinang, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXL**

641. Nama : Agus Jaenudin
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Kp. Betung, RT 002-RW 013, Cikokol, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXLI**

642. Nama : Amir
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Priyang, RT 003-RW 001, Pondok Jagung, Kec. Serpong Utara,
Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXLII**

643. Nama : Andry Asmunadi
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Kp. Warung Mangga, RT 001-RW002, Panunggangan, Kec.
Pinang, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXLIII**

644. Nama : Baedowi
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Perum Bumi Asri Blok C-3/22, RT 002-RW 018, Kutabumi,
Kec. Pasar Kemis, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXLIV**

645. Nama : Candi
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Kp. Kelapa, RT 003-RW 003, Cikokol, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXLV**

646. Nama : Dianto
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Perum Taman Kirana Surya Blok D-07/03, RT 004-RW 008,
Pasanggrahan, Kec. Solear, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXLVI**

647. Nama : Harbianto
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Perum Taman Kirana Surya Blok D-07/30, RT 004-RW 008,
Pasanggrahan, Kec. Solear, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXLVII**

648. Nama : Hariyanto
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Warung Mangga, RT 003-RW 001, Panunggangan, Kec. Pinang,
Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCXLVIII**

649. Nama : Heri Siswanto
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Kp. Pangodokan Kidul, RT 004-RW 003, Kutabumi, Kec. Pasar
kemis, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon DCXLIX**

650. Nama : Herman
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Perum Taman Kirana Surya Blok D-05/12, RT 003-RW 008,
Pasanggrahan, Kec. Solear, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCL**

651. Nama : Indra
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Kp. Buaran Betung, RT 004-RW 013, Cikokol, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCLI**

652. Nama : Iswadi Kholik Hidayat
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Perum Taman Kirana Surya Blok D.06/33, RT 003-RW 008,
Pasanggrahan, Kec. Solear, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCLII**

653. Nama : Muhamad Haris
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Kp. Kelapa, RT 003-RW 011, Cikokol, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCLIII**

654. Nama : Muhammad Abdul Hadi
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Perum Taman Kirana Surya Blok D.06/26, RT 003-RW 008,
Pasanggrahan, Kec. Solear, Kab. Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCLIV**

655. Nama : Mujiono
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Kebon Nanas, RT 002-RW 001, Cikokol, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCLV**

656. Nama : Naja
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Kp. Buaran PLN, RT 001-RW 004, Cikokol, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCLVI**

657. Nama : Nilianto
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Kp. Kelapa, RT 003-RW 004, Kelapa Indah, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCLVII**

658. Nama : Nimun
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Kp. Kelapa, RT 002-RW 003, Cikokol, Kota Tangerang

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCLVIII**

659. Nama : Salimi
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.

Alamat : Babakan Ujung, RT 003-RW 003, Babakan, Kota Tangerang
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCLIX**

660. Nama : Sugino
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Kp. Kelapa Cikokol, RT 002-RW 003, Cikokol, Kota Tangerang
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCLX**

661. Nama : Sunardi
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Kp. Kelapa, RT 003-RW 005, Kelapa Indah, Kota Tangerang
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCLXI**

662. Nama : Tarno
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Perum Taman Kirana Surya Blok C.02/37, RT 008-RW 010,
Pasanggrahan, Kec. Solear, Kab. Tangerang
Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon DCLXII**

663. Nama : Yanti Susanti
Pekerjaan : Pekerja PT KUMATEX.
Alamat : Pakojan, RT 002-RW 003, Pakojan, Kec. Pinang, Kota
Tangerang

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 November 2020, selanjutnya disebut sebagai -----
-----**Pemohon DCLXIII**

Para Pemohon dengan ini mengajukan permohonan Pengujian Undang-Undang Pasal 42, Pasal 81, Pasal 82, dan Pasal 83 Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut sebagai UUD 1945) di Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia

PENDAHULUAN

Gerakan Kesejahteraan Nasional (GEKANAS) merupakan sebuah aliansi masyarakat sipil yang bersifat cair, demokratis, kolektif kolegial dan mengedepankan nilai-nilai luhur Pancasila dan UUD 1945. GEKANAS terbentuk pada tanggal 23 Juni 2015 dan saat ini terdiri dari 17 Federasi Serikat Pekerja/Federasi Serikat Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) di bidang Perburuhan, dan para Pemerhati Perburuhan yang terdiri dari FSP KEP SPSI, FSP

LEM SPSI, FSPI, FSPKEP, FSP Pariwisata Reformasi, PPMI'98, FSPRTMM – SPSI, FSPTSK SPSI, FSPPMI KSPI, IKAGI, GOBSI, GASPERMINDO, PPIP, SP PLN, SP PJB, SPAG, FSPBI, ELKAPE, dan PAKKAR.

Tujuan GEKANAS yaitu membantu Pemerintah Indonesia dalam mewujudkan cita-cita Bangsa Indonesia membangun Negara yang berdaulat dari Sabang sampai dengan Merauke demi tegaknya masyarakat adil dan makmur tanpa **Eksplorasi Manusia Terhadap Manusia** (*Exploitation de l'homme par l'homme*) hingga menjalin persahabatan dengan seluruh bangsa-bangsa untuk membangun tatanan dunia baru yang damai, adil, dan sejahtera tanpa **Eksplorasi Bangsa Atas Bangsa** (*Exploitation de nation par nation*) sebagaimana disampaikan oleh **Bung Karno, Proklamator dan Pendiri Republik Indonesia**.

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA

1. Bahwa Pasal 24C Ayat (1) UUD 1945 menyatakan, “*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk **menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar**, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar, memutus pembubaran partai politik, dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum*”;
2. Bahwa berdasarkan ketentuan di atas, Mahkamah Konstitusi berwenang melakukan pengujian undang-undang terhadap UUD 1945, yang juga didasarkan pada Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi jo Undang-Undang No 8 tahun 2011 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi jo UU No. 4 Tahun 2014 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi Menjadi Undang-Undang jo UU Nomor 7 tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut sebagai UU MK) yang 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***”;
3. Bahwa Mahkamah Konstitusi dibentuk sebagai lembaga pengawal konstitusi (*the guardian of constitution*). Apabila terdapat Undang-Undang yang berisi atau terbentuk bertentangan dengan konstitusi (*unconstitutional*), maka Mahkamah Konstitusi dapat menganulirnya

dengan membatalkan keberadaan Undang-Undang tersebut secara menyeluruh atau pun perpasalnya;

4. Bahwa sebagai pengawal konstitusi, Mahkamah Konstitusi juga berwenang memberikan penafsiran terhadap sebuah ketentuan pasal-pasal Undang-Undang agar berkesesuaian dengan nilai-nilai konstitusi. Tafsir Mahkamah Konstitusi terhadap konstitusionalitas pasal-pasal Undang-Undang tersebut merupakan tafsir satu-satunya (*the sole interpreter of constitution*) yang memiliki kekuatan hukum. Oleh karena itu, terhadap pasal-pasal yang memiliki makna ambigu, tidak jelas, dan/atau multi tafsir dapat pula dimintakan penafsirannya kepada Mahkamah Konstitusi;
5. Bahwa Permohonan *a quo* yang diajukan oleh Para Pemohon yaitu sebagai berikut;
 - a Pasal - pasal yang diuji dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
 - Pasal 42;
 - Pasal 81;
 - Pasal 82; dan
 - Pasal 83;
 - b Pasal yang menjadi batu uji dalam UUD 1945
 - Pasal 27 ayat (2);
 - Pasal 28;
 - Pasal 28C ayat (1) dan (2);
 - Pasal 28D ayat (1) dan (2);
 - Pasal 28 I ayat (4) dan (5);
 - Pasal 28 H ayat (3)
 - Pasal 34 ayat (2).
6. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, karena permohonan pengujian ini merupakan permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD 1945, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, maka Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa dan mengadili permohonan *a quo*;

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

PARA PEMOHON MENGAJUKAN PERMOHONAN PENGUJIAN UNDANG-UNDANG *A QUO* SEBAGAI PERORANGAN ATAU SEKELOMPOK ORANG YANG MEMPUNYAI KEPENTINGAN YANG SAMA

1. Bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) huruf a dan Penjelasannya UU MK *jo.* Pasal 3 huruf a Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang menyatakan bahwa:

Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK

“Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang yaitu: a. perorangan warga negara Indonesia;”

Penjelasannya Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK

“Yang dimaksud dengan “perorangan” termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama.”

Pasal 3 huruf a Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang

“Pemohon dalam pengujian UU terhadap UUD 1945 adalah: a. Perorangan warga negara Indonesia atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama”

2. Bahwa Pemohon I merupakan Ketua Umum Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (selanjutnya disebut sebagai PP FSP KEP SPSI) yang dalam Pengujian Undang-Undang *a quo* berhak mewakili untuk dan atas nama Pengurus PP FSP KEP SPSI berdasarkan Pasal 40 *jo.* Pasal 42 angka 1.1 huruf o Anggaran Dasar FSP KEP SPSI *jo.* Surat Mandat Khusus Nomor: Adv. 227/PPFSPKEP/SPSI/XI/2020 tertanggal 3 November 2020;

Pasal 40 Pengurus

- 1 *Pengurus SP KEP SPSI disemua tingkatan organisasi bersifat kolektif kolegal*
- 2 *Pembagian tugas masing-masing pengurus disemua tingkatan organisasi diatur lebih lanjut dalam Anggaran Rumah Tangga*

Pasal 42 Wewenang dan Tugas Pengurus

angka 1.1 huruf o

“Pengurus SP KEP SPSI sesuai dengan tingkatan/jenjang organisasi memiliki wewenang dan tugas sebagai berikut:

1. Pimpinan Pusat

1.1. Mempunyai wewenang:

o. Mewakili organisasi di luar maupun di dalam pengadilan”

3. Bahwa Pemohon I sebagai Ketua Umum PP FSP KEP SPSI didasarkan pada Surat Keputusan No: Kep.15/MUNAS VII/SPKEP SPSI/V/2017 Tentang Komposisi Personalia Pengurus Pimpinan Pusat SP KEP SPSI Periode 2017 – 2022;
4. Bahwa PP FSP KEP SPSI sebagai serikat pekerja telah tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Pusat tanggal 31 Januari 2018 dengan Nomor 10/FSP/JP/I/2018 *jo.* Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Jakarta Selatan : 113/V/N/VIII/2001, tanggal 1 Agustus 2001;
5. Bahwa selanjutnya FSP KEP SPSI memiliki Visi, Misi, dan Tujuan sebagaimana Pasal 12 sampai dengan Pasal 14 Anggaran Dasar FSP KEP SPSI yang menyatakan:

Pasal 12 Visi

“Terwujudnya kehidupan pekerja Indonesia dan keluarganya yang adil, sejahtera dan bermartabat”

Pasal 13 Misi

- 1 *Mencerdaskan kehidupan pekerja Indonesia*
- 2 *Menghapus penindasan terhadap kehidupan pekerja Indonesia*
- 3 *Memperjuangkan, melindungi, membela hak-hak dan kepentingan pekerja Indonesia*
- 4 *Mewujudkan soliditas dan solidaritas sesama pekerja*

Pasal 14 Tujuan

“SP KEP SPSI bertujuan:

- 1 *Mengisi cita-cita Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945, demi terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur.*
 - 2 *Melindungi dan membela hak dan kepentingan pekerja*
 - 3 *Meningkatkan kesejahteraan dan penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya*
 - 4 *Menumbuhkembangkan rasa kesetiakawanan dan solidaritas diantara sesama kaum pekerja*
 - 5 *Menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan*
 - 6 *Berperan aktif dalam membangun solidaritas perjuangan pekerja nasional dan internasional untuk mewujudkan pekerjaan dan penghidupan yang layak”*
6. Bahwa Pemohon II merupakan Ketua Umum Dewan Pimpinan Nasional Federasi Serikat Pekerja Indonesia (selanjutnya disebut sebagai DPN FSPI) yang dalam Pengujian Undang-

Undang *a quo* berhak mewakili untuk dan atas nama Pengurus DPN FSPI berdasarkan Pasal 21 Anggaran Rumah Tangga FSPI *jo.* Surat Tugas ST.014.6/DPN FSPI/XI/2020 tertanggal 3 November 2020;

Pasal 21 Anggaran Rumah Tangga FSPI

“Pengurus DPN baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama berhak mewakili organisasi di dalam maupun di luar pengadilan atas penugasan organisasi”

7. Bahwa Pemohon II sebagai Ketua Umum DPN FSPI didasarkan pada Surat Keputusan Kongres VI Lanjutan Federasi Serikat Pekerja Indonesia Nomor: KEP.12/KONGRES VI FSPI/III/2019 Tentang Komposisi Dan Personalia Dewan Pimpinan Nasional Federasi Serikat Pekerja Indonesia Masa Bhakti 2018 – 2022, tanggal 6 Maret 2019;
8. Bahwa FSPI sebagai serikat pekerja telah tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan No: 3265/1835.3, tanggal 20 Juni 2019 *jo.* Surat Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Jakarta Selatan Nomor 146/V/N/IX/2001 tanggal 4 September 2001;
9. Bahwa selanjutnya FSPI memiliki Visi, Misi, dan Tujuan sebagaimana Pasal 12, 13, dan 14 Anggaran Dasar FSPI yang menyatakan:

Pasal 12 Anggaran Dasar FSPI

“Visi FSPI adalah terwujudnya masyarakat pekerja Indonesia yang makmur, sejahtera, bermartabat dan berkeadilan berdasarkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”

Pasal 13 Anggaran Dasar FSPI

“Misi FSPI adalah memperjuangkan tegaknya hubungan industrial yang adil dan beradab dalam hubungan kerja guna meningkatkan taraf hidup, kecerdasan dan kesejahteraan kaum pekerja beserta keluarganya, serta memajukan demokrasi ekonomi, sosial dan politik perburuhan nasional”

Pasal 14 Anggaran Dasar FSPI

“FSPI didirikan dengan tujuan:

- a Menghimpun dan mempersatukan kaum pekerja disegala sektor industri barang, industri jasa dan profesi demi terwujudnya gerakan solidaritas kaum pekerja di dalam negeri maupun di dunia;*
- b Mendorong terciptanya pemerintahan yang bersih dan berpihak pada masyarakat rentan secara adil demi tegaknya hukum dalam segala aspek kehidupan dan perbaikan hukum perburuhan nasional yang sejalan dengan standart perburuhan internasional;*

c Meningkatkan kesejahteraan anggota yang selaras, serasi dan seimbang dengan peningkatan produksi dan produktivitas kerja, melalui peningkatan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja yang adil dan beradab;”

10. Bahwa Pemohon III merupakan Ketua Umum Pimpinan Pusat Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia '98 (selanjutnya disebut sebagai PP PPMI '98) yang dalam Pengujian Undang-Undang *a quo* berhak mewakili untuk dan atas nama Pengurus PP PPMI '98 berdasarkan Pasal 21 angka 4 Anggaran Dasar PPMI '98 *jo*. Surat Mandat Nomor 010/PP-PPMI98/X/20 tertanggal 3 November 2020;

Pasal 21 Anggaran Dasar PPMI '98

“Pimpinan PPMI '98 berwenang:

4. Pengurus PPMI '98 berwenang mensikapi segala kebijakan yang dikeluarkan oleh pihak diluar PPMI '98 dan pemerintah;

11. Bahwa Pemohon III sebagai Ketua Umum DPN PPMI '98 didasarkan pada Surat Keputusan Nomor 0010/KEP/PP-PPMI'98-JKT/VII/17 Tentang Pengesahan Susunan Pengurus Pimpinan Pusat Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia '98 Periode 2017-2021, tanggal 6 Juli 2017;

12. Bahwa PP PPMI '98 sebagai serikat pekerja telah tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan Nomor : 473/V/N/VIII/2006 tanggal 29 Agustus 2006;

13. Bahwa selanjutnya PPMI '98 memiliki Tujuan sebagaimana Pasal 10 Anggaran Dasar PPMI '98 yang menyatakan:

Pasal 10 Anggaran Dasar PPMI '98

“Terbinanya insan pekerja sebagai sumber daya manusia unggul, beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, berkarakter, professional, dihargai harkat dan martabatnya, memiliki daya tawar tinggi, terlindungi hak-hak dan kepentingannya secara adil, terpenuhinya kesejahteraannya dalam persaudaraan dan solidaritas yang matang dan dewasa.”

14. Bahwa Pemohon IV merupakan Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Reformasi (selanjutnya disebut sebagai DPP FSP PAR REF) yang dalam Pengujian Undang-Undang *a quo* berhak mewakili untuk dan atas nama Pengurus DPP FSP PAR REF berdasarkan Pasal 7 angka 1 Anggaran Dasar FSP PAR REF *jo*. Surat Mandat tertanggal 3 November 2020;

Pasal 7 angka 1 Anggaran Dasar FSP PAR REF

“Sebagai alat perjuangan dan secara struktural nasional organisasi dapat bertindak menjadi kuasa hukum untuk dan atas nama Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Reformasi dan serikat pekerja anggota pada tingkat perusahaan untuk berpekerja, baik di dalam maupun di luar pengadilan, guna melindungi dan membela hak serta kepentingan anggota

dan sebagai pekerja berikut keluarga yang menjadi tanggung jawabnya, dalam rangka mewujudkan keadilan dan kesejahteraan.”

15. Bahwa Pemohon IV sebagai Ketua Umum DPP FSP PAR REF didasarkan pada Surat Keputusan Musyawarah Nasional Ke V Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Reformasi Nomor : 09/MUNAS VI/FSP PAR REF/X/2015 Tentang Penetapan Dan Pengesahan Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Reformasi Periode 2015 - 2020, tanggal 31 Oktober 2015;

16. Bahwa FSP PAR REF sebagai serikat pekerja telah tercatat di Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Jakarta Selatan Nomor : 126/V/N/2001 tanggal 9 Agustus 2001;

17. Bahwa selanjutnya FSP PAR REF memiliki Tujuan sebagaimana Pasal 8 Anggaran Dasar FSP PAR REF yang menyatakan:

Pasal 8 Anggaran Dasar FSP PAR REF

1 “Terciptanya keadilan dan kesejahteraan bersama dalam hubungan industrial menuju masyarakat industri yang gotong royong dan kekeluargaan dengan mengutamakan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam menyelesaikan segala bentuk perselisihan demi kepentingan bersama;

2 Terciptanya perserikatan pekerja yang sehat, kuat, bebas, demokrasi, independent, professional dan bertanggung jawab;

3 Terciptanya penegakan dan kepastian hukum dalam rangka supremasi hukum;

4 Terciptanya kesetiakawanan sosial bagi sesama pelaku hubungan industrial, utamanya bagi pekerja dan pengusaha dalam kerangka bipartit;”

18. Bahwa Pemohon V dan Pemohon VI masing-masing merupakan Ketua dan Sekretaris I (satu) Persatuan Pegawai PT Indonesia Power Tingkat Pusat (selanjutnya disebut sebagai PP IP Tingkat Pusat) yang berhak mewakili untuk dan atas nama Pengurus PP IP Tingkat Pusat, sebagaimana Pasal 37 Anggaran Dasar yang menyatakan *“Yang berhak mewakili organisasi dalam proses pengadilan adalah Ketua Tingkat Pusat dan Sekretaris I (satu) Tingkat Pusat, khusus untuk PHI dapat dilibatkan Ketua PP Tingkat Unit”* jo. Surat Mandat tertanggal 3, 4, dan 5 November 2020;

19. Bahwa Pemohon V sebagai Ketua PP IP didasarkan pada Keputusan Kongres Ketujuh Persatuan Pegawai PT Indonesia Power No: 04/KONGRES-VII/PP-PT IP/2017 Tentang Pengesahan Dan Pelantikan Ketua Terpilih Persatuan Pegawai PT Indonesia Power, tanggal 29 Agustus 2017, dan Pemohon VI sebagai Sekretaris I (satu) PP IP didasarkan pada Surat Keputusan Ketua NO: 002.K/PP-IP/PST/II/2019 tentang Pengangkatan Dalam

Kepengurusan Persatuan Pegawai tingkat Pusat Periode 2017-2020. Tanggal 25 Februari 2019;

20. Bahwa berdasarkan Anggaran Dasar PP IP menyatakan Tujuan PP IP yaitu:
 - a Pasal 8 angka 1 menyatakan “*Terlindunginya kepentingan anggota untuk terciptanya rasa aman dalam bekerja dan meningkatnya kesejahteraan anggota dan keluarganya*”;
 - b Pasal 8 angka 5 menyatakan “*Terwujudnya kepastian pertumbuhan PT Indonesia Power (long srun suistainable)*”
21. Bahwa berdasarkan Anggaran Dasar PP IP Pasal 9 angka 5 menyatakan Upaya PP IP yaitu “*Memperjuangkan tumbuhnya usaha PT Indonesia Power melalui upaya-upaya yang positif*”;
22. Bahwa PP IP sebagai organisasi serikat pekerja telah tercatat pada Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Jakarta Selatan Nomor: 165/V/P/X/2001 tertanggal 9 Oktober 2001;
23. Bahwa Pemohon VII dan Pemohon VIII masing-masing merupakan Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal Dewan Pengurus Pusat Serikat Pekerja Pembangkitan Jawa Bali (selanjutnya disebut sebagai DPP SP PJB) yang berhak mewakili untuk dan atas nama pengurus DPP SP PJB;
24. Bahwa Pemohon VII sebagai Ketua Umum dan Pemohon VIII sebagai Sekretaris Jenderal SP PJB didasarkan pada Berita Acara Penetapan Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal DPP SP PJB Terpilih Periode 2018-2021 No. 02.BA/KPU/SP PJB/X/2018 tertanggal 10 Oktober 2018;
25. Bahwa berdasarkan Anggaran Dasar SP PJB menyatakan Tujuan SP PJB yaitu:

Pasal 5 ayat (1)
“Memperjuangkan hak karyawan secara proporsional untuk mencapai keadilan dan kesejahteraan bagi karyawan dan dan keluarganya”;

Pasal 5 ayat (5)
“Turut serta secara aktif dalam menjaga kelangsungan kesinambungan serta mendorong pengembangan asset perusahaan”
26. Bahwa selanjutnya berdasarkan Anggaran Dasar SP PJB Pasal 10 angka 7 menyatakan Kegiatan SP PJB yaitu “*Melakukan kegiatan yang positif demi kemajuan dan kelangsungan perusahaan*”;

27. Bahwa SP PJB sebagai organisasi serikat pekerja telah terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Pemerintah Kota Surabaya dengan nomor bukti pencatatan: No.02/SP/DPP-INDP/IV//09/2002 tanggal 25 September 2002;

28. Bahwa terlebih dalam Permohonan Pengujian Undang-Undang *a quo*, Pemohon VII dan Pemohon VIII didasarkan pada Surat Mandat Nomor: 43/SP-DPP/XI/2020, tertanggal 5 November 2020;

29. Bahwa Pemohon IX dan Pemohon X masing-masing merupakan Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal Dewan Pimpinan Pusat Serikat Pekerja PT PLN (Persero) (selanjutnya disebut sebagai DPP SP PLN) yang dalam Pengujian Undang-Undang *a quo* berhak mewakili untuk dan atas nama Pengurus DPP SP PLN berdasarkan Pasal 8 huruf b Anggaran Dasar SP PLN *jo.* Pasal 9 ayat (1) huruf f Anggaran Rumah Tangga SP PLN;

Pasal 8 huruf b Anggaran Dasar SP PLN

“SP PLN berfungsi sebagai berikut: b. Mewakili organisasi dan anggotanya baik di dalam maupun di luar Pengadilan”

Pasal 9 ayat (1) huruf f Anggaran Rumah Tangga SP PLN

“(1) Kewajiban Pengurus SP PLN adalah: f. Mewakili Anggota atas nama SP PLN dalam kegiatan atau aktivitas baik di dalam maupun di luar organisasi.”

30. Bahwa Pemohon Pemohon IX dan Pemohon X masing-masing sebagai Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal DPP SP PLN didasarkan pada Surat Keputusan Dewan Pimpinan Pusat Serikat Pekerja PT PLN (Persero) Nomor: DPP-001.a/KEP-ORG/SP PLN/III/2019 Tentang Pengukuhan Susunan Pengurus Dewan Pimpinan Pusat Serikat Pekerja PT PLN (Persero) Periode 2019 – 2023, tanggal 22 Maret 2019;

31. Bahwa DPP SP PLN sebagai serikat pekerja telah tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Jakarta Selatan Nomor: 22/V/N/IV/2001 tanggal 6 April 2001;

32. Bahwa selanjutnya SP PLN memiliki Tujuan sebagaimana Pasal 9 huruf d Anggaran Dasar SP PLN yang menyatakan:

Pasal 9 huruf d Anggaran Dasar SP PLN

“SP PLN mempunyai tujuan sebagai berikut: d. Memperjuangkan penegakan hak, dan peningkatan kesejahteraan anggota beserta keluarganya, dengan tetap melaksanakan kewajiban dan mematuhi peraturan perundangan yang berlaku.”

33. Bahwa Pemohon XI dan Pemohon XII masing-masing merupakan Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal Ikatan Awak Kabin Garuda (selanjutnya disebut sebagai IKAGI) yang dalam Pengujian Undang-Undang *a quo* berhak mewakili untuk dan atas nama Pengurus IKAGI berdasarkan Pasal 20 angka 7 Anggaran Dasar IKAGI *jo.* Pasal 14 ayat (1) huruf m Anggaran Rumah Tangga IKAGI;

Pasal 20 Kewenangan Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal

“7. Mewakili organisasi di dalam dan di luar PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. baik terkait kegiatan serikat pekerja maupun kegiatan lain yang tidak melanggar AD/ART dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Pasal 14 Kewajiban dan Hak Badan Pengurus

“1. Badan pengurus berkewajiban: m. Ketua umum dan sekretaris jenderal melakukan segala perbuatan hukum untuk dan atas nama organisasi selama masa kepengurusan.”

34. Bahwa Pemohon Pemohon XI dan Pemohon XII masing-masing sebagai Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal IKAGI didasarkan pada Surat Keputusan Mubes XI IKATAN AWAK KABIN GARUDA INDONESIA Nomor : SKEP/MUBES-XI/001/X/2020, tanggal 15 Oktober 2020 Tentang Peresmian & Pengangkatan Ketua & Sekjend Ikatan Awak Kabin Garuda Indonesia Periode 2020 – 2023, tanggal 15 Oktober 2020;
35. Bahwa IKAGI sebagai serikat pekerja telah tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Pusat Nomor : 238/I/P/XII/2002 tanggal 30 Desember 2002;
36. Bahwa selanjutnya IKAGI memiliki Tujuan sebagaimana Pasal 9 angka 2 Anggaran Dasar IKAGI yang menyatakan *“IKAGI bertujuan: 2. Memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan awak kabin dan keluarganya.”*
37. Bahwa Pemohon XIII merupakan Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Bandara Indonesia (selanjutnya disebut sebagai DPP FSPBI) yang dalam Pengujian Undang-Undang *a quo* berhak mewakili untuk dan atas nama Pengurus DPP FSPBI berdasarkan Pasal 20 angka 1 Anggaran Dasar FSPBI *jo.* Surat Keputusan Kebijakan FSPBI Nomor: 66/B/FSPBI/XI/2020 tertanggal 5 November 2020;

Pasal 20 Wewenang dan Tanggung Jawab Ketua Umum

“1. Menetapkan kebijakan organisasi”

38. Bahwa FSPBI sebagai serikat pekerja telah tercatat di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Nomor : 01/B/FSPBI/VIII/2019 tanggal 27 Juni 2019;

39. Bahwa Pemohon XIV dan Pemohon XV masing-masing merupakan Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal Pengurus Pusat Serikat Pekerja Danone Aqua Group (selanjutnya disebut sebagai PP SPDAG) yang dalam Pengujian Undang-Undang *a quo* berhak mewakili untuk dan atas nama Pengurus PP SPDAG berdasarkan Pasal 15 angka 1 Anggaran Dasar SPDAG jo. Surat Mandat tertanggal 30 November 2020;

Pasal 15 Tata Kerja

“1. Kepengurusan Serikat Pekerja Danone Aqua Group di semua tingkatan dilaksanakan secara kolektif”

40. Bahwa Pemohon Pemohon XIV dan Pemohon XV masing-masing merupakan Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal SPDAG didasarkan pada Berita Acara Pengesahan Musyawarah Luar Biasa Serikat Pekerja Danone Aqua Group (SPDAG), tanggal 22 November 2017 jo. Surat No. 002/PP-SPDAG/XI/2017, tanggal 23 November 2017;

41. Bahwa SPDAG sebagai serikat pekerja telah tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Timur Nomor : 311/IV/P/V/2002 tanggal 13 Mei 2002;

42. Bahwa selanjutnya SPDAG memiliki Fungsi dan Tujuan sebagaimana Pasal 10 angka 4 dan Pasal 11 angka 2 Anggaran Dasar SPDAG yang menyatakan:

Pasal 10

“4. Sebagai pelindung, pembela hak-hak dan kepentingan anggota dan keluarganya”

Pasal 11

“10. Mengamalkan Pancasila serta terlaksananya UUD ‘45”

43. Bahwa Pemohon XVI sampai dengan Pemohon XX merupakan pengurus Pimpinan Daerah FSP KEP SPSI Provinsi Jawa Barat berdasarkan Surat Keputusan Nomor 013/PP FSPKEP/SPSI/VIII/2019;

44. Bahwa Pemohon XXI sampai dengan Pemohon XXIII merupakan pengurus Pimpinan Daerah FSP KEP SPSI Provinsi Banten berdasarkan Surat Keputusan Nomor KEP. 008/PP FSP KEP/SPSI/VII/2018;

45. Bahwa Pemohon XXIV sampai dengan Pemohon XXVIII merupakan pengurus Pimpinan Daerah FSP KEP SPSI Provinsi DKI Jakarta berdasarkan Surat Keputusan Nomor: KEP.001/PP FSP KEP/SPSI/I/2018;
46. Bahwa Pemohon XXIX sampai dengan Pemohon XXXIII merupakan pengurus Pimpinan Cabang FSP KEP SPSI Kabupaten Kota Bekasi berdasarkan Surat Keputusan PD SPKEP SPSI Provinsi Jawa Barat Nomor KEP.03/B PD FSP KEP/SPSI/JABAR/III/2020;
47. Bahwa Pemohon XXXIV sampai dengan Pemohon XXXVIII merupakan pengurus Pimpinan Cabang FSP KEP SPSI Kota Depok berdasarkan Surat Keputusan Nomor PD FSP KEP SPSI Provinsi Jawa Barat Nomor. KEP-02/PD FSP KEP/SPSI/JB/IX/2016;
48. Bahwa Pemohon XXXIX sampai dengan Pemohon XLIII merupakan pengurus Pimpinan Cabang FSP KEP SPSI Kota Cilegon berdasarkan Surat Keputusan Nomor PD FSP KEP SPSI Provinsi Banten Nomor SK.02/PD FSP/KEP/SPSI/X/2019;
49. Bahwa Pemohon XLIV sampai dengan Pemohon XLVIII merupakan pengurus Pimpinan Cabang FSP KEP SPSI Kota Purwakarta berdasarkan Surat Keputusan Nomor PD FSP KEP SPSI Provinsi Jawa Barat Nomor KEP.03/B-PD FSP KEP/SPSI/JABAR/XI/2019;
50. Bahwa Pemohon XLIX sampai dengan Pemohon LIII merupakan pengurus Pimpinan Cabang FSP KEP SPSI Kabupaten Tangerang Kota Tangerang Selatan berdasarkan Surat Keputusan PP FSP KEP SPSI Nomor KEP.006/PP FSP KEP/SPSI/IX/2020;
51. Bahwa Pemohon LIV sampai dengan Pemohon LX merupakan pengurus Pimpinan Cabang FSP KEP SPSI Kabupaten Berau berdasarkan Surat Keputusan PP FSP KEP SPSI Nomor KEP.006/PP SPKEP/SPSI/III/2017;
52. Bahwa secara umum Pemohon I sampai dengan LX sebagai pengurus Serikat Pekerja sebagaimana amanat Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomo 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
53. Bahwa **Mahkamah Konstitusi dalam putusan-putusan sebelumnya telah menerima pengujian undang-undang dimana *legal standing* pemohonnya merupakan Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal atau Ketua dan Sekretaris Serikat Pekerja/ Serikat Buruh sebagai perseorangan atau sekelompok orang yang mempunyai kepentingan**

sama sebagaimana ketentuan Pasal 51 ayat (1) huruf a dan Penjelasannya UU MK jo. Pasal 3 huruf a Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang, yaitu antara lain :

