



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

2024, No. 14

Putusan-MK. Pengujian Materiil Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Nomor 168/PUU-XXI/2023

DEMI Keadilan Berdasarkan Ketuhanan yang Maha Esa

MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA,

[1.1] Yang mengadili perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam perkara Pengujian Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

1. **Partai Buruh**, yang diwakili oleh:

- | | | |
|-----------------|---|--|
| 1.1 Nama | : | Agus Supriyadi |
| Kewarganegaraan | : | Indonesia |
| Jabatan | : | Wakil Presiden Partai Buruh |
| Alamat | : | Jalan Kayu Putih IX, RT/RW 010/005, Kelurahan Pulo Gadung, Kecamatan Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta |
| 1.2 Nama | : | Ferri Nuzarli |
| Kewarganegaraan | : | Indonesia |
| Jabatan | : | Sekretaris Jenderal Partai Buruh |
| Alamat | : | Jalan Flamboyan Raya, RT/RW 013/011, Kelurahan Jatimulya, Kecamatan Tambun, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat |

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



diwakili oleh:

- 2.1 Nama : **Riden Hatam Aziz**
Kewarganegaraan : Indonesia
Jabatan : Presiden FSPMI
Alamat : Permata Balaraja Blok A/22, RT/RW 001/001, Kel/Desa Saga, Kecamatan Balaraja, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten
- 2.2 Nama : **Sabilar Rosyad**
Kewarganegaraan : Indonesia
Jabatan : Sekretaris Jenderal FSPMI
Alamat : Rancabelut, RT/RW 001/016, Kel/Desa Padasuka, Kecamatan Cimahi Tengah, Kota Cimahi, Provinsi Jawa Barat

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

3. KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA (KSPSI)

yang diwakili oleh:

- 3.1 Nama : **Fredy Sembiring**
Kewarganegaraan : Indonesia
Jabatan : Wakil Sekretaris Jenderal KSPSI
Alamat : Jalan Teratai Putih 2 Gang 7 No. 38, RT/RW 017/004, Kel/Desa Malaka Sari, Kecamatan Duren Sawit, Kota Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta
- 3.2 Nama : **Mustopo**
Kewarganegaraan : Indonesia
Jabatan : Bendahara Umum KSPSI
Alamat : Kayu Besar, RT/RW 006/011, Kelurahan Cengkareng Timur, Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta

Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon III**



01011.

- 4.1 Nama : **Ilhamsyah**
Kewarganegaraan : Indonesia
Jabatan : Ketua Umum KPBI
Alamat : Jalan Margasatwa No. 72, RT/RW 004/001, Kelurahan Pondok Labu, Kecamatan Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta
- 4.2 Nama : **Damar Panca Mulya**
Kewarganegaraan : Indonesia
Jabatan : Sekretaris Jenderal KPBI
Alamat : Gg. Manggala No. 45, RT/RW 006/003, Kelurahan Tengah, Kecamatan Kramat Jati, Kota Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta

Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon IV**

5. KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA INDONESIA (KSPI), yang diwakili oleh:

- 5.1 Nama : **Agus Sarjanto**
Kewarganegaraan : Indonesia
Jabatan : Wakil Presiden KSPI
Alamat : Perum Indogreen Blok H.4, RT/RW 007/004, Kel/Desa Gunungsari, Kecamatan Citeureup, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat
- 5.2 Nama : **Ramidi**
Kewarganegaraan : Indonesia
Jabatan : Sekretaris Jenderal KSPI
Alamat : Jalan Wijaya Timur IV, RT/RW 010/002, Kelurahan Petogogan, Kecamatan Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta



6. Nama : **Mamun**
Kewarganegaraan : Indonesia
Pekerjaan : Karyawan/Buruh PT. Lawe Adya Prima
Alamat : Cilameta, RT/RW 002/002, Kel/Desa
Cimincrang, Kecamatan Gedebage, Kota
Bandung, Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon VI**

7. Nama : **Ade Triwanto**
Kewarganegaraan : Indonesia
Pekerjaan : **Karyawan/Buruh PT. Indonesia
Polymer Compound**
Alamat : Karangkemiri RT/RW 003/004, Kel/Desa
Karangkemiri Kecamatan Pekuncen,
Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa
Tengah

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

Dalam hal ini masing-masing berdasarkan Surat Kuasa Khusus bertanggal 27
November 2023 memberi kuasa kepada

1. **Said Salahudin, M.H.**
2. **M. Imam Nasef, S.H., M.H.**
3. **James Simanjuntak, S.H., M.H.**
4. **Sucipto, S.H., M.H.**
5. **Muhammad Jamsari, S.H.**
6. **Hechrin Purba, S.H., M.H.**
7. **M. Fahmi Sungkar, S.H., M.H.**
8. **Allan F.G Wardhana, S.H., M.H.**
9. **Regio Alfala Rayandra, S.H.**

Para Advokat/Kuasa Hukum, yang beralamat di Gedung FSPMI, Lantai 3, Jalan
Raya Pondok Gede Nomor 11, Kelurahan Dukuh, Kramat Jati, Jakarta Timur,



bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa.