- a. Terhadap Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2002 Tentang Ketenagalistrikan
 - 1) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 021/PUU-I/2003, tertanggal 15 Desember 2004;
 - b. Terhadap Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan
 - 1) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 149/PUU-VII/2009, tertanggal 30 Desember 2010;
 - 2) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 111/PUU-XIII/2015, tertanggal 14 Desember 2016;
 - c. Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - 1) Putusan Mahkamah Konstitusi No 012/PUU-I/2003, tertanggal 28 Oktober 2004;
 - 2) Putusan Mahkamah Konstitusi No 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011;
 - 3) Putusan Mahkamah Konstitusi No 61/PUU-VIII/2010, tertanggal 14 November 2011;
 - 4) Putusan Mahkamah Konstitusi No 69/PUU-XI/2013, tertanggal 7 Mei 2014;
 - 5) Putusan Mahkamah Konstitusi Nor 7/PUU-XII/2014, tertanggal 4 November 2015;
 - 6) Putusan Mahkamah Konstitusi No 72/PUU-XIII/2015, tertanggal 29 September 2016;
 - 7) Putusan Mahkamah Konstitusi No 13/PUU-XV/2017, tertanggal 14 Desember 2017;
 - d. Terhadap Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
 - 1) Putusan Mahkamah Konstitusi No 70/PUU-IX/2011, tertanggal 8 Agustus 2012;
 - e. Terhadap Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
 - 1) Putusan Mahkamah Konstitusi No 82/PUU-X/2012, tertanggal 15 Oktober 2012;
54. Bahwa selain perkara PUU sebagaimana dalam tersebut di atas, mengenai kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon dalam pengujian undang-undang yang dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh diantaranya dapat dilihat dan terdapat pula dalam perkara PUU Nomor: 70/PUU-IX/2011 dan Nomor: 72/PUU-XIII/2015;
55. Bahwa Pemohon LXI sampai dengan Pemohon LXXXIV merupakan pekerja PT Bridgestone Tire Indonesia Pabrik Bekasi;

56. Bahwa Pemohon LXXXV sampai dengan Pemohon CVI merupakan pekerja PT Unilever Indonesia, Tbk;
57. Bahwa Pemohon CVII sampai dengan Pemohon CXXII merupakan pekerja PT MATTEL INDONESIA;
58. Bahwa Pemohon CXXIII sampai dengan Pemohon CXLV merupakan pekerja PT Multistrada Arah Sarana, Tbk;
59. Bahwa Pemohon CXLVI sampai dengan Pemohon CLIX merupakan pekerja PT Fajar Surya Wisesa, Tbk.;
60. Bahwa Pemohon CLX sampai dengan Pemohon CLXXXI merupakan pekerja PT Eka Guntama Mandiri;
61. Bahwa Pemohon CLXXXII sampai dengan Pemohon CXCII merupakan pekerja PT South Pacific Viscose;
62. Bahwa Pemohon CXCVIII sampai dengan Pemohon CXCVI merupakan pekerja PT Triple Ace;
63. Bahwa Pemohon CXCVII sampai dengan Pemohon CCI merupakan pekerja PT Presisi Cimanggis Makmur;
64. Bahwa Pemohon CCII sampai dengan Pemohon CCX merupakan pekerja PT Pralon;
65. Bahwa Pemohon CCXI sampai dengan Pemohon CCXIX merupakan pekerja PT Tokai Dharma Indonesia;
66. Bahwa Pemohon CCXX sampai dengan Pemohon CCXXIV merupakan pekerja PT PEARL STAR INTERNATIONAL;
67. Bahwa Pemohon CCXXV sampai dengan Pemohon CCXXXI merupakan pekerja PT Energizer Indonesia;
68. Bahwa Pemohon CCXXXII sampai dengan Pemohon CCL merupakan pekerja PT Nippon Shokubai Indonesia;
69. Bahwa Pemohon CCLI sampai dengan Pemohon CCLXIX merupakan pekerja PT Mitsubishi Chemical Indonesia;

70. Bahwa Pemohon CCLXX sampai dengan Pemohon CCLXXXV merupakan pekerja PT Leong Ayam Satu Primadona;
71. Bahwa Pemohon CCLXXXVI sampai dengan Pemohon CCCVIII merupakan pekerja PT Surya Toto Indonesia;
72. Bahwa Pemohon CCCIX sampai dengan Pemohon CCCXVIII merupakan pekerja PT Nipsea Paint and Chemicals;
73. Bahwa Pemohon CCCXIX sampai dengan Pemohon CCCXXVI merupakan pekerja PT Majau Inti Jaya;
74. Bahwa Pemohon CCCXXVII sampai dengan Pemohon CCCXLII merupakan pekerja PT Mutiara Tanjung Lestari;
75. Bahwa Pemohon CCCXLIII sampai dengan Pemohon CCCLVI merupakan pekerja PT BUMA LATI;
76. Bahwa Pemohon CCCLVII sampai dengan Pemohon CCCLXIX merupakan pekerja PT Adaro Service/PT.Sapta Indra Sejati;
77. Bahwa Pemohon CCCLXX sampai dengan Pemohon CCCXCII merupakan pekerja PT Buma Binungan;
78. Bahwa Pemohon CCCXCIII sampai dengan Pemohon CDIV merupakan pekerja PT Berau Coal;
79. Bahwa Pemohon CDV sampai dengan Pemohon CDXIX merupakan pekerja PT Kirana Berau;
80. Bahwa Pemohon CDXX sampai dengan Pemohon CDXLII merupakan pekerja PT PALYJA;
81. Bahwa Pemohon CDXLIII sampai dengan Pemohon CDLIV merupakan pekerja PT Bangun Perkasa Adhitama Sentra;
82. Bahwa Pemohon CDLV sampai dengan Pemohon CDLVI merupakan pekerja PT QUTY KARUNIA;

83. Bahwa Pemohon CDLVII sampai dengan Pemohon CDLXVI merupakan pekerja PT South Pacific Viscose;
84. Bahwa Pemohon CDLXVII sampai dengan Pemohon CDLXXXI merupakan pekerja PT Danusari Mitra Sejahtera;
85. Bahwa Pemohon CDLXXXII sampai dengan Pemohon DIV merupakan pekerja PT Inti Tunggal Persada Jaya;
86. Bahwa Pemohon DV sampai dengan Pemohon DXV merupakan pekerja PT Sentral Multirasa Utama;
87. Bahwa Pemohon DXVI sampai dengan Pemohon DXLVII merupakan pekerja PT SARI BARU MAS;
88. Bahwa Pemohon DXLVIII sampai dengan Pemohon DLXXVII merupakan pekerja PT GAYA INDAH KHARISMA;
89. Bahwa Pemohon DLXXVIII sampai dengan Pemohon DCVII merupakan pekerja PT TUNTEX GARMENT INDONESIA;
90. Bahwa Pemohon DCVIII sampai dengan Pemohon DCXXXV merupakan pekerja PT BERLINA Tbk;
91. Bahwa Pemohon DCXXXVI sampai dengan Pemohon DCLXIII merupakan pekerja PT KUMATEX;
92. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 006/PUU-III/2005 dan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi yang hadir berikutnya, Mahkamah Konstitusi telah menentukan 5 (lima) syarat mengenai kerugian konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK, yakni sebagai berikut:
- a. Harus ada hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
 - b. Hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut dianggap telah dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
 - c. Kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut bersifat spesifik dan aktual, setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;

- d. Ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional dengan undang-undang yang dimohonkan pengujian; dan
 - e. Ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.
93. Bahwa selain lima syarat untuk menjadi Pemohon dalam perkara pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar, yang ditentukan di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 006/PUU-III/2005 Perkara No. 11/PUU-V/2007, Mahkamah Konstitusi melalui Putusan No. 27/PUU-VII/2009 dalam pengujian formil UU No. 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua UU No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (halaman 59), juga menyebutkan sejumlah persyaratan lain untuk menjadi Pemohon, ditegaskan oleh Mahkamah Konstitusi sebagai berikut:

“Dari praktik Mahkamah (2003-2009), perorangan WNI, terutama pembayar pajak (tax payer; vide Putusan Nomor 003/PUU-I/2003) berbagai asosiasi dan NGO/LSM yang concern terhadap suatu Undang-Undang demi kepentingan publik, badan hukum, Pemerintah daerah, lembaga negara, dan lain-lain, oleh Mahkamah dianggap memiliki legal standing untuk mengajukan permohonan pengujian, baik formil maupun materiil, Undang-Undang terhadap UUD 1945;

94. Bahwa lebih lanjut, Para Pemohon akan menjelaskan kerugian atau potensi kerugian konstitusional dengan merujuk pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 006/PUU-III/2005 yaitu sebagai berikut:

A. DALAM FORMIL

95. Bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang diuji oleh Para Pemohon mengubah 78 undang-undang, oleh karenanya keberlakuan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja akan sangat berdampak dalam kehidupan Para Pemohon sebagai warga negara Indonesia;
96. Bahwa keabsahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menjadi syarat mutlak untuk menjamin kepastian hukum dan upaya mewujudkan kesejahteraan bagi Para Pemohon sebagai warga Negara sebagaimana yang dijamin Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD 1945;
97. Bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) huruf a dan Penjelasannya UU MK jo. Pasal 3 huruf a Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang menyatakan bahwa:

Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK

“Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang yaitu: a. perorangan warga negara Indonesia;”

Penjelasannya Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK

“Yang dimaksud dengan “perorangan” termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama.”

Pasal 3 huruf a Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang

“Pemohon dalam pengujian UU terhadap UUD 1945 adalah: a. Perorangan warga negara Indonesia atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama”

98. Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam Putusan perkara Nomor 27/PUU-VII/2009 telah memberikan pedoman, ukuran, dan rambu-rambu tentang legal standing atau kedudukan hukum Pemohon agar dapat mempunyai hak untuk mengajukan pengujian formil atas pembentukan undang-undang terhadap UUD 1945 karena pedoman, ukuran, mengenai kedudukan hukum pemohon dalam pengujian formil menurut Putusan Mahkamah Konstitusi pada saat itu berbeda atau mempunyai karakteristik yang tidak sama dengan pengujian materiil;
99. Bahwa Pada intinya pedoman kedudukan hukum dan kerugian konstitusional yang dapat disematkan kepada Para Pemohon menurut Mahkamah Konstitusi yakni:
- a) Menerapkan syarat adanya kerugian pada para Pemohon yang selama ini oleh Mahkamah diterapkan pada pengujian materiil. Dalam hal ini terangkum pandangan Mahkamah yakni:
 - 1) Ketentuan Pasal 51 UU MK, ternyata tidak membedakan legal standing antara pengujian materiil dan pengujian formil. Artinya syarat legal standing yang berlaku untuk pengujian materiil mutatis mutandis juga berlaku dalam pengujian formil.
 - 2) Dalam Praktik Mahkamah Konstitusi, perorangan WNI, terutama pembayar pajak (tax payer; vide Putusan Nomor 003/PUU-I/2003) berbagai asosiasi dan NGO/LSM yang concern terhadap suatu Undang-Undang demi kepentingan publik, badan hukum, Pemerintah daerah, lembaga negara, dan lain-lain, oleh Mahkamah dianggap memiliki legal standing untuk mengajukan permohonan pengujian, baik formil maupun materiil, Undang-Undang terhadap UUD 1945

- 3) Pemohon harus memiliki hak pilih yang dibuktikan telah terdaftar sebagai pemilih dalam Pemilu, sehingga mereka mempunyai hak untuk mempersoalkan konstitusionalitas suatu Undang-Undang, baik prosedur pembentukannya (pengujian formil) maupun materi muatannya yang tidak boleh bertentangan dengan UUD 1945
 - 4) Dalam uji formil kerugian konstitusional Pemohon harus dilihat dari kepercayaan dan mandat yang diberikan kepada wakil sebagai *fiduciary duty* dengan diberikan mandat kepada wakil rakyat (DPR), yang harus dilaksanakan secara itikad baik dan bertanggung jawab, untuk menyuarakan aspirasi konstituennya serta mengambil keputusan dengan prosedur dan tata cara yang fair dan jujur, wajar dan bertanggung jawab sehingga Undang-Undang yang dibentuk yang akan mengikat warga negara secara keseluruhan termasuk Para Pemohon;
 - 5) Kedaulatan Rakyat yang diberikan kepada pembuata UU tidak berhenti setelah mandate diberikan, namun setiap saat rakyat pemilih berkepentingan untuk mengadakan pengawasan berdasarkan mekanisme yang tersedia dalam UUD 1945. Perubahan ketiga UUD 1945 yang termuat dalam Pasal 1 ayat (2) menentukan bahwa “kedaulatan rakyat berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut UUD 1945”.
- b) Menetapkan syarat yang berbeda dengan syarat adanya kerugian pemohon dalam pengujian materiil, dengan pertimbangan:
- 1) Keabsahan Undang-Undang secara formil terlepas dari isi atau materi dari suatu Undang-Undang tersebut oleh karenanya pengujian formil tidak dapat digantungkan kepada isi atau materi Undang-Undang. Sebuah Undang-Undang yang memuat materi yang baik tidak menjadikan Undang-Undang tersebut secara serta merta menjadi sah secara formil dan sebaliknya suatu Undang-Undang yang memuat materi yang tidak baik tidak secara serta merta pula Undang-Undang tersebut tidak sah, karena hal demikian akan mengaburkan perbedaan pengujian secara materiil dan pengujian secara formil.
 - 2) Pemohon harus mempunyai hubungan pertautan yang langsung dengan Undang-Undang yang dimohonkan. Adapun syarat adanya hubungan pertautan yang langsung dalam pengujian formil tidaklah sampai sekuat dengan syarat adanya kepentingan dalam pengujian materiil sebagaimana telah diterapkan oleh Mahkamah sampai saat ini, karena akan menyebabkan sama sekali tertutup kemungkinan bagi anggota masyarakat atau subjek hukum yang disebut dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK untuk mengajukan pengujian secara formil.

100. Bahwa berdasarkan pada pertimbangan dan praktek MK tersebut, syarat-syarat terkait dengan kedudukan hukum yang harus dipenuhi oleh Pemohon agar dapat mengajukan permohonan uji formil suatu undang- undang yakni mengenai (i) kualifikasi Pemohon sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK, 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”, dan (ii) adanya kerugian konstitusional Pemohon yang berhubungan dengan kepercayaan yang telah diberikannya kepada DPR melalui pemilihan umum dan pertautan antara profesi, pekerjaan, dan/atau tugas Para Pemohon dengan undang-undang yang dimohonkan hak uji formalnya.;
101. Bahwa Pasal 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan. Para Pemohon sebagai konsumen tenaga listrik, khususnya Pemohon V sampai dengan X sebagai kelompok orang dalam wadah SP PLN, PPIP, dan SP PJB memiliki keterkaitan erat dengan PT PLN (Persero) dan berkepentingan terhadap kepastian hukum atas pengelolaan tenaga listrik yang berorientasi kepada sebesar-besarnya kesejahteraan rakyat dan tidak berorientasi kepada kepentingan publik, terlebih SP PLN merupakan pihak yang melakukan uji konsitusional uu ketenagalistrikan yang beberapa kali dibatalkan oleh MK namun tidak pernah dimintakan partisipasi publiknya oleh DPR ketika melakukan menghidupkan kembali pasal yang dianggap inkonstusional oleh MK dalam UU Cipta kerja;
102. Bahwa Pasal 81 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur relasi hal dan kewajiban dalam hubungan kerja maupun hubungan industrial di Indonesia yang akan berdampak langsung kepada Para Pemohon sebagai pekerja dan serikat pekerja. Oleh karenanya Para Pemohon memerlukan kepastian hukum atas perlindungan pekerja dan pelaksanaan kewenangan serikat pekerja dalam mengupayakan kesejahteraan pekerja dan keluarganya;
103. Bahwa Pasal 82 dan 83 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara

Jaminan Sosial yang mengatur mengenai jaminan sosial dan penyelenggaraan jaminan sosial yang akan berdampak kepada para pemohon. Oleh karenanya Para Pemohon memerlukan kepastian hukum atas jaminan sosial dan pelaksanaan jaminan sosial pekerja dan keluarganya sebagai warga Negara Indonesia;

104. Bahwa Para Pemohon merupakan orang perorangan ataupun kelompok perorangan yang memiliki kepentingan yang sama merupakan warga negara Indonesia yang terdaftar sebagai pemilih tetap dalam Daftar Pemilih Tetap Pemilu tahun 2019 sehingga mempunyai hak untuk memilih anggota DPR untuk melaksanakan mandat konstitusional yang diberikan oleh Para Pemohon selaku konstituen untuk seharusnya membuat Undang-undang yang aspiratif, dibuat secara prosedural dan terbuka, serta tidak merugikan kepentingan Para Pemohon;
105. Bahwa lebih dari itu, Para Pemohon juga terdaftar sebagai pembayar pajak yang berkepentingan terhadap pengalokasian APBN yang diatur dalam UU Cipta kerja, diantaranya dalam bagian keempat Badan Penyelenggara Sosial Pasal 83 dimana perubahan UU BPJS pada Pasal 42 menyatakan terdapat alokasi APBN senilai 2 (dua) Triliun) untuk BPJS;
106. Bahwa lebih dari itu, terkait wajib pajak juga berhak mengajukan pengujian undang-undang khususnya dalam pengujian formil tidak hanya sekedar menyatakan pengujian terkait Undang-Undang yang berhubungan dengan keuangan Negara saja yang dapat dijadikan dasar penbayar pajak memiliki legal standing, namun dalam konteks permohonan *a quo*, Mahkamah kiranya dapat melihat pentingnya Para Pemohon sebagai penyumbang pajak yang seharusnya penggunaan pajak itu digunakan oleh pembuatan Undang-Undang (Presiden bersama DPR) sesuai dengan kebutuhan dan dilakukan secara partisipatif, jujur, dan terbuka karena dana pajak digunakan untuk memfasilitasi segala kegiatan pembuatan undang-undang tersebut termasuk bahkan dalam penyelenggaraan persidangan *a quo*, maka sudah cukup alasan sesungguhnya terbitnya suatu undang-undang termasuk UU *a quo* Para Pemohon memiliki legal standing dan kerugian konstitusional yang nyata untuk mempersoalkan setiap undang-undang yang terkait dengan bidang perekonomian yang mempengaruhi kesejahteraan termasuk manakala UU ini diterapkan;
107. Bahwa selain itu kerugian konstitusional para pemohon yang terdiri dari pemimpin dan aktivis organisasi serikat buruh/pekerja yang tumbuh dan berkembang secara swadaya atas

kehendak dan keinginan sendiri di tengah masyarakat yang bergerak dan didirikan atas kepedulian untuk dapat memberikan perlindungan dan penegakan keadilan, hukum dan hak asasi manusia di Indonesia serta para pekerja/buruh memiliki pertautan yang nyata dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dimana didalamnya terdapat Perubahan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Jaminan Sosial serta Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial akan berpotensi berdampak kerugian konstitusional Para Pemohon dengan diantaranya berkurangnya hak konstitusional para pemohon untuk mendapatkan kehidupan layak atas pekerjaan yang telah dilakukan sebagaimana amanat konstitusi UUD 1945 pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (2);

108. Bahwa sebagai contoh dalam Bab Ketenagakerjaan kerugian konstitusional Para Pemohon yang merupakan pengurus serikat pekerja baik tingkat pusat, daerah/provinsi maupun cabang/Kabupaten/Kota dan pekerja/buruh dimana pasal-pasal tersebut telah melahirkan norma-norma baru yang dapat merugikan kepentingan konstitusionalitas Para pemohon (Para Pemohon akan uraikan dalam dalil kerugian materiil) diantaranya status dalam hubungan kerja yang berkecenderungan melegalkan praktek PKWT berkepanjangan, kaburnya konsep Upah minimum, berkurangnya hak runding serikat pekerja, berkurangnya nilai pesangon, tidak jelasnya manfaat jaminan sosial, hingga potensi banyaknya akan terjadi perselisihan karena tidak jelasnya ketentuan peralihan yang mengatur mengenai norma-norma baru dan norma yang dihilangkan dalam bab ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
109. Bahwa manakala pengujian formil UU Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi maka kerugian atau potensi kerugian konstitusional Para Pemohon tidak akan terjadi;
110. Bahwa dengan alasan-alasan tersebut diatas, kiranya patut dan cukup alasan Para Pemohon memiliki potensi/kerugian konstitusional untuk dianggap mempunyai kualifikasi dapat mengajukan permohonan uji formil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK.

B. DALAM MATERIIL

109. Bahwa mohon dianggap segala dalil legal standing dalam formil tersebut di atas berlaku *mutatis mutandis* dalam dalil legal standing materiil tersebut di bawah ini;
110. Bahwa terhadap Pasal 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan, dimana Para Pemohon seluruhnya sebagai konsumen tenaga listrik, maupun khususnya Pemohon V sampai dengan Pemohon X sebagai kelompok orang yang mempunyai hubungan emosional dengan PLN (Perusahaan Listrik Negara) berkepentingan terhadap pengelolaan tenaga listrik yang berorientasi kepada sebesar-besarnya kesejahteraan rakyat dan merasa sangat dirugikan hak konstitusionalnya apabila tenaga listrik sebagai cabang produksi yang penting dan menguasai hajat hidup orang banyak tidak dikuasai oleh negara dan tidak berorientasi kepada kepentingan publik serta berdasarkan penalaran yang wajar memiliki kerugian atau potensi kerugian konstitusional berupa hak pemenuhan kebutuhan dasarnya [Pasal 28C ayat (1) UUD 1945];
111. Bahwa Para Pemohon berkepentingan untuk menjaga dan melanjutkan nilai-nilai konstitusionalisme mengenai usaha penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum yang telah diberikan rambu-rambu konstitusionalnya dalam perbagai putusan Mahkamah Konstitusi khususnya dalam Putusan Perkara No. 111/PUU-XIII/2015 dan perkara Nomor: No. 001-021-022/PUU-I/2003 yang menerangkan secara jelas konsep peran Negara dalam penguasaan listrik untuk kepentingan umum dan larangan usaha penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dilakukan secara terpisah/tidak terintegrasi;
112. Bahwa Para Pemohon berkepentingan untuk tetap menjaga dan mendudukan kembali ide, gagasan, dan cita konstitusi UUD 1945 dan para pendiri bangsa bahwa listrik sebagai kebutuhan pokok atau dasar warganegara Indonesia haruslah dimiliki dengan konsep pengelolaan, pengaturan, dan penguasaan oleh Negara tanpa syarat;
113. Bahwa khususnya Pemohon V sampai dengan Pemohon X yang mewakili kepentingan anggotanya mengalami kerugian konstitusional dengan diberlakukannya Pasal 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dimana pekerjaan dan imbalan yang layak dalam hubungan kerja dengan PT PLN sebagai BUMN penyedia usaha ketegalistrikan berkurang perannya dan berpotensi terus berkurang dengan keterlibatan peran swasta yang diberikan dalam UU Ketenagalistrikan;

114. Bahwa Para Pemohon berpotensi dirugikan hak konstitusionalnya manakala adanya perbedaan perlakuan tarif antar daerah serta potensi diberlakukannya tarif listrik yang disamakan dengan konsep bisnis untuk semata-mata mencapai tujuan keuntungan yang maknanya kedepan akan timbul potensi kenaikan tarif listrik yang meskipun tetap diregulasikan oleh Negara, namun desakan swasta/asing yang telah menguasai usaha ketenagalistrikan dan Negara menjadi ketergantungan, maka Negara menjadi tidak berdaya dan konsep penguasaan Negara terhadap bumi, air dan industri yang menguasai hajat hidup orang banyak hanya sekedar menjadi nilai konstitusi belaka yang tak bertaring;
115. Bahwa terhadap Pasal 81 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan dan hubungan industrial di Indonesia, berdasarkan penalaran yang wajar memiliki dampak langsung dan tidak langsung kepada Para Pemohon khususnya Pemohon I hingga Pemohon LX yang merupakan pengurus Federasi ataupun Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang selama ini berfungsi salah satunya memperjuangkan kesejahteraan pekerja/anggotanya termasuk menjadi pihak yang terlibat langsung dalam lembaga/institusi ketenagakerjaan seperti Lembaga Kerjasama Tripartite yang merekomendasikan kebijakan ketenagakerjaan kepada pemerintah maupun Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota, Provinsi, Maupun Nasional dipandang merugikan hak-hak konstitusional Serikat Pekerja/Serikat sebagaimana diatur dalam UUD 1945 antara lain hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan [Pasal 27 ayat (2) UUD 1945], hak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia. [Pasal 28C ayat (1) UUD 1945], hak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya [Pasal 28C ayat (2) UUD 1945], hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum [Pasal 28D ayat (1) UUD 1945], dan hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja [Pasal 28D ayat (2) UUD 1945];
116. Bahwa dampak langsung dan tidak langsung kepada Para Pemohon lainnya sebagai pekerja Indonesia dimanakepentingan langsung dari pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerjadipandang merugikan hak-hak konstitusional pekerja

yang diatur dalam UUD 1945 antara lain hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan [Pasal 27 ayat (2) UUD 1945], hak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia. [Pasal 28C ayat (1) UUD 1945], hak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya [Pasal 28C ayat (2) UUD 1945], hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum [Pasal 28D ayat (1) UUD 1945], dan hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja [Pasal 28D ayat (2) UUD 1945];

117. Bahwa terhadap Pasal 82 dan 83 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Para Pemohon berkepentingan secara langsung atas kepastian pelaksanaan Jaminan Kehilangan Pekerjaan dari potensi berkurangnya realita manfaat lainnya yang menjadi hak Para Pemohon sebagai peserta BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan sebagaimana Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;
118. Bahwa manakala Permohonan Pengujian Materiil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi maka berdasarkan penalaran yang wajar kerugian atau potensi kerugian konstitusional Para Pemohon tidak akan terjadi;

III. ALASAN PERMOHONAN PENGUJIAN

A. DALAM FORMIL

1. 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 atautkah tidak (Hak Uji Materiil di Indonesia, 1997);
2. Bahwa menurut Jimly Asshidiqie, pengujian formal di Mahkamah Konstitusi dapat mencakup (Hukum acara pengujian Undang-Undang, 2012):

- a. Pengujian atas pelaksanaan tata cara atau prosedur pembentukan peraturan perundang-undangan, baik dalam pembahasan maupun dalam pengambilan keputusan atau rancangan suatu peraturan perundang-undangan menjadi peraturan perundang-undangan
 - b. Pengujian atas bentuk format atau struktur peraturan perundang-undangan
 - c. Pengujian yang berkenaan dengan keberwenangan lembaga pengambil keputusan dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan; dan
 - d. Pengujian atas hal-hal lain yang tidak termasuk pengujian materil
3. Bahwa Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 tentang pedoman beracara pengujian undang-undang di Mahkamah Konstitusi dalam Pasal 4 telah mendefinisikan pengujian formil yakni:

“Pengujian formil adalah pengujian undang-undang yang berkenaan dengan bentuk pembentukan UUD 1945 yang meliputi pembahasan, pengesahan, pengundangan, dan pemberlakuan”

4. Bahwa UUD 1945 dalam Pasal 20A telah mengamanatkan bahwa ketentuan tata cara membuat undang-undang diatur lebih lanjut dalam suatu UU dan tidak memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai pengujian formil di Mahkamah Konstitusi, dengan demikian mendasarkan pada praktek di Mahkamah Konstitusi mengenai pengujian formil, diantaranya pada putusan PUU No: 012/PUU-I/2003, PUU Nomor 022/PUU-I/2003, PUU No: 27/PUU-VIII/2009, dan PUU Nomor 79/PUU-XII/2014 pengujian formil ini dapat diacukan pada peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan proses pembentukan suatu undang-undang dimaksud hingga peraturan tata tertib yang ada di DPR RI;
5. Bahwa pengujian formil dalam Permohonan *a quo* adalah pengujian terhadap proses pembentukan Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang tidak sejalan dengan konstitusi khususnya sebagaimana amanat Pasal 22A UUD 1945, Pembukaan UUD 1945, dan pembuatannya tidak melalui mekanisme sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang No. 12 tahun 2011 sebagaimana diubah terakhir kali melalui Undang - Undang No. 15 tahun 2019 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Selanjutnya disebut dengan Undang-Undang PPP), Undang-Undang Nomor 17 tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagaimana telah diubah terakhir kali dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2019 (selanjutnya disebut dengan UU MD3), Peraturan Presiden Nomor 87 tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan

Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan serta Peraturan DPR Nomor 1 tentang Tata Tertib DPR dan Peraturan DPR Nomor 2 tentang Pembentukan Undang-Undang;

6. Bahwa Para Pemohon malu dan prihatin terhadap para pemimpin dan pembuat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja karena proses legislasi pembuatan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Para Pemohon nilai sangat berantakan dan tidak prosedural;
7. Bahwa malu dan prihatinnya Para Pemohon karena seharusnya pembuatan Undang-Undang yang secara kapasitas difasilitasi oleh banyak instrument pendukung pembuatan undang-undang sehingga dapat memudahkan kerja-kerja legislasi, namun nampaknya tidak berjalan demikian;
8. Bahwa Para Pemohon yang malu dan prihatin terhadap kinerja legislasi ini menduga berbagai pelanggaran prosedural pembuatan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ini merupakan kesalahan karena kurang cakapan para pembuat undang-undang, dan patut diduga adanya kesengajaan untuk membuat kesalahan dengan motif kepentingan tertentu;
9. Bahwa terhadap kekurangcermatan dan kecakapan membuat suatu undang-undang pembuat undang-undang kiranya bisa belajar lagi dari kekurangcakapan yang pernah dilakukan dan itu bisa diperbaiki sebagaimana ungkapan Proklamator Bangsa;
"Kurang cerdas dapat diperbaiki dengan belajar, kurang cakap dapat dihilangkan dengan pengalaman. Namun tidak jujur sulit diperbaiki." (Mohammad Hatta)
10. Bahwa rasa malu dan keprihatinan para pemohon termanifestasi dari pembentukan peraturan perundang-undangan yang dilanggar dalam pembuatan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang terurai sebagai berikut:

**MENINGGALKAN PARTISIPASI PUBLIK KHUSUSNYA *STAKEHOLDER* TERKAIT
SEPERTI PARA PEMOHON SEJAK AWAL PERENCANAAN RUU CIPTA KERJA
HINGGA PENGUNDANGAN DAN TERJADI PELANGGARAN ASAS-ASAS
PEMBENTUKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BAIK**

11. Bahwa gagasan awal *omnibus law* ini muncul dalam pandangan Presiden Joko Widodo pada sidang paripurna tanggal 20 Oktober 2019, dengan menyampaikan bahwa untuk menarik investasi masuk ke Indonesia dengan cara mencabut dan menyederhanakan berbagai regulasi yang dianggap menghambat investasi, salah satu caranya adalah dengan membentuk sebuah Undang – Undang (UU) dengan konsep Omnibus Law dengan merevisi banyak UU sekaligus dalam sebuah UU besar salah satunya berbentuk UU Cipta Lapangan Kerja;
12. Bahwa Undang-undang Cipta Kerja telah mengubah 78 Undang-Undang, dari sekian banyak UU yang diubah tersebut terdapat beberapa undang-undang yang berkaitan langsung dengan kepentingan Para Pemohon yakni dalam Pasal 42, 81, 82, dan 83 mengenai UU Ketenagalistrikan, UU Ketenagakerjaan, dan UU Jaminan sosial Nasional serta UU Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
13. Bahwa sedari awal Pemerintah tidak pernah melibatkan para pemohon sebagai Stakeholder Mulai dari gagasan/perencanaan membuat Undang-Undang, pembahasan hingga pengucapan final para pemohon ditinggalkan, bahwa bahkan akses Para Pemohon untuk mendapatkan informasi mengenai apa yang dibahas pun tidak diberikan atau setidaknya sulit diakses;
14. Bahwa kemudian pada tanggal 9 Desember 2019, Menko Perekonomian menerbitkan Keputusan Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia Nomor 378 Tahun 2019 Tentang Satuan Tugas Bersama Pemerintah dan KADIN untuk Konsultasi Publik Omnibus Law (Kepmenko Perekonomian No. 378 Tahun 2019) yang mana Satgas tersebut diketuai oleh Ketua Umum Kamar Dagang dan Industri di Indonesia (KADIN) dengan beranggotakan 127 anggota terdiri dari 16 orang anggota KADIN, 22 orang perwakilan asosiasi bisnis, selebihnya merupakan birokrasi dan ahli;
15. Bahwa dalam Satgas tersebut tidak terdapat sama sekali perwakilan Serikat Buruh/Buruh, masyarakat adat, petani, serta organisasi dan elemen masyarakat lainnya yang terdampak pada pengaturan di RUU Cipta Lapangan Kerja (kemudian menjadi RUU Cipta Kerja);

16. Bahwa kemudian setelah secara kontroversial masuk dalam prolegnas, melalui surat presiden Nomor R-06/PRES/02/2020 tanggal 7 Februari 2020 Presiden menyerahkan dokumen RUU Cipta Kerja bersama Naskah Akademik kepada Ketua DPR RI;
17. Bahwa perlu para pemohon tegaskan khususnya catatan kejanggalan naskah akademik yang dilampirkan dalam penyertaan RUU Cipta kerja yakni:
 - Tidak pernah para pemohon mengetahui adanya uji publik atau sekedar disebarluaskan ke publik naskah akademik RUU Cipta kerja yang diamanatkan
 - Didalam draft naskah akademik tersebut masih terdapat kesalahan bukan sekedar typo (salah ketik), tapi halaman yang salah, warna penulisan, dan sebagainya yang menandakan tidak siapnya naskah akademik yang ada
 - Perbedaan naskah akademik versi yang diunggah di website kemenko perekonomian
18. Bahwa pada prakteknya pembuatan peraturan perundang-undangan setidaknya terdiri dari tahapan Perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan, pengundangan;
19. Bahwa semenjak tahapan perencanaan Para Pemohon sebagai representasi yang sangat berkepentingan terhadap pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja kedepannya tidak pernah dilibatkan;
20. Bahwa hal ini jelas melanggar salah satu asas dalam pembuatan peraturan perundang-undangan, yakni:

Pasal 5

Dalam membentuk Peraturan Perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik, yang meliputi: d..keterbukaan.

Penjelasan:

Yang dimaksud dengan “asas keterbukaan” adalah bahwa 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

21. Bahwa khususnya Pemohon V sampai dengan Pemohon X yang telah lebih dari 2 (dua) kali melakukan pengujian undang-undang Ketenagalistrikan di Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Perkara 111/PUU-XIII/2015 dan 001-021-022/PUU-I/2003 dimana putusannya

dikabulkan justru tidak diberikan kesempatan ruang partisipasi publiknya oleh pembuat undang-undang;

22. Bahwa kemudian faktanya Pasal 42 UU Cipta kerja yang mengubah sebagai pasal dalam UU Ketenagalistrikan justru tak ubahnya menghidupkan kembali norma yang telah dinyatakan inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi yang tidak selaras dengan maksud pembuatan undang-undang akibat putusan Mahkamah Konstitusi;

Pasal 10 UU PPP

(1) Materi muatan yang harus diatur dengan Undang- Undang berisi: d. tindak lanjut atas putusan Mahkamah Konstitusi;

23. Bahwa memang pernah terdapat Kepmenko 121 Tahun 2020 terkait pembentukan tim koordinasi buruh, namun pembentukan tim tersebut jauh dari maksud pelibatan partisipasi *public stakeholder* terkait karena:

- Dibentuk setelah RUU Cipta kerja dimasukan ke DPR untuk dibahas bersama
- Tim Koordinasi tersebut tidak melibatkan buruh/perwakilan buruh secara keseluruhan ataupun menggunakan mekanisme “the most Representatif” dari Serikat yang ada
- Tidak dirumuskannya secara jelas kewenangan dari tim koordinasi buruh untuk melakukan inventarisasi masalah dan memberikan masukan dalam rangka penyempurnaan Omnibus Law bahkan terkesan hanya menjadi pihak yang mengiyakan apa yang sudah tercantum dalam draft RUU;

Perwakilan Serikat Buruh bahkan awalnya memberikan draft serta daftar inventaris masalah dan meminta draft yang sama dari perwakilan pengusaha, namun perwakilan pengusaha dan pemerintah kompak menolaknya

- Mengetahui akan peran yang minim dan janggal tersebut, perwakilan serikat buruh menyatakan keluar dari TIM tersebut walaupun masih ada segelintir perwakilan serikat yang tetap ada di Tim tersebut dan kemudian terbukti peran Tim tersebut hanya untuk melegitimasi kehendak PIHAK tertentu tanpa mengakomodir kepentingan pekerja/buruh;
- Bahwa lebih dari itu, walaupun ingin merumuskan kebijakan bersama terkait regulasi ketenagakerjaan, sesungguhnya telah ada instrumentnya melalui Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional yang secara formal memang berfungsi demikian serta terdiri dari perwakilan Serikat yang secara representatif telah terverifikasi dan dapat dianggap mewakili kepentingan anggotanya, namun mekanisme LKS Tripartite tersebut tidak

pernah digunakan saat perencanaan hingga pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

24. Bahwa selain itu Undang-Undang PPP telah cukup mengatur bagaimana merumuskan suatu undang-undang mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan dan pengundangan;
25. Bahwa Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja dibuat tidak mengikuti prosedur sejak dari perencanaannya yang sangat tertutup **tanpa pelibatan partisipasi publik dan lebih mempercayakan pelibatan dari para pengusaha dan elit politik**, sehingga kesan kuat Undang-Undang ini akan diarahkan pada tujuan tertentu dan kepentingan pihak tertentu (bukan masyarakat) menjadi semakin terlihat;
26. Bahwa sebagaimana diatur dalam Pasal 88 dan Pasal 96 Undang-Undang PPP mengatur perlunya partisipasi publik dalam perencanaan dan penyusunan suatu Undang-Undang

Pasal 88

(1) Penyebarluasan dilakukan oleh DPR dan Pemerintah sejak penyusunan Prolegnas, penyusunan Rancangan Undang-Undang, pembahasan Rancangan Undang-Undang, hingga Pengundangan Undang-Undang.

(2) Penyebarluasan 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.

Bahwa selain itu UU MD3 jelas mengatur ruang partisipasi publik yang seharusnya dilakukan pembuat undang-undang

Pasal 173

(1) Dalam penyiapan dan pembahasan rancangan undang-undang, termasuk pembahasan rancangan undang-undang tentang APBN, masyarakat berhak memberikan masukan secara lisan dan/atau tertulis kepada DPR melalui pimpinan DPR dan/atau alat kelengkapan DPR lainnya.

(2) Anggota atau alat kelengkapan DPR yang menyiapkan atau membahas rancangan undang-undang dapat melakukan kegiatan untuk mendapat masukan dari masyarakat.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerimaan masukan dan penyerapan aspirasi dari masyarakat dalam penyiapan dan pembahasan rancangan undang-undang diatur dalam peraturan DPR tentang tata tertib.

Dari ketentuan tersebut dalam tahapan perencanaan dan penyusunan sesuai ketentuan di atas seharusnya Naskah Akademik (NA) dan Draf Rancangan Undang-undang Cipta kerja sudah harus dipublikasikan dan diperdebatan secara luas untuk menyerap aspirasi publik. Namun faktanya, naskah RUU Ciptaker ini tak melalui pelibatan publik yang cukup. Bahkan draf Rancangan Undang-Undang yang disampaikan kepada publik tidak pernah ditampilkan oleh pembuat Undang-Undang untuk kemudian diberikan kesempatan kepada DPR untuk dapat dikritisi publik.

Yang terjadi Publik hanya diperontonkan perdebatan pada saat pembahasan Undang-undang ini di DPR, itu pun dalam momen-momen tertentu khususnya dalam bagian pembahasan Pasal 81 dn 82 bab ketenagakerjaan tidak semua pembahasan dapat diakses para pemohon;

27. Bahwa dalam tahap pembahasan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ini juga unik karena dilakukan hanya di hilirnya saja bukan di hulu karenanya publik tak bisa mengakses perdebatan di DPR karena dilakukan di masa reses dan hanya melalui media sosial minus akuntabilitas publik;
28. Bahwa perlu pemohon sampaikan, dalam tahap pembahasan tidaklah menjadi bagian eensial dalam konteks penyerapan aspirasi dan partisipasi publik, justru yang paling krusial

adalah pada tahapan perencanaan dan penyusunan. Dalam Pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik haruslah adanya partisipasi publik dan pemerintah yang responsif. Karena beberapa kriteria produk hukum yang baik yakni:

- Mencerminkan rasa keadilan dan memenuhi harapan masyarakat
- Proses pembentukannya memberikan peranan besar dan partisipasi penuh kelompok-kelompok sosial atau individu-individu dalam masyarakat

29. Bahwa dalam beberapa statement Pemerintah telah menyatakan adanya keterlibatan publik dalam hal ini perwakilan serikat pekerja/serikat buruh untuk membahas dalam beberapa pertemuan termasuk secara khusus dengan LKS Tripartite Nasional, padahal selain patut dipertanyakan validitasnya karena nyatanya diantara para pemohon terdapat anggota LKS Tripartit nasional yang jelas mengetahui tidak pernah ada pertemuan khusus untuk membahas gagasan RUU Cipta kerja, kajian yang dilakukan adalah setelah draft Rancangan Undang – Undang telah diserahkan ke Lembaga Legislatif dalam hal ini Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, maka dari itu seharusnya Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia mengajak dan memberikan ruang kritisasi public kepada **Masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal 96 Undang – Undang nomor 12 Tahun 2011, dan dalam hal ini adalah orang perseorangan atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan atas substansi Rancangan Peraturan Perundang-undangan.**
30. Bahwa faktanya masyarakat hanya diperlihatkan adegan rapat yang jelas tidak ada unsur partisipasi publiknya. Padahal dalam ketentuan Pasal 88 dan Pasal 96 UU PPP menghendaki adanya partisipasi publik dan keterbukaan dalam proses pembahasan;
31. Bahwa minim partisipasi publik ini terlihat di tahap perencanaannya, dimana perencanaannya didominasi oleh pengusaha yang tergabung dalam satuan tugas Undang-Undang Cipta Kerja. 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 ini, yakni salah satunya pekerja atau buruh dan para pemangku kepentingan (*stakeholders*);
32. Bahwa selain itu rapat pembahasan RUU Cipta Kerja juga menjadi tidak sesuai ketentuan Ketika dilakukan dalam masa reses dan diluar hari kerja, selain juga sempat dilakukan di hotel, di luar Gedung DPR. Pada Pasal 1 angka 13 dan angka 14 Peraturan DPR 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.

Sedangkan 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;

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.

33. Bahwa yang lebih memalukan dan memprihatinkan lagi adalah sulitnya publik untuk mengetahui mana ketentuan final yang telah disahkan dalam paripurna, sehingga memunculkan kegaduhan dan berbagai draft RUU Cipta kerja pasca paripurna mulai dari versi jumlah halaman 905, 1035, 1052, 812, yang belum pernah terkonfirmasi hingga kini;
34. Bahwa rasa malu Para Pemohon dan prihatinya para pemohon apakah memang DPR tidak sanggup mencetak dan memperbanyak UU Cipta kerja yang akan disepakati di paripurna

untuk dijadikan bahan sidang? Atau tidak memiliki kuota internet untuk sekedar mengunggah File naskah tersebut di media resmi DPR?

35. Bahwa pelanggaran prosedural pembuatan undang-undang ini secara nyata telah melanggar sumpah dan janji serta kewajiban anggota DPR sebagaimana diatur dalam UU MD3;

Pasal 78

Sumpah/janji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 sebagai berikut:

“Demi Allah (Tuhan) saya bersumpah/berjanji:

bahwa saya, akan memenuhi kewajiban saya sebagai anggota/ketua/wakil ketua Dewan Perwakilan Rakyat dengan sebaik-baiknya dan seadil-adilnya, sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dengan berpedoman pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

bahwa saya dalam menjalankan kewajiban akan bekerja dengan sungguh-sungguh, demi tegaknya kehidupan demokrasi, serta mengutamakan kepentingan bangsa dan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan golongan;

bahwa saya akan memperjuangkan aspirasi rakyat yang saya wakili untuk mewujudkan tujuan nasional demi kepentingan bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia.”

Pasal 81

Anggota DPR berkewajiban:

- a. *memegang teguh dan mengamalkan Pancasila;*
 - b. *melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;*
36. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut, telah cukup nyata dan jelas minimnya ruang partisipasi publik yang terkesan diciptakan dan dihindari merupakan pelanggaran prosedural dalam pembuatan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2002 tentang Cipta Kerja;
37. Bahwa dengan demikian secara prosedural telah terjadi pelanggaran mengenai penyampaian naskah UU Cipta kerja kepada Presiden sehingga patut dinyatakan UU Cipta kerja cacat procedural;

DIUBAHNYA NASKAH UU CIPTA KERJA HASIL KESEPAKATAN PARIPURNA

38. Bahwa mengacu pada hasil sidang paripurna tanggal 5 Oktober 2020, maka dapat dipastikan seharusnya seluruh naskah Undang-Undang Cipta Kerja yang telah disahkan dalam sidang tersebut seharusnya telah selesai dibahas dan tidak ada perubahan lagi;

39. Bahwa selain terjadi pelanggaran tata tertib DPR karena naskah Undang-Undang Cipta kerja pada pembahasan tingkat I tidak dibacakan dan kemduai juga pada tingkat II (Paripurna) juga kembali tidak dibacakan sebagaimana kelaziman dan praktek ketatanegaraan dalam pembuatan suatu undang-undang, nyatanya terdapat perubahan naskah Undang-Undang yang diserahkan kepada Presiden dari DPR;

Pasal 163 Peraturan DPR No 1 Tahun 2020 Tentang Tata Tertib
Pengambilan keputusan pada akhir pembicaraan tingkat I dilakukan dengan acara c.pembacaan naskah rancangan undang-undang;

Pasal 108 Peraturan DPR No 2 tahun 2020 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang
c.pembacaan naskah rancangan undang-undang;

40. Bahwa kemudian berdasarkan naskah UU Cipta kerja yang telah diberikan nomor menjadi Undang-Undang nomor 11 tahun 2020, terdapat perbedaan prinsipil dari hasil naskah kesepakatan paripurna tanggal 5 Oktober 2020;

41. Bahwa sesungguhnya kewajiban DPR hanya menyerahkan naskah Undang-undang yang telah disahkan kepada Presiden dengan jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak disahkan;

Pasal 72 UU PPP

(1) Rancangan Undang-Undang yang telah disetujui bersama oleh DPR dan Presiden disampaikan oleh Pimpinan DPR kepada Presiden untuk disahkan menjadi Undang-Undang.

(2) Penyampaian Rancangan Undang-Undang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari terhitung sejak tanggal persetujuan bersama.

42. Bahwa selain terjadi perbedaan naskah halaman semenjak RUU disahkan paripurna sejumlah 905 halaman, kemudian DPR menyerahkan ke Presiden pada tanggal 14 Oktober 2020 menjadi 812 halaman, dan kemudian saat diundangkan oleh Presiden menjadi 1187 halaman juga terdapat beberapa perubahan, diantaranya (lihat

<https://pshk.or.id/publikasi/lawmetric/permasalahan-proses-legislasi-uu-nomor-11-tahun-2020-tentang-cipta-kerja/>):

- a) Terdapat satu U yang ketentuan pasalnya dihapuskan yakni UU No 22 tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi;
 - b) Perubahan ketentuan Delegasi (Pengaturan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden dan sebagainya) dari 445 (Naskah 905), menjadi 449 (Naskah 812), dan akhirnya menjadi 465 (naskah 1187 halaman/ UU No 11 tahun 2020)
 - c) Terdapat perubahan, penghapusan, dan pengaturan baru atas ketentuan dari 10 Undang-Undang yakni:
 - 1) UU No 26 tahun 2007 tentang Penataan Ruang
 - 2) UU No 4 tahun 2011 tentang Informasi dan Geospasial
 - 3) UU No 31 tahun 2004 tentang Perikanan sebagaimana diubah terakhir dengan UU No 45 tahun 2009 tentang Perubahan atas UU No 31 tahun 2004 tentang Perikanan
 - 4) UU No 22 tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi
 - 5) UU No 7 tahun 2014 tentang Perdagangan
 - 6) UU No 33 tahun 2014 tentang Jaminan Produk Halal
 - 7) UU No. 20 tahun 2011 tentang Rumah Susun
 - 8) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - 9) UU No. 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
 - 10) UU No. 30 tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan
43. Bahwa sebagai contoh dalam Bab ketenagakerjaan Pasal 81, 82, dan 83 UU No. 11 tahun 2020 Cipta Kerja, apabila disandingkan dengan naskah pengesahan paripurna DPR RI tanggal 5 oktober 2020 maupun dengan kesepakatan tim perumus di Badan legislatif tanggal 2 oktober 2020, dimana Perubahan tersebut tidak sebatas salah ketik (Typo) tapi juga perubahan kata, frasa, dalam pasal atau ayat atau huruf, sertaterdapat penambah ayat, huruf dan angka dalam suatu pasal, temuan Para Pemohon setidaknya
- Perubahan dalam bentuk penambahan, atau pengurangan kata atau frasa sebanyak 57 (lima puluh tujuh) kata/frasa.
 - Penambahan ayat, huruf, atau angka sebanyak 24 (dua puluh empat) ayat/huruf/ angka.

44. Bahwa sebagai contoh perubahan tersebut pemohon dapatampilkan diantaranya sebagai berikut:

- a) Mengubah kata “*dengan*” menjadi kata “*dalam*” pada Pasal 42 ayat (6), 49, 56 ayat (4), 59 ayat (4), Pasal 61A ayat (3), 66 ayat (6), 77 ayat (5), 78 ayat (4), Pasal 88 ayat (4)
- b) Menambahkan ayat (6) Pada Pasal 79
- c) Menghapus Frase yang melindungi pekerja/buruh pada Pasal 88 ayat (3)
- d) Menambahkan penjelasan pada Pasal 88 huruf d ayat (3), huruf f ayat (3), huruf g ayat (3)
- e) Menambahkan Frasa “atau Pemerintah Daerah” Pada Pasal 98 ayat (1)
- f) Mengubah dan menambhakah kalimat angka 1 hingga 6 Pada Pasal 154 A huruf g ayat (1)
- g) Mengubah Frasa “Paling banyak sesuai” dengan kata “dengan” pada ayat (3) Pasal 156

45. Bahwa dari perubahan tersebut di atas, sangat jelas dan terang benderang DPR R.I bersama Presiden Sebagai pembuata Undang-Undang *a quo* telah melanggar Pasal 163 dan Pasal 614 Peraturan DPR No. 1 Tahun 2020 Tentang Tata Tertib, dan Pasal 108 dan Pasal 109 Peraturan DPR No. 2 Tahun 2020 Tentang Pembentukan Undang-Undang juncto UU No. 12 Tahun 2011/UU No. 15 Tahun 2019 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sehingga berdampak patut dinyatakan UU nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja cacat prosedural dan mohon kiranya MK nyatakan keberlakuannya inkonsistional;

UU CIPTA KERJA SECARA ASALNYA RANCU SUMBER HUKUM DAN TIDAK SESUAI TEKNIK MAUPUN SUBSTANSI PENYUSUNANS SUATU UNDANG-UNDANG

46. Bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja *memiliki status tidak jelas sebagai sumber hukum. Masih menjadi pertanyaan apakah berupa undang-undang perubahan atau sebagai undang-undang baru. Jika Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja 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 UU PPP di mana materi pokok RUU Cipta Kerja adalah materi pokok perubahan.* Hal ini bertentangan dengan teknik penyusunan perundang-undangan jenis peraturan undang-undang. Hal

tersebut dapat dilihat di Pasal 17 dan Pasal 18 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang 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 RUU CIPTA KERJA

Pasal 18

Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 26 tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik 15 Indonesia Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725) diubah: ...

47. Bahwa ketidaksesuaian atau ketidakselarasan dalam penyusunan ini tidak seharusnya terjadi. Pemerintah berkewajiban menciptakan produk hukum yang sesuai dengan syarat formil pembentukan peraturan perundang-undangan. Selain itu, produk hukum yang harus dibuat juga 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 Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tersebut melanggar asas keterbukaan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 5 huruf g UUP3.
48. Bahwa dilanggarnya “*asas kedayagunaan dan kehasilgunaan*” dalam pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terbukti dengan banyaknya penolakan oleh masyarakat luas, telah menjadi bukti nyata bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tidak bermanfaat dan tidak dibutuhkan masyarakat luas;

49. Bahwa menurut Ketua Mahkamah Konstitusi R. I Pertama Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie, S.H. dalam Buku Implikasi Perubahan Undang-undang Dasar 1945 Terhadap Pembangunan Hukum Nasional”, Rofiqul-Umam Ahmad, M.Ali Safa’at, Rafiudin Munis Tamar (ed), Konstitusi dan Kenegaraan Indonesia Kontemporer: Pemikiran Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie dan Para Pakar Hukum, 2007, 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*. (Jimly Asshidiqi, Pokok-Pokok Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Reformasi, (Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer, 2007). Pengujian formal dapat mencakup (Ali Marwan Hsb, Konsep Judicial Review dan Pelembagaannya di Berbagai Negara, 2017)):

- a. 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;
- b. pengujian atas bentuk, format atau struktur peraturan perundang-undangan;
- c. pengujian yang berkenaan dengan keberwenangan lembaga yang mengambil keputusan dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan; dan
- d. pengujian atas hal-hal lain yang tidak termasuk pengujian materiil.

50. Bahwa Dalam praktik justru terdapat putusan Mahkamah Konstitusi yang menggunakan tolok 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 tolok ukur Sila 1 Pancasila “Ketuhanan Yang Maha Esa”, Sila 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. Berdasarkan hal di atas, Mahkamah Konstitusi dapat menjadikan Pancasila sebagai tolok ukur dalam menilai pertentangan norma hukum baik melalui pemahaman filosofi cita hukum bernegara, penafsiran hukum yang merujuk pada spirit moralitas konstitusi, dan tolok ukur ini dapat diterapkan secara langsung.

51. Bahwa Selain itudesain 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;
52. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No.018/PUU-I/2003 mengenai pengujian Undang-Undang No. 45 Tahun 1999, pertimbangan Mahkamah Konstitusi dalam menyatakan Undang-Undang *a quo* 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/PMahkamah Konstitusi/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;
53. 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;

54. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-VII/2009 perihal pengujian Undang-Undang No. 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 tolok 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 perundangundangan yang mengatur mekanisme atau formil proseduralnya itu mengalir dari delegasi kewenangan menurut konstitusi, maka peraturan perundangundangan itu dapat dipergunakan atau dipertimbangkan sebagai tolok ukur atau batu uji dalam pengujian formil*”;

55. Bahwa berdasarkan Putusan MK No.27/PUU-VII/2009 perihal Pengujian Undang-Undang No.3 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No.5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No.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 gambang 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 No.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 No.24 Tahun 2003), maka Undang-Undang tersebut harus dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

56. 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 terkukung 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*) (Saldi Isra, Yuliandri, Feri Amsari, Charles Simabura, Dayu Medina, dan Edita Elda, Perkembangan Pengujian Perundang-undangan di MK (Dari Berfikir Hukum Tekstual ke Hukum Progresif), Padang dan Jakarta, Pusako FH Universitas Andalas dan Sekretariat Jendral dan Kepaniteraan MK Republik Indonesia, 2010);
57. 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 zombii (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 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*)

(Satjipto Rahardjo, Hukum dan Perilaku: Hidup Baik adalah Dasar Hukum Yang Baik, 2009);

58. Bahwa berdasarkan uraian di atas pasal-pasal *a quo* menunjukkan bahwa pembentuk peraturan perundang-undangan tidak memperhatikan tuntutan pembentukan suatu peraturan perundang-undangan yang baik, yang seharusnya mencerminkan adanya kejelasan rumusan (*duidelijkheid*), konsistensi (*consistentie*), dan kesatuan makna (*eenheid*), karena pembentuk peraturan perundang-undangan tidak selayaknya mengikuti jalannya sendiri (*een regelgever niet zo maar zijn eigen gang kan gaan*) sebagaimana dikemukakan oleh ahli ilmu perundang-undangan Mr. C. Waaldijk (*Wetgevingswijzer*, 1985: 14);
59. Bahwa penolakan yang massif dari berbagai elemen masyarakat secara bergelombang hingga kini menunjukan pembuat undang-undang tidak melihat kebutuhan masyarakat dan kenyataan yang diperlukan sehingga nilai-nilai hukum dan rasa keadilan kian jauh digenggam oleh stakeholder terdampak UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja;
60. Bahwa dengan demikian pengujian formil (legalitas) perkara *a quo* sebagaimana dikemukakan oleh Gerhard Van Der Schyff yang salah satunya berguna untuk memastikan diikutinya seluruh prosedur pembentukan undang-undang yang tepat oleh legislative, Oleh karena itu diperlukan mekanisme Judicial Review, seperti mengajukan permohonan *a quo*, sebagai jaminan bagi rakyat atas hasil legislasi yang menyimpang dari aspirasi fundamental rakyat sekaligus sebagai alat kontrol Eksternal dalam proses legislasi (Saldi Isra dalam Ali Marwan Hsb, *Konsep Judicial Review*, 2017);
61. Bahwa permohonan *a quo* sesungguhnya diajukan sebagai eksepsi bentuk keprihatinan dan rasa malu para pemohon atas pratlek legislasi yang Para Pemohon duga banyak cacat prosedural sehingga menjadi kewajiban Para Pemohon sebagai pemegang kedaulatan tertinggi (Rakyat) untuk mengontrol proses legislasi pembuatan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sehingga patut kiranya Majelis Mahkamah Konstitusi menyatakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tidak memenuhi ketentuan pembuatan peraturan perundang-undangan;

B. DALAM MATERIIL

1. Bahwa segala dalil dalam formil sebagaimana tersebut di atas Para Pemohon tegaskan berlaku *mutatis mutandis* dalam materiil di bawah ini;

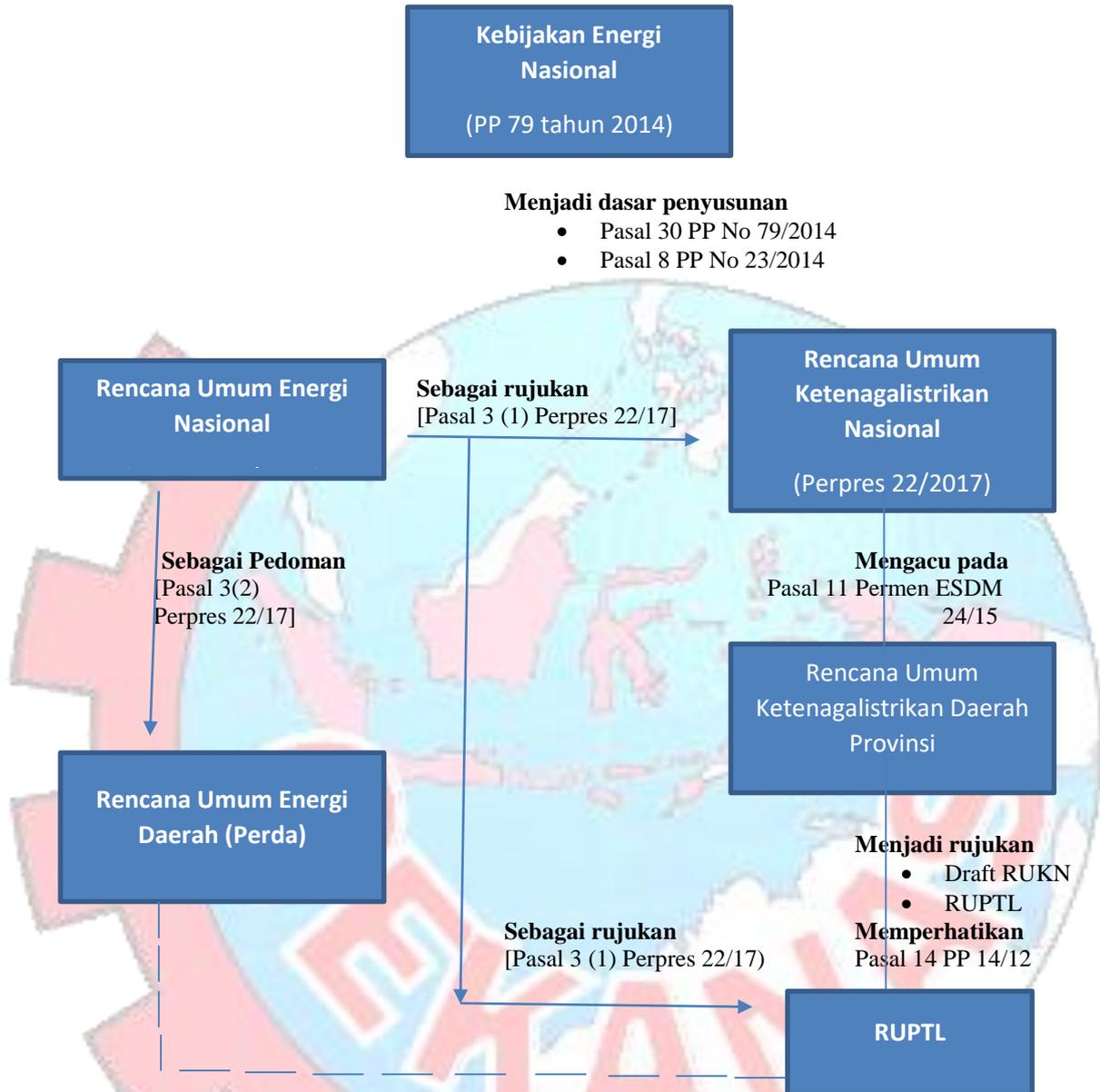
2. Bahwa uraian dalil dalam materiil di bawah ini terdiri dari pasal dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang diuji dalam permohonan, uraian kerugian/ potensi kerugian konstitusional yang dialami Para Pemohon, dan tabel komparasi yang terdiri dari pasal sebelum dan sesudah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja guna menunjukkan perubahan dan pergeseran norma sehingga menyebabkan kerugian/ potensi kerugian konstitusional yang dialami Para Pemohon;

KETENAGALISTRIKAN

3. Bahwa ketentuan mengenai ketenagalistrikan yang diuji dalam permohonan *a quo* yaitu Pasal 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang secara rinci sebagai berikut ;
 - a. **RENCANA UMUM KETENAGALISTRIKAN NASIONAL (RUKN) HARUS MELALUI PROSES KONSULTASI DENGAN DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA (DPR RI) SEBAGAI BENTUK PARTISIPASI DAN TRANSPARANSI KEPADA MASYARAKAT INDONESIA YANG DIWAKILI DALAM WADAH DPR RI**
4. Bahwa definisi Rencana Umum Ketenagalistrikan Nasional (selanjutnya disebut sebagai RUKN) dapat dilihat pada ketentuan Pasal 1 angka 7 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2012 Tentang Kegiatan Usaha Penyediaan Tenaga Listrik (selanjutnya disebut sebagai PP 14/12) yang menyatakan “*Rencana umum ketenagalistrikan adalah rencana pengembangan sistem penyediaan tenaga listrik yang meliputi bidang pembangkitan, transmisi, dan distribusi tenaga listrik yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga listrik.*”
5. Bahwa RUKN didasarkan pada Keputusan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia Nomor 143 K/20/MEM/2019 Tentang Rencana Umum Ketenagalistrikan Nasional Tahun 2019 Sampai Dengan Tahun 2038 (selanjutnya disebut sebagai Kepmen ESDM 143/19). RUKN berisikan antara lain tentang kebijakan ketenagalistrikan nasional, rencana pengembangan penyediaan tenaga listrik ke depan, kondisi penyediaan tenaga listrik saat ini, proyeksi kebutuhan tenaga listrik untuk kurun

waktu dua puluh tahun ke depan, potensi sumber energi primer di wilayah provinsi yang dapat dimanfaatkan untuk pembangkit tenaga listrik serta kebutuhan investasinya;

6. Bahwa perencanaan jangka panjang ketenagalistrikan dalam hal ini adalah RUKN pada hakekatnya menjadi kebutuhan rakyat Indonesia harus memberi ruang yang cukup bagi DPR sebagai representasi rakyat, untuk bisa berpartisipasi pada perencanaan pengembangan penyediaan sistem tenaga listrik, kondisi penyediaan tenaga listrik saat ini, proyeksi kebutuhan tenaga listrik, dan investasi penyediaan tenaga listrik, karena kesalahan perencanaan akan berpengaruh pada beban yang akan ditanggung oleh Para Pemohon sebagai bagian dari masyarakat Indonesia selaku konsumen listrik;
7. Bahwa usaha penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dilaksanakan sesuai dengan Rencana Umum Ketenagalistrikan (RUKN) dan Rencana Usaha Penyediaan Tenaga Listrik (RUPTL) sebagaimana ketentuan Pasal 8 PP 14/12;
8. Bahwa usaha penyediaan energi listrik sebagai hal yang diatur dalam RUKN merupakan salah satu bidang usaha yang merupakan kebutuhan hajat hidup orang banyak dan oleh karenanya penyelenggaraan penyediaan energy listrik harus dilakukan secara merata, andal dan berkelanjutan serta dalam penyusunan RUKN haruslah didasarkan pada prinsip efisiensi, transparansi dan partisipasi kepada pemangku kepentingan di sector ketenagalistrikan, yang pula termasuk dalam hal ini DPR sebagai representasi dari rakyat Indonesia;
9. Bahwa pada dokumen RUKN tersebut, disebutkan Sumber investasi untuk pengembangan infrastruktur Ketenagalistrikan dipenuhi dari berbagai sumber investasi, yaitu APBN/PMN sebagai penyertaan modal pemerintah (*equity*), dana internal PT PLN (Persero), dan pinjaman baru;
10. Bahwa untuk lebih jelasnya Para Pemohon akan menggambarkan Alur Perencanaan Ketenagalistrikan sebagaimana Hasil Riset yang dilakukan oleh ICEL pada tahun 2018 dengan judul MENGENAL KEBIJAKAN PERENCANAAN KETENAGALISTRIKAN NASIONAL;



11. Bahwa tanpa maksud menguji dengan UU 30/09 dalam permohonan ini, namun Para Pemohon merasa penting untuk menunjukkan pergeseran dan perubahan norma terdahulu dalam UU 30/09 di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sehingga mengakibatkan kerugian/ potensi kerugian konstitusional Para Pemohon. Pasal 42 angka 5 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja telah mengubah Pasal 7 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan (selanjutnya disebut sebagai UU 30/09) dengan menghilangkan frase “*setelah berkonsultasi dengan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.*” dalam Pasal 7 ayat (1), yang secara utuh dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

UU 30/09	Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
5. Ketentuan Pasal 7 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut	
<p>Pasal 7</p> <p>(1) Rencana umum ketenagalistrikan nasional disusun berdasarkan pada kebijakan energi nasional dan ditetapkan oleh Pemerintah setelah berkonsultasi dengan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.</p> <p>(2) Rencana umum ketenagalistrikan nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan mengikutsertakan pemerintah daerah.</p> <p>(3) Rencana umum ketenagalistrikan daerah disusun berdasarkan pada rencana umum ketenagalistrikan nasional dan ditetapkan oleh pemerintah daerah setelah berkonsultasi dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.</p>	<p>Pasal 7</p> <p>(1) Rencana umum ketenagalistrikan nasional disusun berdasarkan kebijakan energi nasional dan ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.</p> <p>(2) Rencana umum ketenagalistrikan nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan mengikutsertakan Pemerintah Daerah.</p> <p>(3) Ketentuan mengenai pedoman penyusunan rencana umum ketenagalistrikan nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>

12. Bahwa dengan dihilangkannya frase “*setelah berkonsultasi dengan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.*” dalam Pasal 7 ayat (1), maka hilang pula salah satu fungsi DPR RI yaitu fungsi pengawasan dalam hal usaha penyediaan tenaga listrik. **Hal ini lebih lanjut pula akan mengakibatkan kerugian konstitusional bagi Para Pemohon sebagai bagian dari masyarakat Indonesia dan pemangku kepentingan dalam hal usaha penyediaan ketenagalistrikan karena sebagaimana dalam Surat Menteri BUMN kepada Menteri ESDM No. S-756/MBU/09/202 yang menerangkan bahwa manakala**

terdapat kelebihan pasokan listrik dimana kelebihan pasokan listrik tersebut harus ditanggung oleh Negara dengan APBN sebagai konsekuensi adanya pendanaan investasi, dan salah satu penyebabnya adalah kelebihan pasokan listrik tersebut adalah kesalahan perencanaan ketenagalistrikan nasional. Disisi lain pula, manakala terjadi kesalahan perencanaan ketenagalistrikan dalam RUKN yang menyebabkan kurangnya pemenuhan kebutuhan dasarnya berupa listrik bagi masyarakat Indonesia;

13. Bahwa terlebih mekanisme Pemerintah konsultasi dengan DPR juga diakui dan diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja khususnya Pasal 182 yang menyatakan:

“Dalam rangka pembentukan Peraturan Pemerintah, Pemerintah Pusat dapat berkonsultasi dengan:

- a. Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat dan alat kelengkapan DPR yang menangani bidang legislasi; dan/atau*
- b. Pimpinan Dewan Perwakilan Daerah dan alat kelengkapan DPD yang menangani bidang legislasi.”*

Oleh karenanya manakala alasan dari dihapusnya frase *“setelah berkonsultasi dengan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.”* dalam Pasal 7 ayat (1) UU 30/09 adalah tidak dikenalnya mekanisme konsultasi dengan DPR, jelas merupakan alasan yang mengada-ada, dan terbantahkan sendiri keberadaan mekanisme konsultasi dengan DPR melalui Pasal 182 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;

14. Bahwa berdasarkan dalil tersebut di atas dan dengan listrik telah diakui oleh konstitusi merupakan cabang produksi yang penting bagi Negara dan menguasai hajat hidup orang banyak sebagaimana amanat Pasal 33 UUD 1945, oleh karena itu, jelas Pasal 42 angka 5 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 28C ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan *“hak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.”*;

15. **Bahwa dengan dihapusnya Pasal 42 angka 5 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, guna menghindari terjadinya kekosongan hukum (*recht vacuum*) maka Para Pemohon memohonkan pula Pasal 7 ayat (1) UU 30/09 untuk dinyatakan berlaku kembali;**

b. **PEMBENTUK UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TIDAK MENEGASKAN BAHWA USAHA PENYEDIAAN TENAGA LISTRIK UNTUK KEPENTINGAN UMUM HARUS TERINTEGRASI (*BUNDLING*) DAN DIKUASAI OLEH NEGARA**

16. Bahwa pertama-tama Para Pemohon akan menjelaskan sebelum diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pasal 10 ayat (2) dan Pasal 11 ayat (1) UU 30/09 telah ditafsirkan secara konstitusional melalui Putusan Mahkamah Konstitusi 111/PUU-XIII/2015; dan Undang-Undang Ketenagalistrikan No 20 Tahun 2002 tentang Ketenagalistrikan yang telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi (MK) pada 21 Desember 2004 dengan Putusan Perkara Nomor 001-021-022/PUU-I/2003. Kedua undang-undang tersebut di atas diputuskan oleh Mahkamah Konstitusi dikarenakan pengaturan sistem “*Unbundling*” dalam usaha penyediaan tenaga listrik yang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Namun sistem “*Unbundling*” ini kembali dihidupkan kembali dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;

17. Bahwa sistem “*Unbundling*” yang dimaksud adalah ***Unbundling Vertikal***, yaitu pemisahan usaha penyediaan tenaga listrik menjadi usaha pembangkitan, transmisi, distribusi, dan penjualan. Klausul itu praktis menjadikan listrik sebagai barang jualan, yang jauh dari tujuan dasarnya, untuk memenuhi kebutuhan energy atau infrastruktur bagi warga negaranya;

terintegrasi atau tidak terintegrasi. Jelas Pasal 10 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ini bermaksud untuk membuka kemungkinan pelaksanaan usaha penyediaan tenaga listrik untuk dilakukan dengan tidak terintegrasi dan terpisah-pisah (*unbundled*) berdasarkan 4 (empat) jenis usaha seperti yang disebutkan dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;

21. Bahwa alih-alih menindaklanjuti putusan Mahkamah Konstitusi terhadap tafsiran konstitusional yang telah Mahkamah Konstitusi berikan dan agar adanya kepastian hukum mengenai makna konstitusional norma pasal 10 ayat (1) tersebut, Pembuat UU dalam hal ini DPR bersama Pemerintah bukannya membuat norma yang menegaskan keberlakuan pasal 10 ayat (1) UU No 30 tahun 2009 sebagaimana putusan MK, melainkan menerbitkan kembali norma yang sama dan akan menimbulkan ketidakpastian hukum sebagaimana seharusnya diamanatkan dalam Pasal 28D UUD 1945;
22. Bahwa dengan samanya substansi Pasal 10 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dengan substansi Pasal 16 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2002 Tentang Ketenagalistrikan jo. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 001-021-022/PUU-I/2003 dan Pasal 10 ayat (2) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan jo. Putusan Mahkamah Konstitusi 111/PUU-XIII/2015. Untuk lebih jelasnya Pemohon akan membandingkan kedua substansi pada Pasal di kedua Undang-Undang tersebut dengan table dibawah ini:

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2002 Tentang Ketenagalistrikan	Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan	Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
<p><u>Pasal 16</u></p> <p>Usaha Penyediaan Tenaga Listrik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) dilakukan secara terpisah oleh Badan Usaha yang berbeda.</p>	<p><u>Pasal 10 ayat (2)</u></p> <p>“Usaha penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara terintegrasi.”</p>	<p><u>Pasal 10 ayat (2)</u></p> <p>Usaha penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara terintegrasi.</p>

23. Bahwa **tenaga listrik yang mana merupakan cabang produksi yang penting bagi Negara dan menguasai hajat hidup orang banyak** telah ditegaskan oleh pembuat UU Ketenagalistrikan sebagaimana tertera dalam Konsideran Menimbang huruf a dan Penjelasan Pasal 3 ayat (1);

<p><u>Konsideran Menimbang huruf a</u></p> <p><i>“bahwa pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata materiil dan spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”</i></p>	<p><u>Penjelasan Pasal 3 ayat (1)</u></p> <p><i>“Mengingat tenaga listrik merupakan salah satu cabang produksi yang penting dan strategis dalam kehidupan nasional, usaha penyediaan tenaga listrik dikuasai oleh negara yang dalam penyelenggaraannya ditujukan untuk sebesar-besarnya bagi kepentingan dan kemakmuran rakyat.”</i></p>
--	---

24. Bahwa Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 001-021-022/PUU-I/2003 dan Nomor 111/PUU-XIII/2015 telah menegaskan hal yang sama yaitu **tenaga listrik yang mana merupakan cabang produksi yang penting bagi Negara dan menguasai hajat hidup orang banyak**;

<p><u>Pertimbangan hukum Putusan Nomor 001-021-022/PUU-I/2003, halaman 345</u></p> <p><i>“Menimbang bahwa dengan fakta tersebut di atas telah terbukti tenaga listrik merupakan cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak sehingga sesuai dengan Pasal 33 ayat (2) cabang produksi tenaga listrik tersebut haruslah dikuasai oleh Negara”</i></p>	<p><u>Pertimbangan hukum Putusan Nomor 111/PUU-XIII/2015, halaman 105 angka [3.12]</u></p> <p><i>“Menimbang, setelah Mahkamah mengingatkan dan menegaskan pendirian Mahkamah berkenaan dengan keberadaan listrik sebagai cabang produksi yang penting bagi Negara dan menguasai hajat hidup orang banyak sehingga karenanya harus dikuasai oleh Negara, sebagaimana telah diuraikan pada pertimbangan paragraf [3.11] di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan dalil-dalil Pemohon sebagai berikut:”</i></p>
---	--

25. Bahwa dengan listrik merupakan cabang produksi yang penting bagi Negara dan menguasai hajat hidup orang banyak, maka sesuai dengan amanat Pasal 33 ayat (2) UUD 1945 listrik harus dikuasai oleh Negara;

26. Bahwa makna “dikuasai oleh Negara” merujuk pada pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 001-021-022/PUU-I/2003, yang antara lain menyatakan:

“..... perkataan “dikuasai oleh negara” haruslah diartikan mencakup makna penguasaan oleh negara dalam arti luas yang bersumber dan berasal dari konsepsi kedaulatan rakyat Indonesia atas segala sumber kekayaan “bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya”, termasuk pula di dalamnya pengertian kepemilikan publik oleh kolektivitas rakyat atas sumber-sumber kekayaan dimaksud. Rakyat secara kolektif itu dikonstruksikan oleh UUD 1945 memberikan mandat kepada negara untuk mengadakan kebijakan (beleid) dan tindakan pengurusan (bestuursdaad), pengaturan (regelendaad), pengelolaan (beheersdaad) dan pengawasan (toezichthoudensdaad) untuk tujuan sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Fungsi pengurusan (bestuursdaad) oleh negara dilakukan oleh pemerintah dengan kewenangannya untuk mengeluarkan dan mencabut fasilitas perizinan (vergunning), lisensi (licentie), dan konsesi (concessie). Fungsi pengaturan oleh negara (regelendaad) dilakukan melalui kewenangan legislasi oleh DPR bersama dengan Pemerintah, dan regulasi oleh Pemerintah (eksekutif). Fungsi pengelolaan (beheersdaad) dilakukan melalui mekanisme pemilikan saham (share-holding) dan/atau melalui keterlibatan langsung dalam manajemen Badan Usaha Milik Negara atau Badan Hukum Milik Negara sebagai instrumen kelembagaan melalui mana negara c.q. Pemerintah mendayagunakan penguasaannya atas sumber-sumber kekayaan itu untuk digunakan bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Demikian pula fungsi pengawasan oleh negara (toezichthoudensdaad) dilakukan oleh negara c.q. Pemerintah dalam rangka mengawasi dan mengendalikan agar pelaksanaan penguasaan oleh negara atas cabang produksi yang penting dan/atau yang menguasai hajat hidup orang banyak dimaksud benar-benar dilakukan untuk sebesar-besarnya kemakmuran seluruh rakyat”-----

27. Bahwa kegiatan usaha ketenagalistrikan yang dilakukan secara kompetitif dengan memperlakukan pelaku usaha secara sama dan oleh badan usaha yang terpisah (*unbudded*)

adalah bertentangan dengan UUD 1945 sebagaimana pula merujuk pada pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 001-021-022/PUU-I/2003, yang antara lain menyatakan:

“Menimbang bahwa dengan merujuk pada penafsiran Mahkamah atas penguasaan negara sebagai mana telah diuraikan di atas hal dimaksud harus dinilai berdasarkan Pasal 33 UUD 1945 secara keseluruhan, termasuk penyelenggaraan perekonomian nasional berdasar atas demokrasi ekonomi, prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, dan berwawasan lingkungan dengan mana ditafsirkan bahwa penguasaan negara juga termasuk dalam arti pemilikan privat yang tidak harus selalu 100%. Artinya, pemilikan saham Pemerintah dalam badan usaha yang menyangkut cabang produksi yang penting bagi negara dan/atau yang menguasai hajat hidup orang banyak dimaksud, dapat bersifat mayoritas mutlak (di atas 50%) atau bersifat mayoritas relatif (di bawah 50%) sepanjang Pemerintah sebagai pemegang saham mayoritas relatif tersebut secara hukum tetap memegang kedudukan menentukan dalam pengambilan keputusan di badan usaha dimaksud;-----

Hal tersebut harus dipahami bahwa meskipun Pemerintah hanya memiliki saham mayoritas relatif dalam BUMN akan tetapi harus dipertahankan posisi negara untuk tetap sebagai pihak yang menentukan dalam proses pengambilan keputusan atas penentuan kebijakan dalam badan usaha yang bersangkutan yang menggambarkan penguasaan negara yang mencakup pengaturan, pengurusan, pengelolaan, dan pengawasan;-----

Menimbang bahwa dalil Para Pemohon yang mengatakan bahwa produk tenaga listrik belum dapat diartikan, disamakan, dan diberlakukan sebagai komoditi ekonomi, tetapi juga harus diartikan sebagai prasarana yang perlu disubsidi, sehingga pengertian kompetisi dan perlakuan yang sama kepada semua pelaku usaha sebagaimana yang dimaksud dalam konsiderans “Menimbang” huruf b dan c maupun Pasal 16, 17 ayat (1), dan 21 ayat (3) Undang-undang Nomor 20 Tahun 2002 tidak dapat diterima, karena dengan pengertian dikuasai oleh negara sebagaimana telah diuraikan di atas, akan menimbulkan kerancuan berfikir karena makna penguasaan negara yang mencakup pengaturan, pengurusan, pengelolaan, dan pengawasan akan dikurangi jika dalam penyediaan tenaga listrik diperlakukan secara sama dalam sistem persaingan dengan badan usaha swasta, termasuk asing;-----

Menimbang bahwa lagi pula kompetisi dalam kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik di wilayah yang telah dapat menerapkan kompetisi dan secara unbundling, menurut ahli hanya akan terjadi di daerah JAMALI (Jawa, Madura dan Bali) sebagai pasar yang telah terbentuk yang akan dimenangkan oleh usaha yang kuat secara teknologis dan finansial, sedang di daerah yang pasarnya belum terbentuk di luar Jawa, Madura dan Bali, menjadi kewajiban Pemerintah/BUMN yang boleh melaksanakannya secara terintegrasi, hal mana tidak mampu dilakukan

tanpa melalui subsidi silang dari pasar yang telah menguntungkan di JAMALI tersebut, sehingga kewajiban untuk mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat yang sebesar-besarnya bagi seluruh rakyat Indonesia tidak akan tercapai, karena pelaku usaha swasta akan berorientasi kepada keuntungan yang hanya diperoleh di pasar yang sudah terbentuk;-----

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, Mahkamah berpendapat bahwa untuk menyelamatkan dan melindungi serta mengembangkan lebih lanjut perusahaan negara (BUMN) sebagai aset negara dan bangsa agar lebih sehat yang selama ini telah berjasa memberikan pelayanan kelistrikan kepada masyarakat, bangsa, dan negara Indonesia, baik yang beraspek komersial maupun non-komersial sebagai wujud penguasaan negara, sehingga ketentuan Pasal 16 UU No. 20 Tahun 2002 yang memerintahkan sistem pemisahan/pemecahan usaha ketenagalistrikan (unbundling system) dengan pelaku usaha yang berbeda akan semakin membuat terpuruk BUMN yang akan bermuara kepada tidak terjaminnya pasokan listrik kepada semua lapisan masyarakat, baik yang bersifat komersial maupun non-komersial. Dengan demikian yang akan merugikan masyarakat, bangsa dan negara. Keterangan ahli yang diajukan pemohon telah menjelaskan pengalaman empiris yang terjadi di Eropa, Amerika Latin, Korea, dan Meksiko, sistem unbundling dalam restrukturisasi usaha listrik justru tidak menguntungkan dan tidak selalu efisien dan malah menjadi beban berat bagi negara, sehingga oleh karenanya Mahkamah berpendapat bahwa hal tersebut bertentangan dengan pasal 33 UUD 1945;----- “

28. Bahwa guna menegaskan kendali Negara secara terintegrasi dalam hal keterlibatan swasta baik asing maupun dalam negeri, termasuk keterlibatan pemerintah daerah melalui BUMD, masyarakat secara swadaya dan koperasi dalam hal penyedia usaha ketenagalistrikan dalam Pasal 10 ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja maka haruslah dimaknai secara konstitusional hanya BUMN dalam hal ini PLN sebagai “*holding company*” dengan keterlibatan badan usaha milik daerah, badan usaha swasta, koperasi, dan swadaya masyarakat yang berusaha di bidang penyediaan tenaga listrik, sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 001-021-022/PUU-I/2003, yang antara lain menyatakan:

“Menimbang bahwa Mahkamah berpendapat pembuat undang-undang juga menilai bahwa tenaga listrik hingga saat ini masih merupakan cabang produksi yang penting bagi negara dan menguasai hajat hidup orang banyak, sehingga oleh karenanya menurut pasal 33 ayat (2) UUD 1945 harus tetap dikuasai oleh negara, dalam arti harus dikelola oleh negara melalui perusahaan negara yang didanai oleh pemerintah (negara) atau dengan kemitraan bersama swasta nasional atau asing yang menyertakan dana pinjaman dari dalam dan luar negeri atau dengan

melibatkan modal swasta nasional/asing dengan sistem kemitraan yang baik dan saling menguntungkan. Hal ini berarti bahwa hanya BUMN yang boleh mengelola usaha tenaga listrik, sedangkan perusahaan swasta nasional atau asing hanya ikut serta apabila diajak kerjasama oleh BUMN, baik dengan kemitraan, penyertaan saham, pinjaman modal dan lain-lain. Persoalannya adalah apakah yang dimaksud dengan perusahaan negara pengelola tenaga listrik hanyalah BUMN, dalam hal ini PLN, atautkah bisa dibagi dengan perusahaan negara yang lain, bahkan dengan perusahaan daerah (BUMD) sesuai dengan semangat otonomi daerah? Mahkamah berpendapat, jika PLN memang masih mampu dan bisa lebih efisien, tidak ada salahnya jika tugas itu tetap diberikan kepada PLN, tetapi jika tidak, dapat juga berbagi tugas dengan BUMN lainnya atau BUMD dengan PLN sebagai “holding company”;-----“

29. Bahwa keberadaan Pasal 10 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyebabkan potensi peran Negara untuk ikut campur dalam kehidupan masyarakat akan berkurang atau hilang; koordinasi penyediaan dan penyaluran listrik yang dipegang oleh Pemerintah Pusat melalui BUMN yang khusus beroperasi dalam bidang listrik akan lepas dan digantungkan pada masing-masing pihak yang ada dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dikatakan dibolehkan dalam penyediaan tenaga listrik mulai pembangkitan, transmisi, distribusi, hingga penjualan kepada konsumen sehingga peran Negara untuk ikut campur dalam kehidupan masyarakat akan berkurang atau hilang;
30. Bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menegasikan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 111/PUU-XIII/2015 dengan tidak menormakan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan justru hanya dicantumkan secara utuh kembali ketentuan Pasal 10 ayat (2) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan dengan Pasal 10 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, maka Putusan Mahkamah Konstitusi 111/PUU-XIII/2015 yang secara garis konstusi disematkan terhadap Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan otomatis dianggap tidak berlaku terhadap Pasal 10 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
31. Bahwa **tanpa maksud menguji dengan UU 30/09 dalam permohonan ini, namun Para Pemohon merasa penting untuk menunjukkan pergeseran dan perubahan norma terdahulu dalam UU 30/09 di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang**

Cipta Kerja sehingga mengakibatkan kerugian/ potensi kerugian konstitusional Para Pemohon. Substansi daripada Pasal 11 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ini sama dengan substansi Pasal 11 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan *jo.* Putusan Mahkamah Konstitusi 111/PUU-XIII/2015. Untuk lebih jelasnya Pemohon akan membandingkan kedua substansi pada Pasal di kedua Undang-Undang tersebut dengan table dibawah ini:

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan	Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja
<p><u>Pasal 11 ayat (1)</u> Usaha penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dilaksanakan oleh badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, badan usaha swasta, koperasi, dan swadaya masyarakat yang berusaha di bidang penyediaan tenaga listrik.</p>	<p><u>Pasal 11 ayat (1)</u> Usaha penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dilaksanakan oleh badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, badan usaha swasta, koperasi, dan swadaya masyarakat yang berusaha di bidang penyediaan tenaga listrik.</p>

32. Bahwa koridor konstitusional terhadap praktek privatisasi keterlibatan swasta baik asing maupun dalam negeri, termasuk keterlibatan pemerintah daerah melalui BUMD, masyarakat secara swadaya dan koperasi dalam hal penyedia usaha ketenagalistrikan juga telah digariskan dan merujuk pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 001-021-022/PUU-I/2003, yang antara lain menyatakan:

“Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, Mahkamah berpendapat bahwa untuk menyelamatkan dan melindungi serta mengembangkan lebih lanjut perusahaan negara (BUMN) sebagai aset negara dan bangsa agar lebih sehat yang selama ini telah berjasa memberikan pelayanan kelistrikan kepada masyarakat, bangsa, dan negara Indonesia, baik yang beraspek komersial maupun non-komersial sebagai wujud penguasaan negara, sehingga ketentuan Pasal 16 UU No. 20 Tahun 2002 yang memerintahkan sistem pemisahan/pemecahan usaha ketenagalistrikan (unbundling system) dengan pelaku usaha yang berbeda akan semakin membuat terpuruk BUMN yang akan bermuara kepada tidak terjaminnya pasokan listrik kepada semua lapisan masyarakat, baik yang bersifat komersial maupun non-komersial. Dengan demikian yang akan merugikan masyarakat,

bangsa dan negara. Keterangan ahli yang diajukan pemohon telah menjelaskan pengalaman empiris yang terjadi di Eropa, Amerika Latin, Korea, dan Meksiko, sistem unbundling dalam restrukturisasi usaha listrik justru tidak menguntungkan dan tidak selalu efisien dan malah menjadi beban berat bagi negara, sehingga oleh karenanya Mahkamah berpendapat bahwa hal tersebut bertentangan dengan pasal 33 UUD 1945;-----“

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, Mahkamah berpendapat bahwa untuk menyelamatkan dan melindungi serta mengembangkan lebih lanjut perusahaan negara (BUMN) sebagai aset negara dan bangsa agar lebih sehat yang selama ini telah berjasa memberikan pelayanan kelistrikan kepada masyarakat, bangsa, dan negara Indonesia, baik yang beraspek komersial maupun non-komersial sebagai wujud penguasaan negara, sehingga ketentuan Pasal 16 UU No. 20 Tahun 2002 yang memerintahkan sistem pemisahan/pemecahan usaha ketenagalistrikan (unbundling system) dengan pelaku usaha yang berbeda akan semakin membuat terpuruk BUMN yang akan bermuara kepada tidak terjaminnya pasokan listrik kepada semua lapisan masyarakat, baik yang bersifat komersial maupun non-komersial. Dengan demikian yang akan merugikan masyarakat, bangsa dan negara. Keterangan ahli yang diajukan pemohon telah menjelaskan pengalaman empiris yang terjadi di Eropa, Amerika Latin, Korea, dan Meksiko, sistem unbundling dalam restrukturisasi usaha listrik justru tidak menguntungkan dan tidak selalu efisien dan malah menjadi beban berat bagi negara, sehingga oleh karenanya Mahkamah berpendapat bahwa hal tersebut bertentangan dengan pasal 33 UUD 1945;-----“

33. Bahwa alih-alih menegaskan perubahan norma-norma konstitusional sebagaimana putusan MK Nomor 111/PUU-XIII/2015, Pembuat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja justru memasukan kembali norma yang sama yang tidak menyesuaikan tafsiran konstitusional yang telah diberikan MK;
34. Bahwa dengan dicantumkannya kembali redaksional Pasal 10 ayat (1) dan Pasal 11 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, maka Putusan Mahkamah Konstitusi 111/PUU-XIII/2015 menjadi kehilangan daya berlakunya dan kekuatan mengikatnya;

35. Bahwa selanjutnya bahkan sejak adanya Putusan Mahkamah Konstitusi 111/PUU-XIII/2015, terbukti dalam penyelenggaraan usaha penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum masih bersifat tidak terintegrasi (*unbundling*) dan tidak dikuasai oleh Negara. Hal ini setidaknya dibuktikan dengan :

a. Pasca sejak Putusan Mahkamah Konstitusi 111/PUU-XIII/2015 semakin banyak unit-unit pembangkit listrik baru baik yang dimiliki oleh swasta maupun BUMN selain PT PLN (Persero). Menurut hasil riset yang dilakukan oleh PSI pada tahun 2019 dengan judul PEMETAAN SEKTOR ENERGI DAN PEKERJA DI SEKTOR ENERGI DI SELURUH INDONESIA didapat fakta bahwa;

- Terdapat peningkatan kelahiran sector swasta melalui IPP di dalam sector pembangkitan listrik. Pada tahun 2013, presentasi kapasitas listrik terinsital oleh IPP hanya 16,5%, namun pada tahun 2018 sebesar 23,6%. Sebaliknya terjadi penurunan kontribusi kapasitas terinstal oleh PLN pada tahun 2013 menjadi 72,1% di tahun 2018;
- Terjadi peningkatan presentasi energi listrik yang dihasilkan oleh swasta melalui IPP pada tahun 2013 sebesar 24,27% menjadi 29,35% di tahun 2018. Sebaliknya terjadi penurunan presentasi energy listrik yang dihasilkan oleh PLN di tahun 2013 sebesar 67,02% menjadi 66,72% di tahun 2018. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini;

Kapasitas Pembangkit Listrik Terpasang

Status Kepemilikan	2013	2014	2015	2016	2017	2018
PLN	34,205.24	39,257.55	40,295.2	39,651.8	39,651.8	41,696.67
Pembangkit Listrik Swasta (IPP)	7,601.83	7,950.68	8,964.54	11,370.87	13,269.93	13,635.29
Sewa Guna Usaha	4,296.43	4,412.37	3,692.48	3,508.56	3,004.24	2,490.51
Total	46,103.50	51, 620.6	52,889.22	54,664.49	55,925.97	57,822.47

- Privatisasi sektor penyediaan usaha ketenagalistrikan untuk kepentingan umum akan mengurangi akses orang miskin untuk mendapatkan listrik karena tarif/harga listrik cenderung naik, terlebih dengan semakin besarnya ketergantungan PLN pada pembangkit swasta (IPP) menandakan

energy listrik tidak lagi dibawah kendali Negara dalam penguasaannya. Negara menghadapi resiko sabotase dari produsen listrik swasta sebagaimana yang terjadi di Venezuela. Contoh nyata yang telah terjadi di Indonesia adalah di Nias saat terjadi *black out*/pemadaman listrik total diakibatkan *deadlock* antara PLN dengan pembangkit listrik milik swasta;

- b. Masih berlakunya PP 14/12 sebagai aturan turunan khusus mengenai usaha penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum yang melanggar pemaknaan dari dikuasai oleh Negara sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi 111/PUU-XIII/2015. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 7 *jo.* Pasal 9 ayat (1) PP 14/12 yang menyatakan:

Pasal 9 ayat (1) PP 14/12

“Badan usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 meliputi badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, badan usaha swasta yang berbadan hukum Indonesia, koperasi, dan swadaya masyarakat yang berusaha di bidang penyediaan tenaga listrik.”

Pasal 7 PP 14/12

“Usaha distribusi tenaga listrik, usaha penjualan tenaga listrik, dan usaha penyediaan tenaga listrik secara terintegrasi dilakukan dalam 1 (satu) wilayah usaha oleh satu badan usaha.”

Kedua pasal ini membuktikan bahwa aturan turunan mengenai usaha penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum masih mengatur mengenai tidak terintegrasi dan tidak dikuasai oleh Negara;

36. Bahwa BUMN yang diberikan kewenangan untuk melakukan usaha penyediaan listrik untuk kepentingan umum berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi 111/PUU-XIII/2015 haruslah merupakan PT PLN (Persero) dan bukan BUMN lain maupun swasta. PT PLN (Persero) merupakan BUMN yang lahir dengan maksud dan tujuan sebagaimana Pasal 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1994 Tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Listrik Negara Menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) (selanjutnya disebut sebagai PP 23/94) yang menyatakan:

Pasal 2

“Maksud dan tujuan Perusahaan Perseroan (PERSERO) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 adalah:

- 1. Menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dan sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan Perusahaan;*
- 2. Mengusahakan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai dengan tujuan untuk:*
 - a. Meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi;*
 - b. Mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangan penyediaan tenaga listrik untuk melayani kebutuhan masyarakat.*
- 3. Merintis kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik;*
- 4. Menyelenggarakan usaha-usaha lain yang menunjang usaha penyediaan tenaga listrik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”*

37. Bahwa guna menegaskan kendali Negara melalui PT PLN (Persero) sebagai BUMN yang lahir dengan maksud dan tujuan untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum secara terintegrasi, Para Pemohon memohonkan:

- a. Frase “dapat” pada Pasal 10 ayat (2) dalam Pasal 42 angka 6 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;**
- b. Frase “badan usaha milik negara” pada Pasal 11 ayat (1) dalam Pasal 42 angka 7 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai badan usaha milik negara di bidang usaha ketenagalistrikan dalam hal ini PT. PLN (Persero);**
- c. Frase “badan usaha milik badan usaha milik daerah, badan usaha swasta, koperasi, dan swadaya masyarakat yang berusaha di bidang penyediaan tenaga listrik.” pada Pasal 11 ayat (1) dalam Pasal 42 angka 7 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;**

c. **PENJUALAN KELEBIHAN TENAGA LISTRIK UNTUK KEPENTINGAN UMUM HANYA DAPAT DILAKUKAN DI WILAYAH YANG BELUM TERJANGKAU OLEH NEGARA**

38. Bahwa Negara bertanggung jawab dalam hal usaha penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum, baik pada wilayah yang telah terjangkau maupun yang belum terjangkau;

39. Bahwa pasal mengenai penjualan kelebihan tenaga listrik untuk kepentingan umum yang diuji dalam permohonan ini yaitu Pasal 42 angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 23 Undang-Undang Ketenagalistrikan sebagaimana tabel di bawah ini:

15. Ketentuan Pasal 23 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 23

(1) Pemegang Perizinan Berusaha untuk kegiatan penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan sendiri dapat menjual kelebihan tenaga listrik untuk dimanfaatkan bagi kepentingan umum setelah mendapat persetujuan dari Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

(2) Penjualan kelebihan tenaga listrik untuk kepentingan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dalam hal wilayah tersebut belum terjangkau oleh pemegang Perizinan Berusaha untuk kegiatan penyediaan tenaga listrik.

40. Bahwa praktek penjualan kelebihan tenaga listrik untuk kepentingan umum sebagaimana pasal tersebut di atas merupakan praktek dimana pembangkitan milik swasta yang seyogyanya diperuntukan penggunaan sendiri namun pada kenyataannya terdapat kelebihan tenaga listrik yang tidak terpakai. Kelebihan tenaga listrik yang dihasilkan oleh pembangkitan milik swasta ini selanjutnya dapat disalurkan untuk digunakan oleh kepentingan umum melalui penjualan kepada PT PLN (Persero);

41. Bahwa ayat (2) Pasal 23 dalam Pasal 42 angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja secara jelas mengatur penjualan kelebihan tenaga listrik untuk kepentingan umum dapat dilakukan dalam 2 kondisi yaitu:

- a Penjualan kelebihan tenaga listrik untuk kepentingan umum dapat dilakukan di wilayah yang tidak terjangkau; atau

- b Penjualan kelebihan tenaga listrik untuk kepentingan umum dapat dilakukan di wilayah yang telah terjangkau;
42. Bahwa faktanya saat ini untuk daerah yang telah terjangkau listrik untuk kepentingan umum terjadi kelebihan pasok tenaga listrik, sehingga berdasarkan mekanisme *take or pay* dalam Perjanjian Jual Beli Tenaga Listrik dimana Negara dengan APBN melalui PT PLN (Persero) sebagai BUMN di bidang ketenagalistrikan diwajibkan membayar kelebihan tenaga listrik yang tidak terpakai dari unit pembangkit listrik milik swasta;
43. Bahwa penjualan kelebihan tenaga listrik untuk kepentingan umum dapat dilakukan di wilayah yang tidak terjangkau dapat dibenarkan karena Negara melalui PT PLN (Persero) sebagai BUMN di bidang ketenagalistrikan belum dapat menjangkau, namun manakala penjualan kelebihan tenaga listrik untuk kepentingan umum dilakukan di wilayah yang telah terjangkau maka yang terjadi adalah pembebanan APBN untuk membayar kelebihan tenaga listrik kepada swasta;
44. **Bahwa dengan kondisi PT PLN (Persero) kelebihan pasokan tenaga listrik seharusnya dapat digunakan untuk memenuhi kepentingan umum daripada harus membeli kelebihan tenaga listrik dari swasta. Pembebanan APBN untuk pembayaran kepada swasta ini sangatlah merugikan Para Pemohon sebagai pembayar pajak dan pengguna listrik sebagaimana yang seharusnya telah diamanatkan Pasal 33 ayat (2) UUD 1945;**
45. **Bahwa berdasarkan dalil tersebut di atas jelas membuktikan frase “dapat” dalam ayat (2) Pasal 23 pada Pasal 42 angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja inkonstitusional dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai penjualan kelebihan tenaga listrik dilakukan di daerah yang belum tersedia dan tidak kelebihan listrik;**

d. **PRAKTEK SEWA JARINGAN TENAGA LISTRIK INKONSTITUSIONAL**

46. Bahwa sebagaimana telah terurai mengenai konsep penguasaan Negara dalam usaha ketenagalistrikan yang digunakan untuk kepentingan umum, Putusan MK No. 111/PUU-XIII/2015 dan putusan perkara nomor 001-021-022/PUU-I/2003 menegaskan secara konsisten dan tegas “tenaga listrik termasuk kedalam cabang-cabang produksi yang strategis, penting bagi Negara, dan menguasai hajat hidup orang banyak, oleh karena itu

konsultasi telah menegaskan harus dikuasai Negara mulai dari usaha Pembangkitan, Transmisi, Distribusi, hingga Penjualan;.

47. Bahwa untuk memastikan penguasaan negara, dilihat dari adanya 4 (empat fungsi yang harus dikuasai yaitu Pertama Fungsi pengurusan (*bestuursdaad*) oleh negara dilakukan oleh pemerintah dengan kewenangannya untuk mengeluarkan dan mencabut fasilitas perizinan (*vergunning*), lisensi (*licentie*), dan konsesi (*concessie*). Kedua Fungsi pengaturan oleh negara (*regelendaad*) dilakukan melalui kewenangan legislasi oleh DPR dan Pemerintah, dan regulasi oleh Pemerintah (eksekutif). Ketiga Fungsi pengelolaan (*beheersdaad*) dilakukan melalui mekanisme pemilikan saham (*share-holding*) dan/atau melalui keterlibatan langsung dalam manajemen Badan Usaha Milik Negara atau Badan Hukum Milik Negara sebagai instrumen kelembagaan melalui mana negara c.q. Pemerintah mendayagunakan penguasaannya atas sumber-sumber kekayaan itu untuk digunakan bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Keempat Fungsi *pengawasan* oleh negara (*toezichthoudensdaad*) dilakukan oleh c.q. Pemerintah dalam rangka mengawasi dan mengendalikan agar pelaksanaan penguasaan oleh Negara;
48. Bahwa keempat fungsi tersebut merupakan satu kesatuan dan menjadi syarat akumulatif konsep penguasaan usaha ketenagalistrikan untuk kepentingan umum dimana Negara hadir dalam usaha ketenagalistrikan untuk kepentingan umum baik pada sektor pembangkitan, transmisi, distribusi, hingga penjualan;.
49. Bahwa Sewa Jaringan sangat mungkin terjadi pada bagian Transmisi yang dapat dilakukan tidak hanya dalam usaha penyediaan listrik untuk kepentingan sendiri namun juga untuk kepentingan umum. Pasal mengenai sewa jaringan yang diuji dalam permohonan ini yaitu Pasal 42 angka 23 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 33 Undang-Undang Ketenagalistrikan sebagaimana tabel di bawah ini:

23. Ketentuan Pasal 33 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:
--

Pasal 33

- | |
|--|
| <p>(1) Harga jual tenaga listrik dan sewa jaringan tenaga listrik ditetapkan berdasarkan prinsip usaha yang sehat.</p> <p>(2) Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya memberikan persetujuan atas harga jual tenaga listrik dan sewa jaringan tenaga listrik</p> |
|--|

berdasarkan norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Penjelasan

Angka 23

Pasal 33

Ayat (1)

Pengertian harga jual tenaga listrik meliputi semua biaya yang berkaitan dengan penjualan tenaga listrik dari pembangkit tenaga listrik.

Pengertian harga sewa jaringan tenaga listrik meliputi semua biaya yang berkaitan dengan penyewaan jaringan transmisi dan/atau distribusi tenaga listrik.

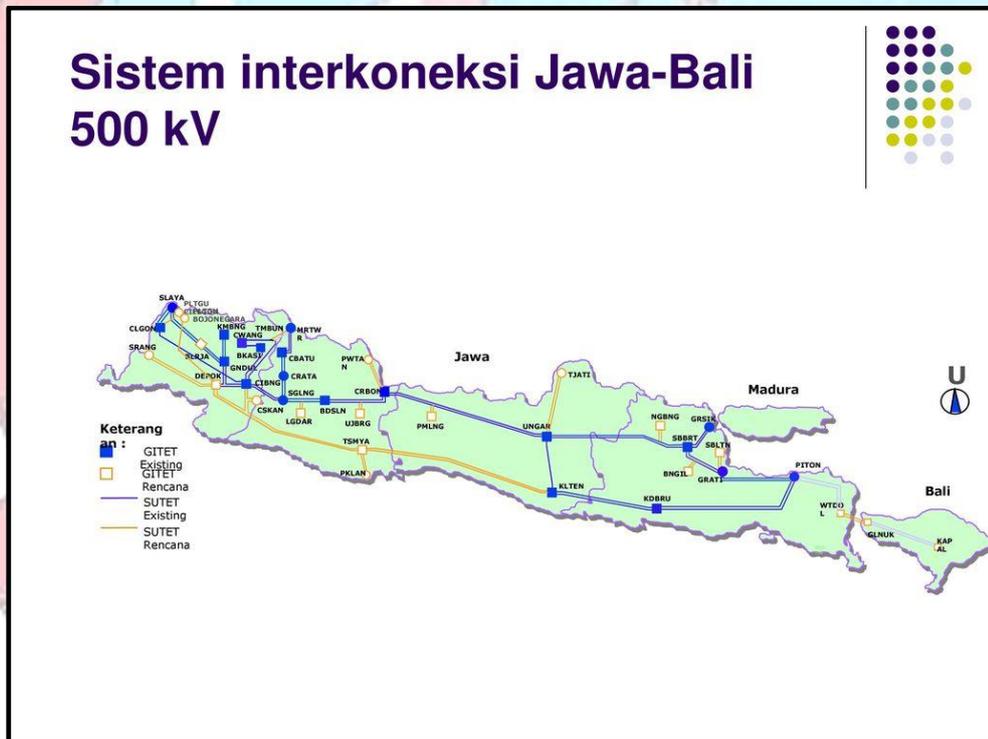
Ayat (2)

Dalam memberikan persetujuan harga jual tenaga listrik dan sewa jaringan tenaga listrik, Pemerintah memperhatikan kesepakatan di antara badan usaha.

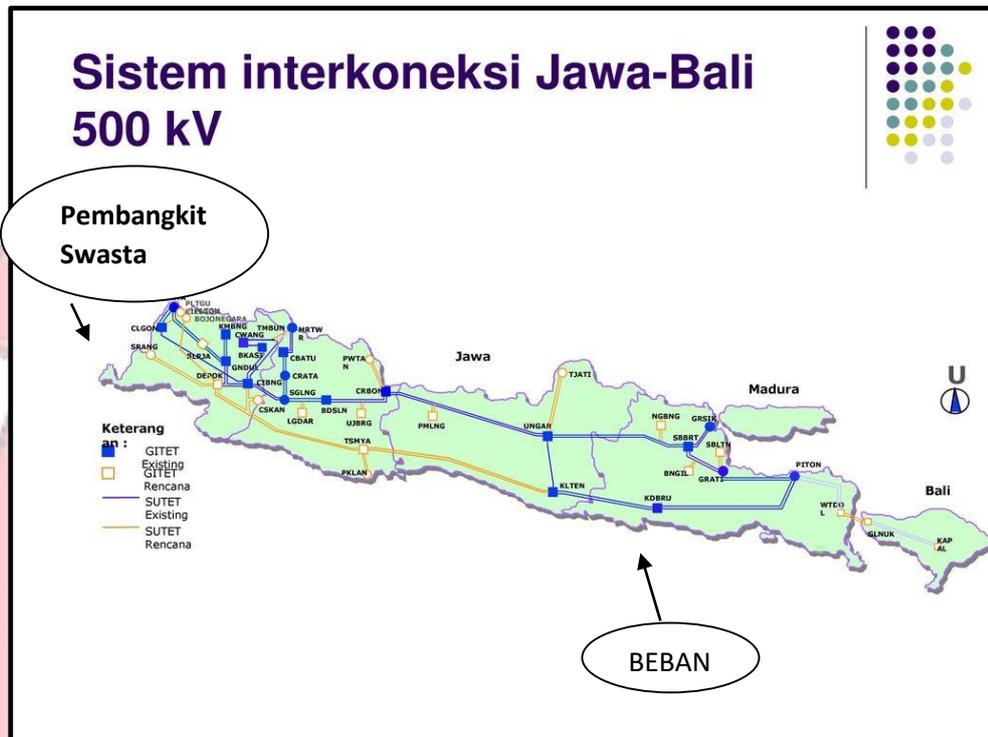
50. Bahwa penyediaan transmisi saat ini dilakukan tunggal oleh PT. PLN (Persero) dan selaras dengan makna pengusaan energi listrik untuk kepentingan umum oleh negara yang dijalankan BUMN Ketenagalistrikan (*in casu* PT. PLN (Persero));
51. Bahwa Transmisi sebagai bagian usaha ketenagalistrikan untuk kepentingan umum sangatlah strategis peran vitalnya, sehingga tidak dapat dilakukan sewa jaringan oleh unit usaha ketenagalistrikan lain yang dapat disalahgunakan dan berpotensi terganggunya sistem transmisi itu sendiri;
52. Bahwa upaya-upaya untuk melakukan pemisahan kekuasaan usaha ketenagalistrikan untuk kepentingan umum mulai dilakukan dengan melalui pembentukan peraturan perundang-undangan yang sesungguhnya inkonstitusional, semisal dengan dibentuknya Peraturan Menteri ESDM Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Kerjasama Penyediaan Tenaga Listrik Dan Pemanfaatan Bersama Jaringan Tenaga Listrik yang didalamnya selain mengatur jaringan yang dapat dikerjasamakan padahal jaringan itu milik PT. PLN sendiri, juga mengatur pembentukan badan usaha transmisi tenaga listrik yang terkait dengan jaringan transmisi yang sangat strategis dan selama ini telah dikelola baik oleh PT. PLN(Persero);

53. Bahwa sistem transmisi yang dimiliki dan dioperasikan oleh PT. PLN (Persero) merupakan sistem interkoneksi antar daerah, sebagai contoh interkoneksi Jawa-Bali, oleh karena itu menyewakan transmisi oleh pihak lain baik untuk digunakan dalam usaha penyediaan listrik untuk kepentingan sendiri terlebih untuk swasta dan diperjualbelikan membuat kerentanan sistem transmisi interkoneksi yang dapat menimbulkan potensi terganggunya usaha penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum sehingga menyebabkan listrik padam dan merugikan kepentingan masyarakat pada umumnya, sebagai ilustrasi Para Pemohon akan uraikan sebagai dengan ilustrasi berikut:

Kondisi Interkoneksi Tanpa Ada Sewa Jaringan



Kondisi Interkoneksi Adanya Sewa Jaringan



54. Bahwa dalam prakteknya, sewa jaringan dalam transmisi interkoneksi dalam gambar diatas dapat berpotensi terjadinya *black out*. Terlebih secara logika, bila ada beban dari Pembangkit milik Swasta yang masuk di transmisi interkoneksi, lalu terjadi gangguan/*trip* dari Pembangkit milik Swasta tersebut secara analogi bagaikan sebuah beban yang tadinya diangkat bersama oleh lima orang, kemudian satu orang hilang, yang mengakibatkan beban yang sama menjadi harus di angkat oleh 4 orang, dan bisa mengakibatkan ketidakmampuan untuk mengakibatkan mengangkat beban tersebut. Dan ketidakmampuan untuk mengangkat beban tersebut dalam ketenagalistrikan dinamakan *black out*;
55. Dan potensi terjadinya *black out* bisa mengakibatkan terganggunya hak rakyat untuk menikmati ketersediaan listrik. Belajar dari kejadian *black out* tanggal 4 Agustus 2019, dimana *black out* terjadi kurang lebih 6 jam, bisa menyebabkan kerugian masyarakat puluhan milyar;
(<https://money.kompas.com/read/2019/08/05/093400126/black-out-listrik-penyebab-hingga-dampaknya?page=all>)

(<https://www.beritasatu.com/yudo-dahono/ekonomi/574357/pemadaman-listrik-pln-bayarkan-kompensasi-rp-840-m>)

56. Bahwa lebih dari itu, potensi sistem transmisi disalahgunakan dengan klausula sewa jaringan juga dapat terjadi dengan praktek usaha penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum yang dilakukan oleh Non BUMN Ketenagalistrikan, misalnya:

a Perusahaan Swasta Penyedia Tenaga listrik /*Independent Power Producer* (IPP)

Bahwa walaupun konstitusi telah memberikan syarat yang sangat ketat Perusahaan Swasta dapat terlibat dalam usaha Penyediaan Tenaga Listrik untuk kepentingan umum, namun faktanya praktek IPP banyak mengindahkan prinsip penyertaan swasta diantaranya kepemilikan saham mayoritas serta menjadi penentu dalam pengambilan keputusan (lihat Putusan MK 111/PUU-XIII/2015 dan putusan MK nomor 001-021-022/PUU-I/2003;

Namun demikian, dengan adanya klausula sewa jaringan dapat saja IPP memanfaatkan jaringan yang ada ataupun membuat jaringan sendiri yang berakibat Negara makin hilang perannya dalam usaha penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum;

Bahwa sebagai informasi IPP listrik yang dihasilkannya sudah dibeli oleh PLN entah digunakan atau tidak digunakan PT. PLN haruslah tetap membayarnya walaupun kondisi listrik saat ini sedang surplus energi,;

b Dampak Surplus energi Penyedia tenaga listrik untuk kepentingan sendiri (*Excess Power*)

Situasi ini dapat digunakan oleh perusahaan yang awalnya untuk kepentingan sendiri kemudian untuk menjual listrik secara permanen dengan memanfaatkan jaringan listrik yang ada secara terus menerus, bukan karena sisa, dan dijual dengan harga tidak murah;

57. **Bahwa potensi terganggunya usaha tenaga listrik untuk kepentingan umum bertentangan dengan Pasal 28C ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan “hak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.”;**

58. **Bahwa berdasarkan dalil tersebut di atas Para Pemohon memohonkan:**

a **Frase “sewa jaringan tenaga listrik” pada pada ayat (1) Pasal 33 dalam Pasal 42 angka 23 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

- b Frase “sewa jaringan tenaga listrik” pada pada ayat (2) Pasal 33 dalam Pasal 42 angka 23 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;**

KETENAGAKERJAAN

59. Bahwa berdasarkan Pembukaan UUD 1945, tujuan Negara Republik Indonesia dibentuk antara lain, adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum [vide Pembukaan UUD 1945 alinea keempat]. Pasal-pasal UUD 1945 mengatur lebih lanjut tujuan tersebut, yaitu menentukan secara konstitusional hak setiap orang untuk hidup serta hak mempertahankan hidup dan kehidupannya [vide Pasal 28A]; dan hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja [vide Pasal 28D ayat (2)] serta menentukan secara konstitusional bahwa hak untuk hidup dan hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan menyetujui pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi di hadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut, adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apa pun, namun hak asasi tersebut dapat dibatasi dan tidak boleh bertentangan dengan hak asasi orang lain dengan nilai-nilai moral, agama, serta diatur dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan, yang oleh karenanya perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama Pemerintah dan secara konstitusional menentukan bahwa untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan [vide Pasal 28I ayat (1), ayat (4), dan ayat (5)];

60. Bahwa Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 menegaskan, “*Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah*”. Oleh karena itu, terlepas dari jenis atau kategorinya, tanggung jawab negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 tersebut tetap melekat pada negara,

khususnya Pemerintah, dimana termasuk khususnya hak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang layak dan adil dalam hubungan kerja;

61. Bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada faktanya mengubah banyak ketentuan dalam pasal-pasal yang menjadi ruh dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut sebagai UUK) sebagai bentuk kaedah hukum perburuhan *heteronom* yang berisi mengenai norma-norma perlindungan terhadap pekerja dan bersifat jaring pengaman/ *safety net*;
62. Bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengubah isi dari UUK tanpa menyatakan sebagai undang-undang perubahan dari UUK, yang secara format seolah-olah adalah undang-undang baru dan bukan merupakan undang-undang perubahan UUK. Faktanya UUK sampai dengan permohonan ini diajukan masih tetap berlaku;
63. Bahwa lahirnya UUK sebagai undang-undang yang bersifat sektoral sebagai kaidah hukum perburuhan *heteronom* dan merupakan bentuk intervensi positif yang diberikan oleh Negara guna menyatakan keberpihakannya kepada buruh sebagai pihak yang subordinat dalam upaya menyeimbangkan posisi tawar menawar dalam relasi perburuhan guna menjaga keseimbangan tatanan kehidupan masyarakat (*restitutio in integrum*). Hal ini dibuktikan dengan melihat pada proses pembahasan Rancangan Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan;
 - a Pemerintah dalam Keterangannya pada tanggal 8 Juni 2000 menyatakan: *"RUU ini dimaksudkan untuk meningkatkan perlindungan bagi tenaga kerja dengan memberikan sanksi yang cukup berat dan jelas bagi pengusaha yang tidak mematuhi UU"*.
 - b Pernyataan Fraksi PDIP dalam Pemandangan umum Fraksi PDIP terhadap RUU Ketenagakerjaan tanggal 29 juni 2000 yang menyatakan: *"berdasarkan pemahaman akan didirikannya negara ini yang dalam RUU pada bagian Konsideran mencantumkan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945, maka di bidang ketenagakerjaan negara memandang tenaga kerja adalah subjek atau pribadi yang memiliki harkat dan martabat untuk hidup bersama di dalam kebersamaan yang memiliki kemampuan untuk mengembangkan dirinya kearah kehidupan bersama yang lebih baik dalam kondisi yang lebih sejahtera. Beranjak dari pemikiran yang demikian itu merupakan kewajiban negara untuk melindungi*

serta membina tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya serta memperoleh suasana kerja yang layak untuk hidup secara layak sebagaimana tuntutan yang harus dipenuhi oleh manusia secara pribadi.”

- c Pendapat Akhir Fraksi Partai Golkar menyatakan bahwa: *”RUU ini harus dapat mencegah adanya bentuk diskriminasi dalam penempatan dan kesempatan kerja, karena Fraksi Partai Golkar beranggapan diskriminasi merupakan pelanggaran terhadap hak dasar pekerja. Rancangan UU ini harus dapat meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya serta dapat menjamin dan melindungi hak-hak dasarnya sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Juga harus mengamanatkan pula tentang peranan dan kedudukan tenaga kerja yang sangat strategis dalam pembangunan yaitu sebagai subjek/pelaku pembangunan yang kualitasnya harus ditingkatkan sesuai dengan tingkat teknologi pembangunan. Fraksi Partai Golkar mengingatkan kita semua bahwa RUU ini melindungi pekerja yang sedang bekerja bahkan lebih luas lagi untuk mengatasi pengangguran”.*

64. Bahwa dalil tersebut di atas dikuatkan sebagaimana O. Khan Freund yang menyatakan timbulnya Hukum Ketenagakerjaan dikarenakan adanya ketidaksetaraan posisi tawar yang terdapat dalam hubungan ketenagakerjaan (antara pekerja dengan pengusaha). Ketidaksetaraan antara pekerja dengan pengusaha digambarkan oleh H. Sinzhemer yang menyatakan:

“The employer direct the labour force which must put itself as his disposition... He directs that labour force as he whises, placed at his service by way of the individual’s “free contract” of employment...(which is) nothing othe than a “voluntary” submission to conditions that cannot be changed by the worker.”

Terjemahan bebas

(Pengusaha adalah pihak yang mampu menentukan keadaan perburuhan sesuai dengan keinginannya, bahkan melalui sarana “kebebasan berkontrak”, dimana kebebasan berkontrak yang dimiliki tiap-tiap pekerja tidak lebih dari sebuah “kepatuhan secara sukarela” terhadap kondisi-kondisi yang telah ditetapkan secara sepihak oleh pengusaha)”

65. Bahwa UUK merupakan salah satu Undang-Undang yang dibentuk dalam era reformasi untuk menggantikan Undang-Undang sebelumnya (Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahan-perubahannya) yang dipandang belum

mengakomodasi kebutuhan pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana hal tersebut dijelaskan dalam Penjelasan Umum UUK bahwa “*beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan system hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang*”;

66. Bahwa selain UUK mencabut Undang-Undang lama yang dipandang tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan zaman, UUK dibentuk juga dengan maksud untuk mewujudkan jaminan perlindungan terhadap hak dasar bagi pekerja/buruh yang sejalan dengan 8 (delapan) konvensi dasar *International Labour Organization* (ILO) yang mengatur mengenai penghargaan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja. Konvensi dasar tersebut jika dikelompokkan terdiri dari 4 (empat) hal yaitu:

- a Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98);
- b Diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100 dan Nomor 111);
- c Kerja Paksa (Konvensi ILO Nomor 29 dan Nomor 105); dan
- d Perlindungan Anak (Konvensi ILO Nomor 38 dan Nomor 182).

Penguatan pengaturan hak-hak dasar pekerja/buruh sejalan dengan perkembangan instrumen hukum Internasional di atas adalah dimaksudkan untuk menjamin kesempatan serta perlakuan yang non diskriminatif atas dasar apapun dalam rangka mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh, termasuk keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;

67. Bahwa selanjutnya Indonesia juga telah meratifikasi *ILO Convention No. 81 Concerning Labour-Inspection in Industry and Commerce* (Konvensi ILO Nomor 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan, selanjutnya disebut konvensi ILO Nomor 81) sehingga sesuai dengan prinsip *pacta sunt servanda*, Indonesia menanggung kewajiban hukum internasional (*international legal obligation*) untuk menaati ketentuan-ketentuan dalam Kovenan ini, salah satu di antaranya adalah ketentuan tentang sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja yang harus diterapkan diseluruh tempat kerja berdasarkan perundang-undangan, yang pengawasannya dilakukan oleh Pemerintah. Namun alih-alih merevisi Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nr. 23 Dari Republik

Indonesia Untuk Seluruh Indonesia *jo.* Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan guna memperkuat peran dan fungsi pengawas ketenagakerjaan, justru Pemerintah bersama DPR RI mengundang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang merevisi UUK dengan substansi menegradasi perlindungan hukum dan kepastian kerja bagi pekerja;

68. Bahwa sementara politik hukum pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bertujuan mendorong investasi di Indonesia, dan jelas berbeda dengan politik hukum dan tujuan dari dibentuknya UUK. Politik hukum pembentukan UUK adalah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, yang secara khusus terkait ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, pengaturan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja harus memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh;

69. Bahwa terlebih aturan Ketenagakerjaan di Indonesia bukanlah merupakan faktor yang menghambat masuknya investor ke Indonesia sebagaimana data *The Global Competitiveness Index 2017 – 2018 Edition* yang telah dibuat oleh *World Economic Forum* yang menyatakan Aturan Ketenagakerjaan berada pada peringkat 13;

70. Bahwa **perubahan-perubahan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bersifat DEGRADASI TERHADAP ATURAN PERLINDUNGAN HUKUM DAN KEPASTIAN KERJA KEPADA PEKERJA YANG DIBERIKAN OLEH NEGARA;**

71. Bahwa menjadi pertanyaan bagi Para Pemohon yaitu **APAKAH DAPAT DIBENARKAN OLEH KONSTITUSI DEMI UNTUK DAN ATAS NAMA INVESTASI MAKA NEGARA MENDEGRADASI ATURAN PERLINDUNGAN HUKUM DAN KEPASTIAN KERJA KEPADA PEKERJA?**

72. Bahwa bentuk degradasi terhadap perlindungan hukum dan kepastian kerja kepada pekerja yang diberikan oleh Negara sebagai bentuk dari nawacita bangsa yang tertuang dalam Pancasila sila ke 5 “*Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia*” dimana telah dijamin oleh UUD 1945 adalah sebagai berikut:

a. **BAB VIII PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING - Menghapus Kewajiban Izin Untuk Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)**

73. Bahwa Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengubah ketentuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Pasal 42 ayat (1) UUK dengan cara menghilangkan adanya kewajiban memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk bagi setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing;

74. Bahwa maksud dan tujuan dari diperlukannya kewajiban penggunaan tenaga kerja asing (TKA) dapat dilihat dari Penjelasan Pasal 42 ayat (1) UUK yang secara tegas menyatakan “*Perlunya pemberian izin penggunaan tenaga kerja warga negara asing dimaksudkan agar penggunaan tenaga kerja warga negara asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.*”;

75. Bahwa merujuk pada teori izin dan perizinan dalam Hukum Administrasi Negara (HAN) yaitu izin merupakan suatu persetujuan dari penguasa berdasarkan undang-undang atau peraturan pemerintah, untuk dalam keadaan tertentu menyimpang dari ketentuan larangan perundangan (B.J.M. Ten Berge dan N.M. Spelt,) dan perizinan merupakan salah satu bentuk dari campur tangan pemerintah (Wibisana, 2017);

76. Bahwa kaitanya Penjelasan Pasal 42 ayat (1) UUK dengan kewajiban bagi pemberi kerja untuk memiliki izin dalam hal mempekerjakan TKA yaitu merupakan bentuk perlindungan yang diberikan oleh Negara kepada pekerja agar dapat diprioritaskan untuk dipekerjakan, dan penggunaan TKA harus dilakukan secara selektif;

77. **Bahwa oleh karena itu, dengan dihapus atau dihilangkannya kewajiban bagi pemberi kerja untuk memiliki izin dalam hal mempekerjakan TKA dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 42 ayat (1) UUK jelas mengakibatkan/ berpotensi mengakibatkan:**

- a **Hilang/ dihapusnya perlindungan yang diberikan oleh Negara kepada pekerja agar dapat diprioritaskan untuk dipekerjakan;**
- b **Pemberi kerja dalam mempekerjakan TKA tidak secara selektif ;**
- c **Menaikan angka pengangguran di Indonesia;**

dimana ketiga hal tersebut di atas merupakan bentuk kerugian/ potensi kerugian konstitusional yang akan dialami oleh Para Pemohon;

78. Bahwa oleh karena ketentuan dalam Bab VIII Penggunaan Tenaga Kerja Asing telah banyak diubah dan dihapus dalam Pasal 81 angka 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 dan 11 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, guna menghindari kekosongan hukum (*recht vacuum*) dan ketidakjelasan hukum, dengan ini Para Pemohon mohonkan untuk Pasal 81 angka 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 dan 11 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dinyatakan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”;
79. Bahwa tanpa maksud menguji dengan UUK dalam permohonan ini, namun Para Pemohon merasa penting untuk menunjukkan pergeseran dan perubahan norma terdahulu dalam UUK di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sehingga mengakibatkan kerugian/ potensi kerugian konstitusional Para Pemohon. Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengubah ketentuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Pasal 42 ayat (1) UUK dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	UUK
BAB VIII PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING	BAB VIII PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING
4. Ketentuan Pasal 42 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:	
Pasal 42 (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.	Pasal 42 (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. <i>Penjelasan ayat (1): Perlunya pemberian izin penggunaan tenaga kerja warga negara asing dimaksudkan agar penggunaan tenaga kerja warga negara asing dilaksanakan secara</i>

	<i>selektif dalam rangka pendaya-gunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.</i>
--	--

80. Bahwa rumusan norma dalam Pasal 42 di dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang pada pokoknya menyatakan kewajiban pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) sesungguhnya merupakan norma yang sebelumnya telah ada dan diatur dalam Pasal 43 UUK yang telah dihapus oleh Pasal 81 angka 5 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	UUK
5. Ketentuan Pasal 43 dihapus	<p>Pasal 43</p> <p>(1) Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.</p> <p><i>Penjelasan ayat (1):</i> <i>Rencana penggunaan tenaga kerja warga negara asing merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja (IKTA).</i></p> <p>(2) Rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat keterangan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. alasan penggunaan tenaga kerja asing; b. jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;

	<p>c. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan</p> <p>d. penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.</p> <p>(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing.</p> <p><i>Penjelasan ayat (3):</i> <i>Yang dimaksud dengan badan internasional dalam ayat ini adalah badan-badan internasional yang tidak mencari keuntungan seperti lembaga yang bernaung di bawah Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) antara lain ILO, WHO, atau UNICEF.</i></p> <p>(4) Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diatur dengan Keputusan Menteri.</p>
--	---

81. Bahwa berdasarkan uraian di atas maka sangat jelas bentuk pelanggaran dan ketidakpatuhan terhadap Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*” dimana jaminan dari Negara untuk menciptakan lapangan pekerjaan adalah untuk warga Negeranya **DAN BUKAN UNTUK WARGANEGARA ASING;**

82. Bahwa Para Pemohon tidak anti dengan Pekerja Asing tetapi Tenaga Kerja Asing seharusnya bukan pada bentuk pekerjaan kasar tetapi pada transfer ilmu pengetahuan dan teknologi. **Bagaimana tidak miris jika Negara kita menjadi Negara Maju tetapi pekerjaannya bukan rakyat Indonesia dan hal itu menjadikan kita seperti tikus mati dilumbung padi;**

b. BAB IX HUBUNGAN KERJA – Melegalisasi Praktek Kontrak Kerja (PKWT) Berulang Kali Seumur Hidup

83. Bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengubah ketentuan Hubungan Kerja yang dapat dilihat pada Pasal 81 angka 12, 13, 15, dan 16 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 56, 57, 59, 61 UUK sehingga menyebabkan legalisasi praktek kontrak kerja (PKWT) berulang kali seumur hidup;

84. Bahwa Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 56 dan terkait erat dengan Pasal 81 angka 16 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 61 UUK dengan dan memberikan dampak:

- a Menambah ayat (3) pada Pasal 56 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyatakan “*Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja*” dimana merupakan norma yang bersifat lepas sehingga menyebabkan ketidakjelasan mengenai aturan dan batasan mengenai jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan dalam PKWT dengan menyatakan ditentukan berdasarkan perjanjian kerja;
- b Menambah huruf c pada ayat (1) Pasal 61 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyatakan “*Perjanjian kerja berakhir apabila: c. selesainya suatu pekerjaan tertentu*”. Dengan ketidakjelasan mengenai selesainya suatu pekerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyebabkan akan terjadi mudahnya PHK dilakukan kepada pekerja dengan alasan pekerjaan yang dilakukan telah selesai;
- c Kedua perubahan tersebut di atas sama-sama menitikberatkan pada perjanjian kerja yang prinsipnya mendasarkan pada doktrin *pacta sunt servanda* dengan menghubungkannya dengan Pasal 1338 KUHPerdara yang manakala diterapkan pada konsep hubungan kerja tidak selalu relevan untuk diterapkan tanpa memperhatikan keseimbangan kedudukan para pihak yang membuat persetujuan tersebut ketika persetujuan itu dibuat. Dalam kaitan ini, antara Pengusaha dan

pekerja berada dalam posisi yang tidak seimbang, sebab pekerja adalah pihak yang berada dalam posisi yang subordinat karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Dengan adanya posisi yang tidak seimbang tersebut, maka dalam hal ini filosofi kebebasan berkontrak yang merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian menjadi tidak sepenuhnya terpenuhi.

85. Bahwa Pasal 81 angka 13 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengubah Pasal 57 UUK dengan:

- a Menghapus ayat (2) pada Pasal 57 UUK yang menyatakan “*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu*”, dan jika dikaitkan dengan ayat (1) maka mengakibatkan hilangnya kepastian hukum bagi pekerja kontrak untuk menjadi pekerja tetap manakala PKWT dibuat secara lisan;
- b Menambah frase “*waktu tertentu*” pada ayat (2) Pasal 57 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang akan mengakibatkan ketidakpastian hukum PKWTT mana yang berlaku bagi pekerja tetap manakala terdapat perbedaan penafsiran PKWTT yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing;

86. Bahwa Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengubah Pasal 59 UUK dengan:

- a Menghapus frase “*dan paling lama 3 (tiga) tahun*” pada huruf b ayat (1) Pasal 59 UUK;
- b Menghapus ayat (3), (4), (5), dan (6) pada Pasal 59 UUK yang mengatur mengenai batasan jangka waktu PKWT dapat dilakukan, jangka waktu perpanjangan PKWT dapat dilakukan, dan pembaharuan PKWT dapat dilakukan;
- c Menghapus frase “*ayat (4), ayat (5), dan ayat (6)*” pada ayat (7) Pasal 57 UUK dan menggantinya dengan ayat (3) Pasal 57 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengatur mengenai kepastian kerja untuk menjadi pekerja tetap bagi pekerja kontrak dengan PKWTT yang melanggar mengenai jangka waktu PKWT dapat dilakukan;

dimana perubahan-perubahan tersebut di atas akan mengakibatkan praktek PKWT tidak lagi dibatasi jangka waktu baik saat kali pertama dilakukan, perpanjangan, maupun pembaharuan, dan ketidakpastian kerja untuk menjadi pekerja tetap bagi pekerja kontrak dengan PKWTT yang melanggar mengenai jangka waktu PKWT dapat dilakukan yang mana jelas merupakan bentuk kerugian/ potensi kerugian konstitusional yang akan dialami oleh Para Pemohon;

87. Bahwa dengan demikian jelas Pasal 81 angka 12, 13, 15, dan 16 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan “hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”, dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;

88. Bahwa tanpa maksud menguji dengan UUK dalam permohonan ini, namun Para Pemohon merasa penting untuk menunjukkan pergeseran dan perubahan norma terdahulu dalam UUK di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sehingga mengakibatkan kerugian/ potensi kerugian konstitusional Para Pemohon. Pasal 81 angka 12, 13, 15, dan 16 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 56, 57, 59, 61 UUK dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	UUK
BAB IX HUBUNGAN KERJA	BAB IX HUBUNGAN KERJA
12. Ketentuan Pasal 56 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:	
Pasal 56 (1) ----- TETAP -----	Pasal 56 (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

(2) ----- TETAP -----	(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas: a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
(3) Jangka waktu atau 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 dengan Peraturan Pemerintah.	
13. Ketentuan Pasal 57 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:	
Pasal 57 (1) ----- TETAP -----	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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
(2) Dalam hal perjanjian kerja <u>waktu tertentu</u> dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja <u>waktu tertentu</u> yang dibuat dalam bahasa Indonesia.	(3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara kedua-nya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.
15. Ketentuan Pasal 59 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:	

<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 sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 penajakan; atau e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. <p><i>Penjelasan ayat (1):</i> <i>Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.</i></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> <ol style="list-style-type: none"> a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. <p><i>Penjelasan ayat (1):</i> <i>Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.</i></p>
<p>(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.</p> <p><i>Penjelasan ayat (2):</i> <i>Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.</i></p>	<p>(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.</p> <p><i>Penjelasan ayat (2):</i> <i>Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.</i></p>

<p><i>Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.</i></p>	<p><i>Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.</i></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 puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan</p>

	perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
(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.	(7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dengan Peraturan Pemerintah.	(8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
16. Ketentuan Pasal 61 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:	
Pasal 61 (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:	Pasal 61 (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
a. ----- TETAP -----	a. pekerja meninggal dunia;
b. ----- TETAP -----	b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
c. selesainya suatu pekerjaan tertentu.	
d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau	c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
e. ----- TETAP -----	d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

	<p><i>Penjelasan huruf d:</i></p> <p><i>Keadaan atau kejadian tertentu seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.</i></p>
(2) ----- TETAP -----	(2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
(3) 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	(3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
(4) ----- TETAP -----	(4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
(5) ----- TETAP -----	<p>(5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.</p> <p><i>Penjelasan ayat (5):</i></p> <p><i>Yang dimaksud hak-hak yang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja</i></p>

	<i>bersama adalah hak-hak yang harus diberikan yang lebih baik dan menguntungkan pekerja/buruh yang bersangkutan.</i>
--	---

89. Bahwa berdasarkan uraian di atas maka sangat jelas frasa “*layak dalam hubungan kerja*” yang tertuang dalam UUD 1945 Pasal 28D ayat (2) yaitu “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*” telah tercederai dan tidak ditaati;

90. Bahwa selain UUD 1945 Pasal 28D ayat (2) juga melanggar ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang sangat jelas bahwa “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*” menjadi tidak pasti dan tidak layak sebab tidak ada jaminan untuk tetap mendapatkan hak untuk bekerja jika usia mendekati batas dari usia produktif karena rentan terbuang tanpa hak untuk mendapatkan pesangon dan hak untuk mendapatkan kerja kembali. Sudah merupakan hal yang bersifat *notoir feiten* bahwa pekerja yang berumur 35 tahun ke atas manakala di putus hubungan kerja dengan alasan habis masa kontrak, maka akan sulit untuk mendapatkan pekerjaan baru dikarenakan usia;

c. BAB IX HUBUNGAN KERJA – Menghilangkan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) dan Pemborongan

91. Bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengubah ketentuan Hubungan Kerja yang dapat dilihat pada Pasal 81 angka 18, 19, dan 20 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menghapus Pasal 64 dan 65, serta mengubah Pasal 66 UUK sehingga menghilangkan perlindungan hukum terhadap pekerja Pada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) dan Pemborongan;

92. Bahwa Pasal 81 angka 18 dan 19 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menghapus Pasal 64 dan 65 UUK, dan Pasal 81 angka 20 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 66 UUK menyebabkan:

- a Ketidakpastian hukum dikarenakan Perusahaan Alih Daya merupakan nomeklatur baru dan tidak dapat dipersamakan dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (selanjutnya disebut sebagai PPJP) dan Perusahaan Pemborongan dimana sebelumnya telah diatur dalam Pasal 64 UUK yang telah dihapus dengan Pasal 81 angka 18 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;

- b Ketidapastian hukum antara perusahaan PPJP dan Pemborongan dengan Perusahaan Pemberi Pekerjaan yang selama ini telah ada dan berlangsung sehingga menyebabkan ketidakpastian kerja bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan PPJP dan Pemborongan;
- c Menghilangkan batasan persyaratan mengenai jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain. Batasan syarat ini yaitu terpisah dari kegiatan utama, merupakan kegiatan penunjang, dan tidak menghambat proses produksi secara langsung sebagaimana ayat (2) Pasal 65 UUK yang telah dihapus di dalam Pasal 81 angka 19 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
- d Menghilangkan perlindungan hukum dalam hal kepastian kerja sebagaimana prinsip *Transfer Of Undertakings Protection Of Employment (TUPE)* dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 27/PUU-IX/2011, tanggal 17 Januari 2012 bagi pekerja kontrak yang bekerja pada PPJP dan Perusahaan Pemborongan. Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 27/PUU-IX/2011 pada pokoknya memberikan amanat perlindungan kepada pekerja dalam bentuk menyatakan "*pekerja harus tetap mendapat perlindungan atas hak-haknya sebagai pekerja/buruh dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (Transfer of Undertaking Protection of Employment atau TUPE)*";
- e Menghilangkan perlindungan hukum kepada pekerja yang bekerja pada PPJP dan Perusahaan Pemborongan dalam bentuk demi hukum status beralih menjadi hubungan kerja pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan yang sebelumnya telah diatur dalam ayat (8) Pasal 65 UUK *jo.* Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 7/PUU-XII/2014 yang telah dihapus di dalam Pasal 81 angka 19 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 7/PUU-XII/2014 pada pokoknya memberikan amanat perlindungan kepada pekerja dengan menyatakan "*Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat: (1) Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan (2) Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan*"

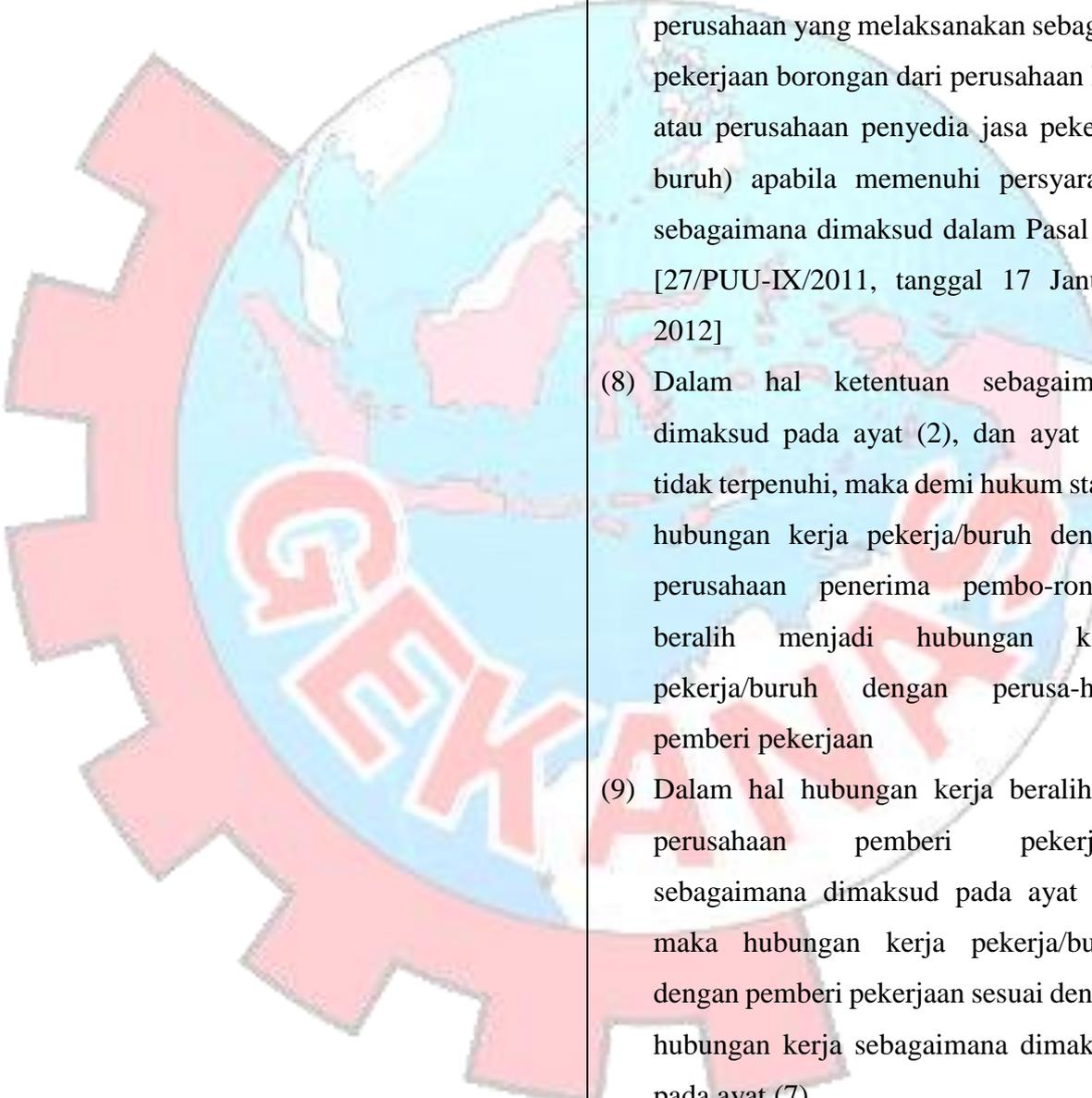
93. **Bahwa dengan demikian jelas Pasal 81 angka 18, 19, dan 20 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”;**

94. Bahwa tanpa maksud menguji dengan UUK dalam permohonan ini, namun Para Pemohon merasa penting untuk menunjukkan pergeseran dan perubahan norma terdahulu dalam UUK di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sehingga mengakibatkan kerugian/ potensi kerugian konstitusional Para Pemohon. Pasal 81 angka 18, 19, dan 20 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menghapus Pasal 64 dan 65, serta mengubah Pasal 66 UUK dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

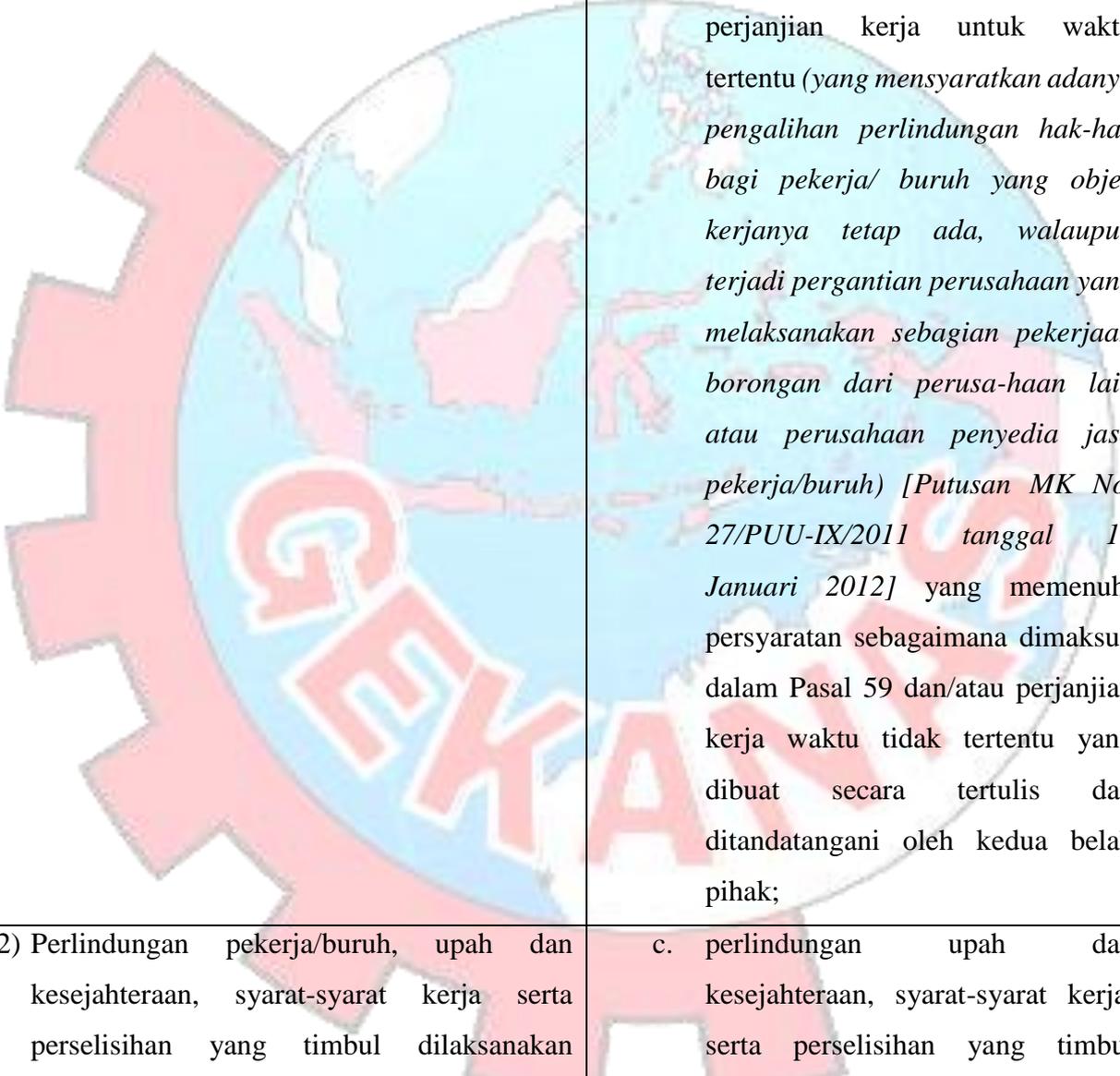
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	UUK
18. Ketentuan Pasal 64 dihapus.	
Pasal 64 ---- DIHAPUS ----	Pasal 64 Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/ buruh yang dibuat secara tertulis.
19. Ketentuan Pasal 65 dihapus.	
Pasal 65 ---- DIHAPUS ----	Pasal 65 (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:



	<ul style="list-style-type: none">a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dand. tidak menghambat proses produksi secara langsung. <p>(3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.</p> <p>(4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>(5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.</p> <p>(6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.</p> <p>(7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau</p>
--	---

	<p>perjanjian kerja waktu tertentu (sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh) apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59. [27/PUU-IX/2011, tanggal 17 Januari 2012]</p> <p>(8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan</p> <p>(9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7)</p>
<p>20. Ketentuan Pasal 66 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:</p>	
<p>Pasal 66 (1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya</p>	<p>Pasal 66 (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh</p>

<p>didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.</p>	<p>digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan 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><i>Penjelasan ayat (1):</i> <i>Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.</i> <i>Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (core business) suatu perusahaan.</i> <i>Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (cleaning service), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.</i></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 sebagai-mana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu (<i>yang mensyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/ buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusa-haan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh</i>) [Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012] yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;</p>
<p>(2) Perlindungan pekerja/buruh, upah dan 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>c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan</p> <p><i>Penjelasan huruf c:</i> <i>Perlindungan upah dan kesejah-teraan, syarat-syarat kerja maupun penyelesaian perselisihan antara penyedia jasa tenaga</i></p>

	<p><i>kerja dengan pekerja/buruh harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</i></p> <p><i>Pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh memperoleh hak (yang sama) sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja/ buruh.</i></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) Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud ayat (1), perjanjian 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>(3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang <u>berbadan hukum</u> dan memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.</p>
<p>(4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan Pemerintah Pusat.</p>	<p>(4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada 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</p>

	dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.
(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 perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.	

95. Bahwa poin-poin tersebut di atas, pernah diputus oleh Mahkamah Konstitusi nomor 7/PUU-XII/2014 dan nomor 27/PUU-IX/2011 dengan pertimbangan sebagai berikut:

Pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 7/PUU-XII/2014

“Menurut Mahkamah, untuk menegakkan pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan serta memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh, pengusaha, dan pemberi pekerjaan sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, pekerja/buruh dapat meminta pelaksanaan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan dimaksud kepada Pengadilan Negeri setempat.”

Pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 27/PUU-IX/2011

“Menimbang bahwa menurut Mahkamah, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis atau melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan outsourcing) adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Penyerahan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang demikian harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana telah ditentukan dalam Pasal 65 dan Pasal 66 UU 13/2003. Namun demikian, Mahkamah perlu meneliti aspek konstitusionalitas hak-hak pekerja yang dilindungi oleh konstitusi dalam hubungan kerja antara perusahaan outsourcing dengan pekerja/buruh. Memperhatikan syarat-syarat dan prinsip outsourcing baik melalui perjanjian pemborongan pekerjaan maupun melalui perusahaan penyediaan jasa

pekerja/buruh, dapat berakibat hilangnya jaminan kepastian hukum yang adil bagi pekerja dan hilangnya hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal itu terjadi, karena dengan berakhirnya pekerjaan pemborongan atau berakhirnya masa kontrak penyediaan pekerja/buruh maka dapat berakhir pula hubungan kerja antara perusahaan outsourcing dengan pekerja/buruh, sehingga pekerja/buruh kehilangan pekerjaan serta hak-hak lainnya yang seharusnya diperoleh. Menurut Mahkamah, pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan outsourcing tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi oleh konstitusi. Untuk itu, Mahkamah harus memastikan bahwa hubungan kerja antara pekerja/ buruh dengan perusahaan outsourcing yang melaksanakan pekerjaan outsourcing dilaksanakan dengan tetap menjamin perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh, dan penggunaan model outsourcing tidak disalahgunakan oleh perusahaan hanya untuk kepentingan dan keuntungan perusahaan tanpa memperhatikan, bahkan mengorbankan, hak-hak pekerja/buruh. Jaminan dan perlindungan demikian tidak dapat dilaksanakan dengan baik hanya melalui perjanjian kerja yang mengikat antara perusahaan dengan pekerja/buruh berdasarkan PKWT, karena posisi pekerja/buruh berada dalam posisi tawar yang lemah, akibat banyaknya pencari kerja atau oversupply tenaga kerja”

d. BAB X PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN - Waktu Kerja Yang Bersifat Eksploitatif

96. Bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengubah ketentuan Waktu Kerja yang dapat dilihat pada Pasal 81 angka 22, dan 23 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 78, dan 79 UUK sehingga menyebabkan waktu kerja yang bersifat eksploitatif bagi pekerja;
97. Bahwa Pasal 81 angka 22, dan 23 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 78, dan 79 UUK menyebabkan;
 - a Bertambahnya batas waktu kerja lembur menjadi paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu, dari yang sebelumnya diatur dalam huruf b ayat (1) Pasal 78 yang membatasi batas waktu kerja lembur dari paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu sebagaimana yang dapat dilihat dalam Pasal 81 angka 22 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 78 UUK.

Perlu dipahami bahwa sebagaimana Penjelasan ayat (1) Pasal 78 UUK sesungguhnya mempekerjakan pekerja lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindari. Dengan bertambahnya batas waktu kerja lembur ini maka pekerja tidak akan mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya;

- b Menghilangkan istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu sebagaimana yang sebelumnya telah diatur dalam huruf b ayat (2) Pasal 79 UUK yang telah dihapus dalam Pasal 81 angka 23 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
- c Menghilangkan kepastian hukum pekerja untuk mendapatkan istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama sebagaimana yang sebelumnya telah diatur dalam huruf d ayat (2) Pasal 79 UUK yang telah dihapus dan diganti dengan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama pada ayat (5) Pasal 79 dalam Pasal 81 angka 23 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;

98. **Bahwa dengan demikian jelas Pasal 81 angka 22, dan 23 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;**

99. **Bahwa tanpa maksud menguji dengan UUK dalam permohonan ini, namun Para Pemohon merasa penting untuk menunjukkan pergeseran dan perubahan norma terdahulu dalam UUK di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sehingga mengakibatkan kerugian/ potensi kerugian konstitusional Para Pemohon.** Pasal 81 angka 22, dan 23 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 78, dan 79 UUK dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	UUK
22. Ketentuan Pasal 78 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:	

<p>Pasal 78</p> <p>(1) ----- TETAP -----</p>	<p>Pasal 78</p> <p>(1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:</p>
<p>a. ----- TETAP -----</p>	<p>a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan</p>
<p>b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.</p>	<p>b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.</p> <p><i>Penjelasan ayat (1):</i> <i>Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja.</i></p>
<p>(2) ----- TETAP -----</p>	<p>(2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.</p>
<p>(3) ----- TETAP -----.</p>	<p>(3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.</p>
<p>(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dengan Peraturan Pemerintah.</p>	<p>(4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.</p>

<p>23. Ketentuan Pasal 79 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:</p>	
<p>Pasal 79 (1) Pengusaha wajib memberi: a. waktu istirahat; dan b. cuti.</p>	<p>Pasal 79 (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/ buruh.</p>
<p>(2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:</p>	<p>(2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:</p>
<p>a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan</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>b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.</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>(3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.</p>	<p>c. cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan</p>
	<p>d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam)</p>

	<p>tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/ buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.</p> <p><i>Penjelasan huruf d:</i> <i>Selama menjalankan istirahat panjang, pekerja/buruh diberi uang kompensasi hak istirahat tahunan tahun kedelapan sebesar ½ (setengah) bulan gaji dan bagi perusahaan yang telah member-lakukan istirahat panjang yang lebih baik dari ketentuan undang-undang ini, maka tidak boleh mengurangi dari ketentuan yang sudah ada.</i></p>
<p>(4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.</p>	<p>(3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p>
<p>(5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p>	<p>(4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.</p>
<p>(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah</p>	<p>(5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.</p>

e. **BAB X PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN – Mendegradasi Perlindungan Pengupahan dan Menghilangkan Upah Minimum Sektoral (UMS) Yang Merupakan Salah Satu Bentuk dari Upah Minimum**

100. Bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengubah ketentuan Pengupahan yang dapat dilihat pada Pasal 81 angka 24 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 88 UUK dan Pasal 81 angka 26 dan 27 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menghapus Pasal 89 dan 90 UUK, sehingga mendegradasi perlindungan pengupahan dan menghilangkan Upah Minimum Sektoral (UMS) yang merupakan salah satu bentuk dari Upah Minimum;

101. Bahwa Pasal 81 angka 24 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 88 UUK menghapus kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja yaitu upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; upah untuk pembayaran pesangon; dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan;

102. Bahwa Pasal 81 angka 26 dan 27 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menghapus Pasal 89 dan 90 UUK menyebabkan:

- a. Dihapusnya upah minimum sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota (UMSP/UMSK) yang telah ada selama ini dan dijamin dalam Pasal 89 ayat (1) huruf b UUK yang telah dihapus dengan Pasal 81 angka 26 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Hal ini dapat juga dilihat pada Pasal 88 C pada Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang hanya mengatur mengenai upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota. Mengenai dihapusnya UMSP/UMSK telah ditindaklanjuti oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia melalui Surat No 4/1176/HI.01.00/XI/2020, Hal: Tanggapan atas Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota di Jawa Barat, tertanggal 26 November 2020, yang pada pokoknya dapat dilihat pada angka 2 yang menyatakan **“Pasal 81 angka 26 UUCK telah menghapus ketentuan Upah Minimum Sektoral pada Pasal 89 UUK. Berdasarkan hal tersebut maka Gubernur saat ini tidak dapat lagi menetapkan Upah Minimum Sektoral Provinsi dan/ atau Kabupaten/Kota”**;

- b Dihilangnya ketentuan mengenai penangguhan upah minimum yang sebelumnya telah diatur dalam Pasal 90 ayat (2) UUK, namun dihapus dengan Pasal 81 angka 27 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Hal ini menyebabkan besarnya potensi ancaman PHK bagi pekerja bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum. Selain itu dengan dihapusnya Pasal 90 ayat (2) UUK maka otomatis menghilangkan perlindungan hukum atas kepastian upah bagi pekerja upahnya sedang ditangguhkan sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 72/PUU-XIII/2015 tanggal 29 September 2016 yang dalam pertimbangannya secara jelas menyatakan *“Oleh karenanya penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dimungkinkan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan baik kepada pengusaha maupun kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Dari sudut pandang pengusaha, penangguhan pembayaran upah minimum memberikan kesempatan kepada pengusaha untuk memenuhi kewajiban membayar upah sesuai dengan kemampuan pada periode tertentu atau kurun waktu tertentu. Adapun dari sudut pandang pekerja/buruh, penangguhan pembayaran upah minimum memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut sekaligus memberikan kepastian hukum mengenai keberlangsungan hubungan kerja.”*;

103. **Bahwa oleh karena ketentuan dalam X Perlindungan, Pengupahan, Dan Kesejahteraan khususnya mengenai upah minimum telah banyak ditambah, diubah dan dihapus dalam Pasal 81 angka 24, 25, 26, dan 27 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, guna menghindari kekosongan hukum (*recht vacuum*) dan ketidakjelasan hukum, dengan ini Para Pemohon mohonkan untuk Pasal 81 angka 24, 25, 26, dan 27 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dinyatakan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan *“hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan *“hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*, dan Pasal 28C ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan *“hak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia”*;**

104. Bahwa tanpa maksud menguji dengan UUK dalam permohonan ini, namun Para Pemohon merasa penting untuk menunjukkan pergeseran dan perubahan norma terdahulu dalam UUK di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sehingga mengakibatkan kerugian/ potensi kerugian konstitusional Para Pemohon. Pasal 81 angka 24 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 88 UUK, Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyisipkan Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, dan Pasal 88E di antara Pasal 88 dan Pasal 89, dan Pasal 81 angka 26 dan 27 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menghapus Pasal 89 dan 90 UUK dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	UUK
Bagian Kedua Pengupahan	Bagian Kedua Pengupahan
24. Ketentuan Pasal 88 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:	
Pasal 88 (1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.	Pasal 88 (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. <i>Penjelasan ayat (1): Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.</i>

<p>(2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.</p>	<p>(2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.</p>
<p>(3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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; 	<p>(3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. upah minimum; b. upah kerja lembur; c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; f. bentuk dan cara pembayaran upah; g. denda dan potongan upah; h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional; j. upah untuk pembayaran pesangon; dan k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
	<p>(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi</p>

<p>(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>	
<p>25. Ketentuan Pasal 89 dihapus.</p>	
<p>Pasal 89 ---- DIHAPUS ----</p>	<p>Pasal 89</p> <p>(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/ kota; b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota; <p><i>Penjelasan huruf b:</i> <i>Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.</i></p> <p>(2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.</p> <p><i>Penjelasan ayat (2):</i> <i>Yang dimaksud dengan diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dalam ayat ini ialah setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan oleh Menteri.</i></p>

	<p>(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.</p> <p>(4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.</p> <p><i>Penjelasan ayat (4):</i> <i>Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup layak tersebut merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha.</i></p>
<p>26. Ketentuan Pasal 90 dihapus.</p>	
<p>Pasal 90 ----- DIHAPUS -----</p>	<p>Pasal 90</p> <p>(1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.</p> <p>(2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagai-mana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.</p> <p><i>Penjelasan ayat (2):</i> <i>Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang</i></p>

	<p><i>bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.</i></p> <p>(3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.</p>
--	--

f. BAB X PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN – Menghalangi Hak Serikat Pekerja/ Serikat Buruh Untuk Merundingkan dan Menyepakati Upah Di Atas Upah Minimum

105. **Bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menambah ketentuan Pengupahan yang dapat dilihat pada Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyisipkan Pasal 90A dan Pasal 90B diantara Pasal 90 dan Pasal 91 UUK. Dalam pengujian Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Para Pemohon mempermasalahkan konstitusionalitas Pasal 90 A dalam Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;**

106. Bahwa Pasal 90 A dalam Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyebabkan terhalangnya hak dan kewenangan Serikat Pekerja/Serikat Buruh berdasarkan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 untuk melindungi dan memperjuangkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dalam bentuk merundingkan upah di atas upah minimum bagi pekerja anggotanya. Terlebih telah menjadi suatu hal yang bersifat *notoir feiten* bahwa posisi pekerja selalu berada subordinat dihadapan pengusaha dan oleh karenanya dapat dipastikan manakala hanya pekerja yang dapat merundingkan upah di atas upah minimum dengan pengusaha maka tidak akan pernah terjadi kesepakatan upah di atas upah minimum bagi pekerja di Indonesia;

107. Bahwa keberadaan Pasal 90 A dalam Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sangat merugikan hak konstitusional Para Pemohon sebagai pengurus Serikat Pekerja/ Serikat Buruh pekerja;

108. Bahwa oleh karena itu, berdasarkan dalil tersebut di atas jelas **Pasal 90 A dalam Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “hak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya.”**;

109. Bahwa tanpa maksud menguji dengan UUK dalam permohonan ini, namun Para Pemohon merasa penting untuk menunjukkan pergeseran dan perubahan norma terdahulu dalam UUK di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sehingga mengakibatkan kerugian/ potensi kerugian konstitusional Para Pemohon. Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyisipkan Pasal 90A diantara Pasal 90 dan Pasal 91 UUK dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	UUK
28. Di antara Pasal 90 dan Pasal 91 disisipkan 2 (dua) pasal yakni Pasal 90A dan Pasal 90B sehingga berbunyi sebagai berikut:	
Pasal 90A Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan	

g. BAB X PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN – Struktur dan Skala Upah Yang Tidak Berkeadilan

110. Bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengubah ketentuan Pengupahan yang dapat dilihat pada Pasal 81 angka 30 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 92 UUK sehingga mendegradasi perlindungan pengupahan khususnya melahirkan aturan struktur dan skala upah yang tidak berkeadilan;

111. Bahwa Pasal 81 angka 30 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 92 UUK menyebabkan dihapusnya “*golongan, jabatan, masa kerja,*

pendidikan, dan kompetensi sebagai hal yang perlu diperhatikan” yang sebelumnya telah dijamin dalam ayat (1) Pasal 92 UUK, namun diganti dengan ”kemampuan perusahaan dan produktivitas” dalam ayat (1) Pasal 92 pada Pasal 81 angka 30 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Hal ini jelas menyebabkan aturan mengenai struktur dan skala upah yang tidak berkeadilan khususnya dengan meniadakan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi sebagai hal yang perlu diperhatikan;

112. Bahwa seharusnya penetapan struktur dan skala upah dalam sebuah perusahaan/ badan usaha tidak serta merta ditentukan besarnya sepihak oleh pengusaha, selayaknya penetapan struktur skala upah harus melibatkan pekerja/ buruh dan atau perwakilan pekerja/ buruh dalam wadah serikat pekerja/ serikat buruh untuk menentukan hal tersebut, sebab nilai besaran yang didapatkan oleh pekerja/ buruh berdampak secara langsung atas kesejahterannya yang mempengaruhi pada kinerja dan produktivitas yang akan dihasilkan oleh pekerja/ buruh tersebut;

113. **Bahwa dengan demikian jelas Pasal 81 angka 30 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 28C ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan “hak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.”, Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “hak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya” dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;**

114. Bahwa tanpa maksud menguji dengan UUK dalam permohonan ini, namun Para Pemohon merasa penting untuk menunjukkan pergeseran dan perubahan norma terdahulu dalam UUK di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sehingga mengakibatkan kerugian/ potensi kerugian konstitusional Para Pemohon. Pasal 81 angka 30 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 92 UUK dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	UUK
30. Ketentuan Pasal 92 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:	
<p>Pasal 92</p> <p>(1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.</p> <p><i>Penjelasan ayat (1):</i></p> <p><i>Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja/buruh serta mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.</i></p>	<p>Pasal 92</p> <p>(1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.</p> <p><i>Penjelasan ayat (1):</i></p> <p><i>Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja/buruh serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.</i></p>
(2) Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman dalam menetapkan upah.	(2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

h. BAB XII PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA – Mempermudah Praktek Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

115. Bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengubah ketentuan PHK yang dapat dilihat pada Pasal 81 angka 37 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 151 UUK, Pasal 81 angka 38 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 151A di antara Pasal 151 dan Pasal 152, Pasal 81 angka 46 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 157A di

antara Pasal 157 dan Pasal 158, dan Pasal 81 angka 41 dan 43 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menghapus Pasal 154 dan 155 UUK;

116. Bahwa Pasal 81 angka 37 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 151 UUK, Pasal 81 angka 38 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 151A di antara Pasal 151 dan Pasal 152, Pasal 81 angka 46 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 157A di antara Pasal 157 dan Pasal 158, dan Pasal 81 angka 41 dan 43 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menghapus Pasal 154 dan 155 UUK menyebabkan:

- a Menghapus frase “*dengan segala upaya*” yang sebelumnya telah diatur dalam ayat (1) Pasal 151 UUK beserta Penjelasannya yang menyatakan “*Yang dimaksud dengan segala upaya dalam ayat ini adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh.*”. Perlu dipahami bahwa ayat (1) Pasal 151 UUK beserta Penjelasannya merupakan ruh dari aturan PHK dimana bagi pekerja putusnya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketenteraman hidup kaum buruh seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja;
- b Menghapus frase “*penetapan*” yang sebelumnya terdapat dalam Pasal 154 UUK dan menggantinya dengan frase “*pemberitahuan*” dalam Pasal 151A di antara Pasal 151 dan Pasal 152 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Selain itu dalam huruf b Pasal 151 A pada Pasal 81 angka 38 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menghilangkan frase “*tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha*”. Perubahan ini jelas menyebabkan semakin mudahnya PHK dilakukan;
- c Menghapus ayat (1) Pasal 155 UUK yang menyatakan “*Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum*” menghilangkan perlindungan atas kepastian kerja kembali manakala PHK dilakukan tanpa didasarkan pada putusan yang telah berkekuatan hukum tetap;
- d Menghapus ayat (2) Pasal 155 UUK yang menyatakan “*Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/ buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya*” otomatis

menghilangkan keberlakuan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia No. 37/PUU-IX/2011 tanggal 6 September 2011 yang bertujuan melindungi pekerja dalam bentuk menafsirkan frase “*belum ditetapkan*” konstitusional sepanjang dimaknai “*berkekuatan hukum tetap*”;

- e Dengan dimudahkannya PHK dapat dilakukan oleh Pengusaha sebagaimana poin-poin tersebut di atas jelas sangat merugikan Para Pemohon sebagai pekerja. Dengan dipermudahnya PHK dapat dilakukan sepihak oleh Pengusaha menyebabkan salah satu Hak Asasi Manusia untuk hidup dengan mencari nafkah tercabut dari akarnya. Menurut Andari Yurikosari, pada dasarnya tidak ada keuntungan bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh Pengusaha, selain timbulnya penderitaan dan ketidakpastian dalam mencari nafkah penghidupan. Bagi pekerja yang taraf penghidupannya di bawah garis kemiskinan, kehilangan pekerjaan berarti kehilangan hak dan kesempatan untuk melanjutkan penghidupannya dan kehilangan kesempatan untuk meningkatkan harkat dan martabat hidup. Bagi pekerja, PHK berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian ketentraman hidup kaum pekerja, seharusnya tidak ada PHK. Lebih lanjut, dengan dipermudahnya PHK dapat dilakukan sepihak oleh Pengusaha, sangat terkait erat dengan kewenangan dan fungsi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam memperjuangkan hak – hak dan memberikan perlindungan dan pembelaan kepada anggota beserta keluarganya. Sebab selama ini yang menjadi momok para pengusaha nakal untuk mem PHK secara sewenang wenang adalah kehadiran Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang memperjuangkan hak-hak para pekerja untuk mendapatkan kepastian pembayaran secara normative terhadap pesangon dan juga hak untuk tetap bekerja kembali. Maka dari itu frase “*belum ditetapkan*” menjadi frase penting dalam memperjuangkan hak pekerja;

117. Bahwa oleh karena ketentuan dalam Bab XII Pemutusan Hubungan Kerja telah banyak diubah dan dihapus dalam Pasal 81 angka 37, 38, 39, 41, 43, dan 46 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, guna menghindari kekosongan hukum (recht vacuum) dan ketidakjelasan hukum, dengan ini Para Pemohon mohonkan untuk Pasal 81 angka 37, 38, 39, 41, 43, dan 46 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dinyatakan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “*hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”, Pasal 28C ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan “*hak*

mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.”, Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan “hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”, dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;

118. Bahwa tanpa maksud menguji dengan UUK dalam permohonan ini, namun Para Pemohon merasa penting untuk menunjukkan pergeseran dan perubahan norma terdahulu dalam UUK di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sehingga mengakibatkan kerugian/ potensi kerugian konstitusional Para Pemohon. Pasal 81 angka 37 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 151 UUK, Pasal 81 angka 38 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 151A di antara Pasal 151 dan Pasal 152, Pasal 81 angka 46 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 157A di antara Pasal 157 dan Pasal 158, dan Pasal 81 angka 41 dan 43 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menghapus Pasal 154 dan 155 UUK dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	UUK
37. Ketentuan Pasal 151 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:	
Pasal 151 (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.	Pasal 151 (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. <i>Penjelasan ayat (1): Yang dimaksud dengan segala upaya dalam ayat ini adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan</i>

	<i>hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh.</i>
(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.	(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 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 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.	(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
38. Di antara Pasal 151 dan Pasal 152 disisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 151A yang berbunyi sebagai berikut:	
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 pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;	
d. pekerja/buruh meninggal dunia;	

41. Ketentuan Pasal 154 dihapus.	
<p>Pasal 154 ----- DIHAPUS -----</p>	<p>Pasal 154 Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya; b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali; c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau d. pekerja/buruh meninggal dunia.
43 Ketentuan Pasal 155 dihapus.	
<p>Pasal 155 ----- DIHAPUS -----</p>	<p>Pasal 155</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum. (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/ buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.
46 Di antara Pasal 157 dan Pasal 158 disisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 157A sehingga berbunyi sebagai berikut:	

Pasal 157A (1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.	
(2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.	
(3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.	

119. Bahwa Pasal 81 angka 38 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 151A di antara Pasal 151 dan Pasal 152, sangat erat kaitannya dengan Pasal 81 angka 41 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menghapus Pasal 154 UUK;

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	
38. Di antara Pasal 151 dan Pasal 152 disisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 151A yang berbunyi sebagai berikut:	41 Ketentuan Pasal 154 dihapus.
Pasal 151A Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal:	Pasal 154 Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:
a. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;	a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
b. pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;	b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi

	adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;	c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
d. pekerja/buruh meninggal dunia;	d. pekerja/buruh meninggal dunia

120. Bahwa Pasal 81 angka 46 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 157A diantara Pasal 157 dan Pasal 158 sangat erat kaitannya dengan Pasal 81 angka 43 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menghapus Pasal 155 UUK;

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	
46. Di antara Pasal 157 dan Pasal 158 disisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 157A yang berbunyi sebagai berikut:	43 Ketentuan Pasal 155 dihapus.
Pasal 157A	Pasal 155
(1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.	(1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
(2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.	(2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/ buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
	(3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak

	lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.
(3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.	

121. **Bahwa terlebih Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia telah pernah memutuskan melalui Putusan No. 37/PUU-IX/2011 tanggal 6 September 2011 dengan pertimbangan hukum** *“Berdasarkan ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 tersebut, menurut Mahkamah, perlu ada penafsiran yang pasti terkait frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003, agar terdapat kepastian hukum yang adil dalam pelaksanaan dari frasa “belum ditetapkan” a quo, sehingga para pihak dapat memperoleh jaminan dan kepastian hukum terhadap perolehan hak-hak mereka dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial. Menurut Mahkamah, frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 harus dimaknai putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial ada yang dapat langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada tingkat pertama oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu putusan mengenai perselisihan kepentingan, putusan mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, serta putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang tidak dimohonkan kasasi. Adapun putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang dimohonkan kasasi harus menunggu putusan kasasi dari Mahkamah Agung terlebih dahulu baru memperoleh kekuatan hukum tetap”*

i. **BAB XII PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA – Menyebabkan Ketidakpastian Hukum Atas Pesangon dan Mengurangi Pesangon**

122. Bahwa Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja di antara Pasal 154 dan Pasal 155 disisipkan 1 (satu) Pasal yakni Pasal 154A, Pasal 81 angka 44 dan 45 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengubah Pasal 156 dan 157 UUK, Pasal 81 angka 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, dan 61 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menghapus Pasal 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, dan 172 UUK;

123. Bahwa Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja di antara Pasal 154 dan Pasal 155 disisipkan 1 (satu) Pasal yakni Pasal 154A sangat terkait erat dengan Pasal 81 angka 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, dan 61 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menghapus Pasal 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, dan 172 UUK menyebabkan:

- a Menghilangkan kepastian hukum rumusan pesangon yaitu uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) bagi pekerja yang mengalami PHK dengan alasan perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dari yang sebelumnya telah dijamin dalam Pasal 163 ayat (1) UUK;
- b Menghilangkan kepastian hukum rumusan pesangon yaitu 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 dalam Pasal 156 ayat (4) bagi pekerja yang mengalami PHK dengan alasan perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja dari yang sebelumnya telah dijamin dalam Pasal 163 ayat (2) UUK;
- c Menghilangkan kepastian hukum rumusan pesangon yaitu 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 uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) bagi pekerja yang mengalami PHK dengan alasan karena perusahaan tutup, bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi dari yang sebelumnya telah dijamin dalam Pasal 164 ayat (3) UUK;
- d Menghilangkan kepastian hukum rumusan pesangon yaitu 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) bagi pekerja yang mengalami PHK dengan alasan perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua)

tahun dari yang sebelumnya telah dijamin dalam Pasal 164 ayat (1) UUK. Terlebih menghilangkan syarat pembuktian perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) yaitu harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan public dari yang sebelumnya telah dijamin dalam Pasal 164 ayat (2) UUK;

- e Menghilangkan kepastian hukum rumusan pesangon yaitu 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) bagi pekerja yang mengalami PHK dengan alasan perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure) dari yang sebelumnya telah dijamin dalam Pasal 164 ayat (1) UUK;
- f Menghilangkan kepastian hukum rumusan pesangon yaitu 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) bagi pekerja yang mengalami PHK dengan alasan perusahaan pailit dari yang sebelumnya telah dijamin dalam Pasal 165 UUK;
- g Menghilangkan kepastian hukum rumusan pesangon yaitu 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 ketentuan Pasal 156 ayat (4) bagi pekerja yang mengalami PHK dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh; membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah tepat waktu sesudah itu; tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh; memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; atau memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, Kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja dari yang sebelumnya telah dijamin dalam Pasal 169 ayat (1) dan (2) UUK;

- h Menghilangkan kepastian hukum rumusan pesangon yaitu 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 bagi pekerja yang mengalami PHK dengan alasan mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung dari yang sebelumnya telah dijamin dalam Pasal 162 ayat (2) UUK;
- i Menghilangkan kepastian hukum rumusan pesangon yaitu 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 bagi pekerja yang mengalami PHK dengan alasan 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 dari yang sebelumnya telah dijamin dalam Pasal 168 ayat (3) UUK. Terlebih telah menghapus Penjelasan ayat (1) Pasal 164 UUK yang menyatakan *“Yang dimaksud dengan dipanggil secara patut dalam ayat ini adalah pekerja/buruh telah dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat pekerja/buruh sebagaimana tercatat di perusahaan berdasarkan laporan pekerja/buruh. Tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja”*;
- j Menghilangkan kepastian hukum rumusan pesangon yaitu 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) bagi pekerja yang mengalami PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dari yang sebelumnya telah dijamin dalam Pasal 161 ayat (3) UUK. Terlebih menghilangkan Penjelasan ayat (2) Pasal 161 UUK yang menyatakan *“Masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam hal surat peringatan diterbitkan secara berurutan maka surat peringatan pertama berlaku untuk jangka 6 (enam) bulan. Apabila pekerja/buruh melakukan kembali*

pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama masih dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan maka pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua, yang juga mempunyai jangka waktu berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan kedua. Apabila pekerja/buruh masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga (terakhir) yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan ketiga. Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga pekerja/buruh kembali melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Dalam hal jangka waktu 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya surat peringatan pertama sudah terlampaui, maka apabila pekerja/buruh yang bersangkutan melakukan kembali pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka surat peringatan yang diterbitkan oleh pengusaha adalah kembali sebagai peringatan pertama, demikian pula berlaku juga bagi peringatan kedua dan ketiga. Perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat memuat pelanggaran tertentu yang dapat diberi peringatan pertama dan terakhir. Apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dalam tenggang waktu masa berlakunya peringatan pertama dan terakhir dimaksud, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Tenggang waktu 6 (enam) bulan dimaksudkan sebagai upaya mendidik pekerja/buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan di sisi lain waktu 6 (enam) bulan ini merupakan waktu yang cukup bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja/buruh yang bersangkutan.”

- k Menghilangkan kepastian hukum bantuan kepada keluarga pekerja ditahan pihak yang berwajib untuk paling lama 6 (enam) bulan takwini dihitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha yaitu untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah; untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah; untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah; dan untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah dari yang sebelumnya telah dijamin dalam Pasal

160 ayat (1) dan (2) UUK. Terlebih selain itu menghilangkan Penjelasan ayat (1) Pasal 160 UUK yang menyatakan “*Keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungan adalah istri/suami, anak atau orang yang syah menjadi tanggungan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama*”;

- l Menghilangkan kepastian hukum rumusan pesangon yaitu uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) bagi pekerja yang mengalami PHK dengan alasan Pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melaku-kan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dari yang sebelumnya telah dijamin dalam Pasal 172 UUK;
- m Menghilangkan kepastian hukum rumusan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) bagi pekerja yang mengalami PHK dengan alasan pekerja karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha yang sebelumnya telah dijamin dalam Pasal 167 ayat (1) UUK;
- n Menghilangkan kepastian hukum rumusan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih manakala besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah 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) bagi pekerja yang mengalami PHK dengan alasan pekerja karena memasuki usia pensiun yang sebelumnya telah dijamin dalam Pasal 167 ayat (2) UUK;
- o Menghilangkan kepastian hukum rumusan pesangon yaitu 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 ayat (4) bagi pekerja yang mengalami PHK dengan alasan pekerja karena memasuki usia pensiun dan pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja dalam program pensiun yang sebelumnya telah dijamin dalam Pasal 167 ayat (5) UUK;

p Menghilangkan kepastian hukum rumusan pesangon yaitu 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 ayat (4) bagi pekerja yang mengalami PHK dengan alasan meninggal dunia dari yang sebelumnya telah dijamin dalam Pasal 166 UUK;

q Menambah alasan PHK bagi pekerja dengan memasukkan perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang (selanjutnya disebut sebagai PKPU) sebagai sebagai alasan PHK. Manakala PKPU dijadikan alasan PHK maka menambah alasan PHK. Bahwa aturan terkait PHK akibat PKPU ini dibuat tanpa melihat ruh dari apa itu PKPU. PKPU adalah proses dimana perusahaan/debitur merekturisasi semua utang-utangnya dan adanya kepastian untuk membayar semua utang-utangnya, jika tidak ada pekerja untuk mengerjakan proses produksi dikarenakan pekerja di PHK semua, maka kepastian terbayarnya hutang-hutang perusahaan sebagai debitur menjadi terkendala karena tidak ada *output* yang dijadikan dasar untuk dapat membayar para krediturnya. Alasan kedua jika dalam keadaan PKPU maka sebenarnya perusahaan dalam kondisi keuangan yang mengkhawatirkan dimana mempunyai utang pada banyak kreditur yang nantinya jika adanya PHK maka harus membayar hak pekerja, pastinya hal tersebut menjadi tarik menarik dengan kepentingan para Kreditur yang lain. Selanjutnya alasan PHK karena PKPU ini tidak dijabarkan kondisi perusahaan dalam Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Sementara (PKPUS) atau dalam kondisi Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Tetap. Manakala Perusahaan dalam kondisi PKPU maka kewenangan perusahaan dalam hal ini tidak murni dikendalikan oleh perusaha/debitur tetapi ada pengurus yang ditunjuk oleh pengadilan dan dibawah pengawasan hakim pengawas yang mempunyai tugas salah satunya adalah menyampaikan jadwal penagihan utang, membuat pengumuman dimedia masa, mengadakan rapat-rapat kreditur. Oleh karena itu saat terjadi PKPU posisi karyawan yang ter-PHK apakah mempunyai hak tagih juga? dan bilamana ter-PHK setelah batas waktu pengajuan tagihan maka tagihan tersebut tidak dapat diakui, melainkan hanya tercatat dan hal tersebut berdampak pada pemungutan suara untuk menentukan nasibnya terkait pembayaran hak-haknya. Jika pekerja ter-PHK setelah adanya pengajuan proposal perdamaian maka hak-hak tersebut tidak akan disampaikan dalam proposal perdamaian yang mengakibatkan tidak adanya kepastian

hukum, sebab proposal tersebut mengikat pihak yang ada didalam proposal maupun tidak masuk dalam proposal, karenanya walaupun nantinya ada putusan berkekuatan hukum tetap oleh pengadilan tidak akan bisa dieksekusi selama batas waktu penetapan homologasi belum berakhir. Karena tidak akan bisa melaksanakan semua tindakan hukum yang mengakibatkan ditariknya aset debitur/pengusaha yang telah ditetapkan homologasi kecuali dengan cara pembatalan perdamaian akibat debitur/pengusaha gagal bayar terhadap kreditur yang masuk dalam perdamaian. Manakala PKPU dijadikan alasan PHK maka harus ada kepastian pembayaran kepada pekerja dan atau setidaknya wajib masuk dalam proposal perdamaian yang ditawarkan oleh pihak debitur/perusahaan sesuai dengan ketentuan undang-undang nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang;

r Terlebih mohon perhatian Yang Mulia didalam Penjelasan Pasal 81 angka 42 khususnya Pasal 154 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyatakan "*Perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau mengatur lebih baik dari peraturan perundang undangan*" dimana hal ini dapat diartikan menjadi 2 hal yaitu:

- Perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; atau
- Perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tidak boleh mengatur lebih baik dari peraturan perundang undangan.

Hal ini khususnya pengertian kedua sangatlah bertentangan dengan kaedah hukum dasar dalam hukum secara umum yang menyatakan secara tegas bahwa Perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama harus lebih baik dari peraturan perundang-undangan, dan bukan sebaliknya yaitu tidak boleh mengatur lebih baik dari peraturan perundang undangan yang mana jika merujuk pada ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata maka dapat diartikan menjadi sebuah perjanjian dengan substansi klausula tidak halal sehingga mengakibatkan perjanjian tersebut batal demi hukum. Berdasarkan penalaran yang wajar Penjelasan Pasal 81 angka 42 khususnya Pasal 154 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta

Kerja akan sangat merugikan Para Pemohon yang sebelumnya dan selama ini telah memiliki Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang lebih baik dari apa yang diatur dalam Peraturan perundang-undangan;

124. Bahwa selanjutnya, Pasal 81 angka 44 dan 45 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengubah Pasal 156 dan 157 UUK menyebabkan:

- a Menghapus frase “*paling sedikit*” dalam ayat (2) Pasal 156 UUK;
- b Menghapus huruf c ayat (4) Pasal 156 yang menyatakan “*penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (limabelas perse-ratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat*”;
- c Menghapus frase “*uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda*” dan huruf c ayat (1) Pasal 157;

125. **Bahwa dengan demikian jelas Pasal 81 angka 42, 44, 45, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60 dan 61 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan “hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum” dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;**

126. Bahwa **tanpa maksud menguji dengan UUK dalam permohonan ini, namun Para Pemohon merasa penting untuk menunjukkan pergeseran dan perubahan norma terdahulu dalam UUK di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sehingga mengakibatkan kerugian/ potensi kerugian konstitusional Para Pemohon.** Pasal 81 angka 42, 44 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja di antara Pasal 154 dan Pasal 155 disisipkan 1 (satu) Pasal yakni Pasal 154A, Pasal 81 angka 44 dan 45 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengubah Pasal 156 dan 157 UUK, Pasal 81 angka 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, dan 61 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menghapus Pasal 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, dan 172 UUK dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	UUK
42. Di antara Pasal 154 dan Pasal 155 disisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 154A sehingga berbunyi sebagai berikut:	
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 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 karena keadaan memaksa (<i>force majeure</i>).	
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: <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 waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah tepat waktu sesudah itu; 	

<p>4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;</p> <p>5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; atau</p> <p>6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, Kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja;</p>	
<p>h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf f terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;</p>	
<p>i. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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; 	
<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 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</p>	

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 ditetapkan 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.	
44. Ketentuan Pasal 156 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:	
Pasal 156 (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 154A, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.	Pasal 156 (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
(2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: a. ----- TETAP ----- b. ----- TETAP ----- c. ----- TETAP -----	(2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut: a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah; b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;

<p>d. ----- TETAP -----</p> <p>e. ----- TETAP -----</p> <p>f. ----- TETAP -----</p> <p>g. ----- TETAP -----</p> <p>h. ----- TETAP -----</p> <p>i. ----- TETAP -----</p>	<p>c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;</p> <p>d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;</p> <p>e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;</p> <p>f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;</p> <p>g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;</p> <p>h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;</p> <p>i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah;</p>
<p>(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <p>a. --- TETAP ---</p> <p>b. --- TETAP ---</p> <p>c. --- TETAP ---</p> <p>d. --- TETAP ---</p> <p>e. --- TETAP ---</p> <p>f. --- TETAP ---</p> <p>g. --- TETAP ---</p> <p>h. --- TETAP ---</p>	<p>(3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:</p> <p>a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;</p> <p>b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;</p> <p>c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (duabelas) tahun, 4 (empat) bulan upah;</p> <p>d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun 5 (lima) bulan upah;</p> <p>e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;</p> <p>f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua</p>

	<p>puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;</p> <p>g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;</p> <p>h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.</p>
<p>(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:</p> <p>a. --- TETAP ---</p> <p>b. --- TETAP ---</p>	<p>(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:</p> <p>a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;</p> <p>b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja.</p> <p>c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (limabelas perse-ratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;</p> <p>d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.</p>
<p>a. --- TETAP ---</p>	
<p>(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>	
<p>45. Ketentuan Pasal 157 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:</p>	
<p>Pasal 157</p> <p>(1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, terdiri atas:</p>	<p>Pasal 157</p> <p>(1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:</p>
<p>a. Upah pokok; dan</p>	<p>a. upah pokok;</p>

b. tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.	b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.
	c. harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, dan apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/ buruh.
(2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, upah sebulan adalah sama dengan 30 (tiga puluh) dikali upah sehari.	(2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
(3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.	(3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.
	(4) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.
(4) Dalam hal upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari upah minimum, upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah upah minimum yang berlaku di wilayah domisili perusahaan.	

127. Bahwa Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja di antara Pasal 154 dan Pasal 155 disisipkan 1 (satu) Pasal yakni Pasal 154A sangat terkait erat dengan Pasal 81 angka 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, dan 61 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menghapus Pasal 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, dan 172 UUK;

<p>Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja di antara Pasal 154 dan Pasal 155 disisipkan 1 (satu) Pasal yakni Pasal 154A</p>	<p>Pasal 81 angka 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, dan 61 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menghapus Pasal 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, dan 172 UUK</p>
<p>Pasal 154A (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>Pasal 163 (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi 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 ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam 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 menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan</p>

	<p>masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).</p>
<p>b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;</p>	<p>Pasal 164</p> <p>(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (<i>force majeure</i>), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas 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).</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 karena keadaan memaksa (<i>force majeure</i>).</p>	<p>(2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.</p> <p>(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 (<i>force majeure</i>) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/ buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali</p>

	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).
e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;	
f. perusahaan pailit;	<p>Pasal 165</p> <p>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 (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).</p>
<p>g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan 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 waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah tepat waktu sesudah itu; 	<p>Pasal 169</p> <p>(1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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;

<p>4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;</p> <p>5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; atau</p> <p>6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, Kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja;</p>	<p>c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;</p> <p>d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;</p> <p>e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau</p> <p>f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.</p>
<p>h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf f terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;</p>	<p>(2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat 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 ketentuan Pasal 156 ayat (4).</p> <p>(3) Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada 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</p>

	<p>berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).</p>
<p>i. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri; 5. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan 6. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri; 	<p>Pasal 162</p> <ol style="list-style-type: none"> (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 dan 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 pada ayat (1) harus memenuhi syarat: <ol style="list-style-type: none"> 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

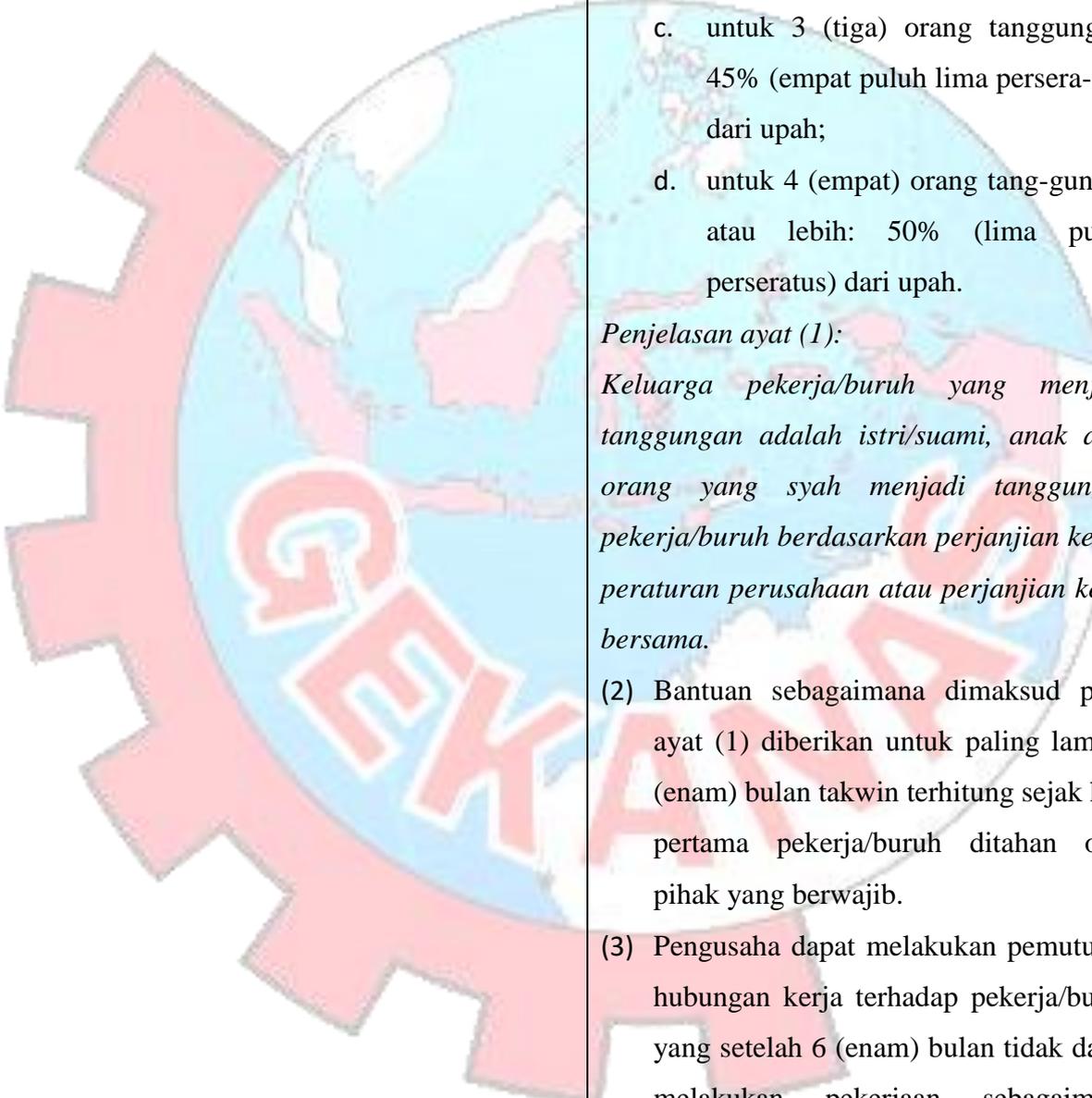
	<p>sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.</p>
<p>j. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;</p>	<p>Pasal 168</p> <p>(1) Pekerja/buruh yang 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 dikualifikasikan mengundurkan diri.</p> <p><i>Penjelasan ayat (1):</i> <i>Yang dimaksud dengan dipanggil secara patut dalam ayat ini adalah pekerja/buruh telah dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat pekerja/buruh sebagaimana tercatat di perusahaan berdasarkan laporan pekerja/buruh.</i></p> <p><i>Tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja.</i></p> <p>(2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.</p> <p>(3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada 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</p>

	<p>kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p>
<p>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;</p>	<p>Pasal 161</p> <p>(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.</p> <p>(2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.</p> <p><i>Penjelasan ayat (2):</i> <i>Masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.</i> <i>Dalam hal surat peringatan diterbitkan secara berurutan maka surat peringatan pertama berlaku untuk jangka 6 (enam) bulan. Apabila pekerja/buruh melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama masih dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan maka</i></p>



	<p><i>pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua, yang juga mempunyai jangka waktu berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan kedua.</i></p> <p><i>Apabila pekerja/buruh masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga (terakhir) yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan ketiga. Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga pekerja/buruh kembali melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.</i></p> <p><i>Dalam hal jangka waktu 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya surat peringatan pertama sudah terlampaui, maka apabila pekerja/buruh yang bersangkutan melakukan kembali pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka surat peringatan yang diterbitkan oleh pengusaha adalah kembali sebagai peringatan pertama, demikian pula berlaku juga bagi peringatan kedua dan ketiga.</i></p> <p><i>Perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat memuat pelanggaran tertentu yang dapat diberi peringatan pertama dan terakhir. Apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran</i></p>
--	---

	<p><i>perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dalam tenggang waktu masa berlakunya peringatan pertama dan terakhir dimaksud, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Tenggang waktu 6 (enam) bulan dimaksudkan sebagai upaya mendidik pekerja/buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan di sisi lain waktu 6 (enam) bulan ini merupakan waktu yang cukup bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja/buruh yang bersangkutan.</i></p> <p>(3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud pada 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).</p>
<p>1. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;</p>	<p>Pasal 160</p> <p>(1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:</p>

- 
- a. untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
 - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
 - d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah.

Penjelasan ayat (1):

Keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungan adalah istri/suami, anak atau orang yang syah menjadi tanggungan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam)

	<p>bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.</p> <p>(5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/ buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/ buruh yang bersangkutan.</p> <p>(6) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.</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>Pasal 172</p> <p>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 pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).</p>
<p>n. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau</p>	<p>Pasal 167</p> <p>(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena memasuki usia pensiun dan</p>



apabila pengusaha telah meng-ikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak menda-patkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang peng-gantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

(2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagai-mana dimaksud pada ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghar-gaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.

(3) Dalam hal pengusaha telah mengikut-sertakan pekerja/buruh dalam pro-gram pensiun yang iurannya/ premi-nya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhi-tungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.

Penjelasan ayat (3):

Contoh dari ayat ini adalah:

Misalnya uang pesangon yang seharusnya diterima pekerja/buruh adalah Rp10.000.

000,00 dan besarnya jaminan pensiun menurut program pensiun adalah Rp6.000.000,00. serta dalam pengaturan program pensiun tersebut telah ditetapkan premi yang ditanggung oleh pengusaha 60% (enam puluh perseratus) dan oleh pekerja/buruh 40% (empat puluh perseratus), maka:

- Perhitungan hasil dari premi yang sudah dibayar oleh pengusaha adalah: sebesar $60\% \times \text{Rp}6.000.000,00 = \text{Rp}3.600.000,00$
- Besarnya santunan yang preminya dibayar oleh pekerja/buruh adalah sebesar $40\% \times \text{Rp}6.000.000,00 = \text{Rp}2.400.000,00$
- Jadi kekurangan yang masih harus dibayar oleh Pengusaha sebesar $\text{Rp}10.000.000,00$ dikurangi $\text{Rp}3.600.000,00 = \text{Rp}6.400.000,00$
- Sehingga uang yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat PHK karena pensiun tersebut adalah:
 - $\text{Rp}3.600.000,00$ (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya 60% dibayar oleh pengusaha)
 - $\text{Rp}2.400.000,00$ (berasal dari kekurangan pesangon yang harus dibayar oleh pengusaha)
 - $\text{Rp}2.400.000,00$ (santunan dari penyelenggara pro-gram pensiun

	<p><i>yang preminya 40% dibayar oleh pekerja/buruh)</i></p> <p><i>Jumlah = Rp12.400.000,00 (dua belas juta empat ratus ribu rupiah)</i></p> <p>(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>(5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan 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 ayat (4).</p> <p>(6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku</p>
<p>o. pekerja/buruh meninggal dunia.</p>	<p>Pasal 166</p> <p>Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan</p>

	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 ayat (4).
(2) Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1). <i>Penjelasan</i> <i>Perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau mengatur lebih baik dari peraturan perundang-undangan</i>	
(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.	

j. BAB XVI KETENTUAN PIDANA DAN SANKSI ADMINISTRATIF – Menghilangkan dan Mendegradasi Sanksi Pidana dan Administratif Sehingga Menyebabkan Ketidakpastian Hukum Penegakan Hukum Ketenagakerjaan

128. Bahwa Pasal 81 angka 62 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menghapus Pasal 184 UUK dan Pasal 81 angka 63, 64, 65, 66, dan 67 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengubah Pasal 185, 186, 187, 188, 189 dan 190 UUK;

129. Bahwa dengan menghapus Pasal 184 UUK dan mengubah Pasal 185, 186, 187, 188, 189 dan 190 UUK menyebabkan:

- a Ketidakpastian hukum sanksi atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha dalam hal tidak memberikan hak pesangon kepada pekerja yang PHK dengan alasan

pensiun dimana pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh pada program pensiun. Hal ini disebabkan karena dihapusnya sanksi atas pelanggaran Pasal 167 ayat (5) UUK *“Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan 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 ayat (4)”*

- b Ketidakpastian hukum sanksi atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha dalam hal membayar upah dibawah upah minimum kepada pekerja, dan kepastian hukum atas dibayarkannya Upah Minimum kepada pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Hal ini disebabkan karena dihapusnya sanksi atas pelanggaran Pasal 90 ayat (1) UUK *“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”*;
- c Ketidakpastian hukum sanksi atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha terhadap pekerja dan serikat pekerja yang menggunakan hak dasarnya yaitu mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan, serta ketidakpastian hukum atas implementasi hak dasar berupa mogok kerja. Hal ini disebabkan karena dihapusnya sanksi atas pelanggaran Pasal 137 UUK *“Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan”*;
- d Ketidakpastian hukum sanksi atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha terhadap pekerja dan serikat pekerja yang mengajak pekerja lain dengan tidak melanggar hukum untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan, dan ketidakpastian hukum atas implementasi hak dasar berupa mogok kerja. Hal ini disebabkan karena dihapusnya sanksi atas pelanggaran Pasal 138 ayat (1) UUK *“Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum”*;
- e Ketidakpastian hukum sanksi atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pemberi Kerja dalam hal kewajiban mentaati ketentuan mengenai jabatan dan standart kompetensi

yang berlaku. Hal ini disebabkan karena dihapusnya sanksi atas pelanggaran Pasal 44 ayat (1) UUK *“Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku”*;

- f Ketidakpastian hukum sanksi atas pelanggaran yang dilakukan oleh Lembaga pelatihan kerja swasta dalam hal kewajiban memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota. Hal ini disebabkan karena sanksi atas pelanggaran Pasal 14 ayat (2) UUK *“Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau mendaftarkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota”*;
- g Ketidakpastian hukum sanksi atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pemberi Kerja yang tidak memulangkan TKA yang dipekerjakannya ke Negara asal setelah hubungan kerjanya berakhir. Hal ini disebabkan karena dihapusnya sanksi atas pelanggaran Pasal 48 UUK *“Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.”*;
- h Ketidakpastian hukum atas pelaksanaan dan penerapan sanksi administratif, karena norma yang mengatur jenis dari sanksi administrative dihapus yaitu Pasal 190 UUK *“Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa: a. teguran; b. peringatan tertulis; c. pembatasan kegiatan usaha; d. pembekuan kegiatan usaha; e. pembatalan persetujuan; f. pembatalan pendaftaran; g. penghentian sementara sebahagian atau seluruh alat produksi; i. pencabutan ijin”*;
- i Menurunkan sanksi atas pelanggaran Pasal 42 ayat (1) menjadi sanksi administrative dalam Pasal 190 ayat (1) pada Pasal 81 angka 67 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
- j Menurunkan sanksi atas pelanggaran Pasal 37 ayat (2) menjadi sanksi administrative dalam Pasal 190 ayat (1) pada Pasal 81 angka 67 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;

Hal-hal tersebut di atas akan berdampak pada ketidakpastian hukum atas penegakan hukum ketenagakerjaan yang ada;

130. **Bahwa dengan demikian jelas Pasal 81 angka 62, 63, 64, 65, 66, dan 67 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan “hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”;**

131. Bahwa tanpa maksud menguji dengan UUK dalam permohonan ini, namun Para Pemohon merasa penting untuk menunjukkan pergeseran dan perubahan norma terdahulu dalam UUK di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sehingga mengakibatkan kerugian/ potensi kerugian konstitusional Para Pemohon. Pasal 81 angka 62 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menghapus Pasal 184 UUK dan Pasal 81 angka 63, 64, 65, 66, dan 67 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengubah Pasal 185, 186, 187, 188, 189 dan 190 UUK dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	UUK
	BAB XVI KETENTUAN PIDANA DAN SANKSI ADMINISTRATIF
	Bagian Pertama Ketentuan Pidana
	Pasal 183 (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimak-sud dalam Pasal 74, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah). (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.
62. Ketentuan Pasal 184 dihapus.	
Pasal 184 ----- DIHAPUS -----	Pasal 184 (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana

	<p>penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp100.000. 000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).</p> <p>(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.</p>
63. Ketentuan Pasal 185 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:	
<p>Pasal 185</p> <p>(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1) atau Pasal 160 ayat (4), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000. 000,00 (empat ratus juta rupiah).</p>	<p>Pasal 185</p> <p>(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7) dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000. 000,00 (empat ratus juta rupiah).</p>
(2) ----- TETAP -----	(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.
64. Ketentuan Pasal 186 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:	
<p>Pasal 186</p> <p>(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2), atau ayat (3), atau Pasal 93 ayat (2), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).</p>	<p>Pasal 186</p> <p>(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).</p>

(2) ----- TETAP -----	(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.
65. Ketentuan Pasal 187 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:	
<p>Pasal 187</p> <p>(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1) ayat (2) atau ayat (3), Pasal 85 ayat (3), atau Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).</p>	<p>Pasal 187</p> <p>(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).</p>
(2) ----- TETAP -----	(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.
66. Ketentuan Pasal 188 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:	
<p>Pasal 188</p> <p>(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, atau Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).</p>	<p>Pasal 188</p> <p>(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).</p>
(2) ----- TETAP -----	(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.
	<p>Pasal 189</p> <p>Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.</p>

	Bagian Kedua Sanksi Administratif
67. Ketentuan Pasal 190 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:	
Pasal 190 (1) Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 14 ayat (1), Pasal 15, Pasal 25, Pasal 37 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 42 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 61A, Pasal 66 ayat (4), Pasal 87, Pasal 92, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) atau ayat (2) Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.	Pasal 190 (1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.
	(2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa: a. teguran; b. peringatan tertulis; c. pembatasan kegiatan usaha; d. pembekuan kegiatan usaha; e. pembatalan persetujuan; f. pembatalan pendaftaran; g. penghentian sementara sebahagian atau seluruh alat produksi; h. pencabutan ijin.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	(3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

132. Bahwa berdasarkan pada dalil-dalil dan fakta hukum tersebut di atas, maka sangat jelas dengan **Menghilangkan dan Mendegradasi Sanksi Pidana dan Administratif merupakan bentuk nyata pelanggaran terhadap hak konstitusi Para Pemohon sebagai warga Negara yang merupakan pekerja/ buruh telah tercederai dengan tidak mengindahkan ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;**

133. **Bahwa secara nyata sesuai dalil – dalil dan fakta hukum Para Pemohon kemukakan pada keseluruhan point-point di atas, Pasal 81 angka 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 37, 38, 39, 41, 43, 46, 42, 44, 45, 50, 51, 52,**

53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, dan 67 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan oleh karenanya tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

134. **Bahwa dengan permohonan dibatalkannya Pasal 81 angka 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 37, 38, 39, 41, 43, 46, 42, 44, 45, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, dan 67 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, guna menghindari terjadinya kekosongan hukum (*recht vacuum*) dengan ini memohon kepada Majelis Konstitusi untuk dapat menyatakan berlakunya pasal-pasal sebagaimana tersebut di bawah ini:**

- a **Pasal 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49 UUK;**
- b **Pasal 56, 57, 59, 61 UUK;**
- c **Pasal 64, 65, dan Pasal 66 UUK;**
- d **Pasal 78, dan 79 UUK;**
- e **Pasal 88, 89, 90 UUK;**
- f **Pasal 92 UUK;**
- g **Pasal 151, 152, 154, 155 UUK;**
- h **Pasal 156, 157, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172 UUK;**
- i **Pasal 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190 UUK;**

JAMINAN SOSIAL

135. Bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu menjadi tanggung jawab Negara untuk memenuhi hak setiap warga negara tersebut;

136. Bahwa bagi warga negara yang kehilangan pekerjaan jelas menjadi tanggung jawab negara untuk memberikan jaminan sosialnya selama belum mendapatkan pekerjaan kembali;

137. Bahwa jaminan kehilangan pekerjaan adalah bentuk perlindungan hukum dari Negara terhadap warga Negara yang dijamin hak-hak konstitusionalnya sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28I ayat (4) UUD 1945;

138. Bahwa terlebih dalam penyelenggaraan Jaminan Kehilangan Pekerjaan tidak boleh mengurangi dan/atau memindahkan besaran iuran yang telah diatur untuk jaminan

kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian yang sudah ada sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (selanjutnya disebut sebagai UU SJSN) *jo.* Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Nasional (selanjutnya disebut sebagai UU BPJS) beserta aturan pelaksanaannya;

139. Bahwa dalam Permohonan ini pasal yang diuji yaitu Pasal 82 angka 2 yang menyisipkan 1 (satu) Bagian Ketujuh Jaminan Kehilangan Pekerjaan di antara Pasal 46 dan 47 UU SJSN, dan Pasal 83 angka 1 dan 2 yang mengubah Pasal 6 dan Pasal 9 UU BPJS yang menyatakan:

Pasal 82
2. Di antara Pasal 46 dan Pasal 47 disisipkan 1 (satu) Bagian yakni Bagian Ketujuh Jaminan Kehilangan Pekerjaan sehingga berbunyi sebagai berikut:
Pasal 46A
(1) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan. (2) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat. (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyelenggaraan jaminan kehilangan pekerjaan diatur dalam Peraturan Pemerintah.
<i>Penjelasan</i> <i>Cukup jelas</i>
Pasal 46B
(1) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial. (2) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/ buruh kehilangan pekerjaan
<i>Penjelasan</i> <i>Cukup jelas</i>
Pasal 46C
(1) Peserta jaminan kehilangan pekerjaan adalah setiap orang yang telah membayar iuran. (2) Iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayar oleh Pemerintah Pusat.
<i>Penjelasan</i> <i>Cukup jelas</i>

Pasal 46D

- (1) Manfaat jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.
- (2) Jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak 6 (enam) bulan upah.
- (3) Manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterima oleh peserta setelah mempunyai masa kepesertaan tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan masa kepesertaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Penjelasan

Cukup jelas

Pasal 46E

- (1) Sumber pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan berasal dari:
 - a. Modal awal pemerintah;
 - b. Rekomposisi iuran program jaminan sosial; dan/atau
 - c. Dana operasional BPJS Ketenagakerjaan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Penjelasan

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Yang dimaksud "rekomposisi iuran" adalah recomposisi iuran yang tidak berasal dari pekerja/buruh tanpa mengurangi manfaat program jaminan sosial lainnya yang menjadi hak pekerja/buruh.

Huruf c

Cukup jelas

Pasal 83

1. Ketentuan Pasal 6 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 6

- (1) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (21) huruf a menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- (2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program:
 - a Jaminan kecelakaan kerja;
 - b Jaminan hari tua;
 - c Jaminan pensiun;

- d Jaminan kematian; dan
- e Jaminan kehilangan pekerjaan.

Penjelasan

Cukup jelas

2. Ketentuan Pasal 9 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 9

- (1) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (21) huruf a berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- (2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, program jaminan hari tua, dan program jaminan kehilangan pekerjaan.

Penjelasan

Cukup jelas

140. Bahwa Pasal 82 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menambahkan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dalam UU SJSN selain dari yang sebelumnya telah ada yaitu Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian;

141. Bahwa penambahan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan pada Pasal 46D khususnya ayat (3) **mengatur dengan syarat masa kepesertaan tertentu**. Dengan adanya syarat masa kepesertaan tertentu ini jelas akan mengakibatkan tidak semua pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja mendapatkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Hal ini jelas bertentangan dengan amanat Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 yang menyatakan *“Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”*;

142. Bahwa terlebih dengan diberlakukannya Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyebabkan pekerja tidak lagi memungkinkan memiliki masa kerja yang lama, sehingga jelas banyak pekerja yang tidak akan menerima manfaat dari program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, karena hanya terbatas pada pekerja yang memiliki masa kerja yang lama;

143. Bahwa **Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 mengamanatkan setiap warga Negara berhak atas jaminan sosial tanpa adanya syarat tertentu yang membatasi sehingga dengan diaturnya norma persyaratan yang membatasi sebagaimana ayat (3) Pasal 46D**

dalam Pasal 82 angka 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja jelas inkonstitusional dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

144. Bahwa selanjutnya huruf b ayat (1) Pasal 46E dalam Pasal 82 angka 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengamanatkan salah satu sumber pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan salah satunya berasal dari **rekomposisi iuran**. Rekomposisi iuran dijelaskan dalam Penjelasan huruf b ayat (1) Pasal 46E dalam yaitu rekomendasi iuran yang tidak berasal dari pekerja/buruh tanpa mengurangi manfaat program jaminan sosial lainnya yang menjadi hak pekerja/buruh;

145. Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas jelas mengamanatkan rekomendasi iuran yang tidak berasal dari pekerja/buruh menjadi salah satu pendanaan dari program jaminan kehilangan pekerjaan. Sementara perlu dirujuk ketentuan mengenai Pembayaran Iuran dalam UU BPJS yaitu terdapat dalam Pasal 19 ayat (1), (2), (3) dan (4):

Pasal 19

(1) Pemberi Kerja wajib memungut Iuran yang menjadi beban Peserta dari Pekerjaannya dan menyetorkannya kepada BPJS.

(2) Pemberi Kerja wajib membayar dan menyetor Iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.

(3) Peserta yang bukan Pekerja dan bukan penerima Bantuan Iuran wajib membayar dan menyetor Iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.

(4) Pemerintah membayar dan menyetor Iuran untuk penerima Bantuan Iuran kepada BPJS.

Dari pasal tersebut di atas jelas menyatakan dalam hal adanya hubungan kerja maka pihak yang wajib membayar iuran adalah Pemberi Kerja dan Peserta (*in casu* Pekerja). Hal ini dikaitkan dengan ketentuan huruf b ayat (1) Pasal 46E dalam Pasal 82 angka 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dapat disimpulkan rekomendasi iuran yang dimaksud adalah iuran yang dibayarkan oleh Pemberi Kerja;

146. Bahwa selanjutnya mengenai manfaat yang akan diterima oleh Para Pemohon sebagai peserta BPJS tidaklah hanya didasarkan pada besaran dan lama mengiur sebagai peserta, melainkan manfaat yang didapat dari kumulasi iuran yang dibayarkan baik oleh Pemberi

Kerja yang bernama Dana Jaminan Sosial. Hal ini dapat dilihat pada ketentuan Pasal 1 angka 3 dan 5, dan Pasal 43 ayat (1) dan (2);

Pasal 1

Angka 3 *“Dana Jaminan Sosial adalah dana amanat milik seluruh peserta yang merupakan himpunan iuran beserta hasil pengembangannya yang dikelola oleh BPJS untuk pembayaran manfaat kepada peserta dan pembiayaan operasional penyelenggaraan program Jaminan Sosial.”*

Angka 5 *“Manfaat adalah faedah jaminan sosial yang menjadi hak peserta dan/atau anggota keluarganya.”*

Pasal 43

Ayat (1) *“Aset Dana Jaminan Sosial bersumber dari:*

- a. Iuran Jaminan Sosial termasuk Bantuan Iuran;*
- b. hasil pengembangan Dana Jaminan Sosial;*
- c. hasil pengalihan aset program jaminan sosial yang menjadi hak Peserta dari Badan Usaha Milik Negara yang menyelenggarakan program jaminan sosial; dan*
- d. sumber lain yang sah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.”*

Ayat (2) *“Aset Dana Jaminan Sosial digunakan untuk:*

- a. pembayaran Manfaat atau pembiayaan layanan Jaminan Sosial;*
- b. dana operasional penyelenggaraan program Jaminan Sosial; dan*
- c. investasi dalam instrumen investasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.”*

147. Bahwa berdasarkan dalil tersebut di atas maka dengan pendanaan Jaminan Kehilangan Pekerjaan berasal dari rekomposisi iuran yang bermakna rekomposisi iuran yang dibayarkan oleh Pemberi Kerja maka dapat dipastikan akan mengurangi manfaat program jaminan sosial lainnya yang selama ini telah diterima Para Pemohon dan juga mengubah sistem iuran dalam Sistem Jaminan Sosial yang telah ada;

148. Bahwa oleh karena itu ketentuan **huruf b ayat (1) Pasal 46E dalam Pasal 82 angka 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 28H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2) UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;**

149. Bahwa oleh karena Pasal 83 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja memiliki keterkaitan erat dengan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yaitu mengatur mengenai penambahan program Jaminan Kehilangan

Pekerjaan maka semua dalil yang telah dikemukakan oleh Para Pemohon tersebut di atas berlaku *mutatis mutandis*;

150. **Bahwa selanjutnya berdasarkan Pendapat Mini Fraksi Partai Nasdem Atas Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja tertanggal 3 Oktober 2020, dinyatakan secara jelas kehadiran Jaminan Kehilangan Pekerjaan juga bertujuan untuk menanggung 6 kali gaji sebagai bagian dari skema pembayaran Pesangon kepada pekerja. Hal ini setidaknya oleh Pemerintah didasarkan pada realisasi pembayaran pesangon oleh pengusaha hanya 7% dari mekanisme yang sebelumnya diatur di dalam UUK;**
151. **Bahwa Jaminan Kehilangan Pekerjaan dijadikan sebagai bagian dari skema pembayaran pesangon yang oleh Para Pemohon secara sederhana diistilahkan “Urunan Pesangon Dari Pemerintah” jelas-jelas melanggar filosofi hukum ketenagakerjaan dimana pesangon merupakan akibat hukum yang lahir akibat hubungan keperdataan (*in casu* hubungan kerja) antara Pengusaha dan Pekerja, dan sama sekali tidak ada dan bahkan tidak diperbolehkan negara masuk dalam peranan tersebut. Atas dasar apa Pemerintah mengambil peran dalam urunan pesangon ini?? Apakah merupakan fasilitas istimewa yang diberikan oleh Negara kepada pengusaha atau investor?? Jika Jaminan Kehilangan Pekerjaan ini diartikan sebagai bagian dari urunan Pemerintah dalam skema pembayaran pesangon kepada pekerja sangatlah bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.”;**
152. **Bahwa huruf e ayat (2) Pasal 6 dalam Pasal 83 angka 1 dan frase “program jaminan kehilangan pekerjaan” pada ayat (2) Pasal 9 dalam Pasal 83 angka 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1), Pasal 28H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2) UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai berlaku untuk semua pekerja, tidak mengurangi manfaat dari Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian, dan bukan merupakan bagian skema pembayaran pesangon kepada pekerja;**

PETITUM

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Para Pemohon memohon kepada Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk memutus sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan permohonan Pengujian Formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang diajukan oleh Para Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan pembentukan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja melanggar ketentuan pembentukan peraturan perundang-undangan berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan oleh karenanya tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

Atau

1. Menerima dan mengabulkan permohonan Pengujian Materiil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang diajukan oleh Para Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pasal 42 angka 5 Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan bertentangan dengan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan oleh karenanya tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
3. Menyatakan Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan berlaku dan memiliki kekuatan hukum mengikat;
4. Menyatakan frase “*dapat*” pada Pasal 10 ayat (2) dalam Pasal 42 angka 6 Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
5. Menyatakan Frase “*badan usaha milik negara*” pada Pasal 11 ayat (1) dalam Pasal 42 angka 7 Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai badan usaha milik negara di bidang usaha ketenagalistrikan dalam hal ini PT. PLN (Persero);
6. Menyatakan frase “ *badan usaha milik daerah, badan usaha swasta, koperasi, dan swadaya masyarakat yang berusaha di bidang penyediaan tenaga listrik.* ” pada Pasal 11 ayat (1) dalam Pasal 42 angka 7 Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta

Kerja dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

7. Bahwa berdasarkan dalil tersebut di atas jelas membuktikan frase “*dapat*” dalam ayat (2) Pasal 23 pada Pasal 42 angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja inkonstitusional dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai penjualan kelebihan tenaga listrik dilakukan di daerah yang belum tersedia dan tidak kelebihan listrik;
8. Menyatakan frase “*sewa jaringan tenaga listrik*” pada pada ayat (1) Pasal 33 dalam Pasal 42 angka 23 Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
9. Menyatakan frase “*sewa jaringan tenaga listrik*” pada pada ayat (2) Pasal 33 dalam Pasal 42 angka 23 Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
10. Menyatakan Pasal 81 angka 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 37, 38, 39, 41, 43, 46, 42, 44, 45, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, dan 68 Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan oleh karenanya tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
11. Menyatakan berlaku dan memiliki kekuatan hukum mengikat;
 - Pasal 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - Pasal 56, 57, 59, 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - Pasal 64, 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - Pasal 78, dan 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - Pasal 88, 89, 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

- Pasal 151, 152, 154, 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - Pasal 156, 157, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - Pasal 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
12. Menyatakan ayat (3) Pasal 46D dalam Pasal 82 angka 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan oleh karenanya tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
 13. Menyatakan huruf b ayat (1) Pasal 46E dalam Pasal 82 angka 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan oleh karenanya tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
 14. Menyatakan huruf e ayat (2) Pasal 6 dalam Pasal 83 angka 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai berlaku untuk semua pekerja, tidak mengurangi manfaat dari Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian, dan bukan merupakan bagian skema pembayaran pesangon kepada pekerja;
 15. Menyatakan frase “*program jaminan kehilangan pekerjaan*” pada ayat (2) Pasal 9 dalam Pasal 83 angka 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai berlaku untuk semua pekerja, tidak mengurangi manfaat dari Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian, dan bukan merupakan bagian skema pembayaran pesangon kepada pekerja;

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

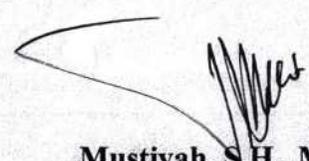
KUASA HUKUM PARA PEMOHON

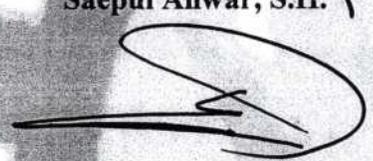



Ari Lazuardi, S.H.


Mohammad Fandrian Hadistianto, S.H., M.H.


Saepul Anwar, S.H.


Mustiyah, S.H., M.H.


Andika Hendrawanto, S.H., M.H.


Endang Rokhani, S.H.M.Si.


Erma Hari Alijana, S.H., M.H.


Tomi, S.H.


Bakar, S.T., S.H.


Agus Jaenal, S.H., M.H.


Abu Bakar, S.Pd., S.H., M.H.


Andri Herman Setiawan, S.H., M.H.


Tarya Miharja, S.H.


Fikri Abdullah, S.H.


Andri, S.H.


Moh. Subekhi, S.H.