Selanjutnya Pemohon I sampai dengan Pemohon VII disebut sebagai -----
----- para Pemohon;

- [1.2]** Membaca permohonan para Pemohon;
Mendengar keterangan para Pemohon;
Memeriksa bukti-bukti para Pemohon;
Membaca keterangan Dewan Perwakilan Rakyat;
Mendengar dan membaca keterangan Presiden;
Membaca dan mendengar keterangan ahli para Pemohon;
Mendengar keterangan saksi para Pemohon;
Membaca kesimpulan para Pemohon dan Presiden.

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa para Pemohon telah mengajukan permohonan yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi pada 1 Desember 2023 berdasarkan Akta Pengajuan Permohonan Pemohon Nomor 167/PUU/PAN.MK/AP3/12/2023 dan telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi pada 4 Desember 2023 dengan Nomor 168/PUU-XXI/2023, yang telah diperbaiki dan diterima Mahkamah pada 3 Januari 2024, pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

A. Kewenangan Mahkamah Konstitusi

1. Bahwa berdasarkan UUD 1945 Mahkamah Konstitusi memiliki sejumlah kewenangan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 24C ayat (1) yang berbunyi:

Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar, memutus pembubaran partai politik, dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum.



terhadap Undang-Undang Dasar ditegaskan kembali dalam Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554 (selanjutnya disebut "**UU MK**") jo Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076 (selanjutnya disebut "**UU Kekuasaan Kehakiman**") yang berbunyi: "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.*"

3. Bahwa kewenangan Mahkamah Konstitusi untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar dilakukan dalam hal suatu undang-undang diduga bertentangan dengan UUD 1945 sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398 (selanjutnya disebut "**UU PPP**") yang berbunyi: "*Dalam hal suatu Undang-Undang diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi.*"



terhadap Undang-Undang Dasar meliputi pengujian formil dan/atau pengujian materiil sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 Tentang Pedoman Beracara dalam Perkara Pengujian Undang-Undang (selanjutnya disebut "**PMK PUU**") yang berbunyi: "*Pengujian adalah pengujian formil dan/atau pengujian materiil sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (3) huruf a dan b Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi.*"

5. Bahwa pengujian materiil undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar yang menjadi kewenangan Mahkamah Konstitusi adalah sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 4 ayat (2) PMK PUU yang berbunyi: "*Pengujian materiil adalah pengujian UU yang berkenaan dengan materi muatan dalam ayat, pasal, dan/atau bagian UU yang dianggap bertentangan dengan UUD 1945.*"
6. Bahwa *objectum litis* Permohonan Pemohon adalah pengujian materiil sebagian ketentuan dalam:

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang selanjutnya disebut "**UU 6/2023**" yang mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279 yang selanjutnya disebut "**UU 13/2003**".

Terhadap **UUD 1945**.

7. Bahwa pengujian sebagian ketentuan dalam UU 6/2023 mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru dalam UU 13/2003 terhadap UUD 1945 sebagaimana dimaksud pada butir 6 Permohonan *a quo* diuraikan oleh Pemohon secara berurutan dalam tabel berikut:



PENGUJIAN SEBAGIAN KETENTUAN UU 6/2023 YANG MENGUBAH,
MENGHAPUS, ATAU MENETAPKAN PENGATURAN BARU DALAM UU
6/2023 TERHADAP UUD 1945

NO.	KETENTUAN YANG DIUJI	SUBSTANSI
1.	Pasal 81 angka 4 UU 6/2023	Mengubah Ketentuan Pasal 42 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		1. Pasal 42 ayat (1) UU 6/2023
		2. Pasal 42 ayat (3) huruf a UU 6/2023
		3. Pasal 42 ayat (3) huruf c UU 6/2023
		4. Pasal 42 ayat (4) UU 6/2023
		5. Pasal 42 ayat (5) UU 6/2023
2.	Pasal 81 angka 12 UU 6/2023	Mengubah Ketentuan Pasal 56 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		6. Pasal 56 ayat (3) UU 6/2023
		7. Pasal 56 ayat (4) UU 6/2023
3.	Pasal 81 angka 13 UU 6/2023	Mengubah Ketentuan Pasal 57 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		8. Pasal 57 UU 6/2023
4.	Pasal 81 angka 15 UU 6/2023	Mengubah Ketentuan Pasal 59 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		9. Pasal 59 UU 6/2023
5.	Pasal 81 angka 16 UU 6/2023	Mengubah Ketentuan Pasal 61 UU 13/2003



		10. Pasal 61 ayat (1) huruf c UU 6/2023
6.	Pasal 81 angka 17 UU 6/2023	Menyisipkan 1 (satu) pasal baru: Pasal 61A UU 6/2023
		Pasal yang diuji
		11. Pasal 61A UU 6/2023
7.	Pasal 81 angka 18 UU 6/2023	Mengubah Ketentuan Pasal 64 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		12. Pasal 64 UU 6/2023
8.	Pasal 81 angka 19 UU 6/2023	Menghapus Ketentuan Pasal 65 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		13. Pasal 65 UU 6/2023
9.	Pasal 81 angka 20 UU 6/2023	Mengubah Ketentuan Pasal 66 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		14. Pasal 66 UU 6/2023
10.	Pasal 81 angka 25 UU 6/2023	Mengubah Ketentuan Pasal 79 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		15. Pasal 79 UU 6/2023
11.	Pasal 81 angka 27 UU 6/2023	Mengubah Ketentuan Pasal 88 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		16. Pasal 88 UU 6/2023
12.	Pasal 81 angka 28 UU 6/2023	Menyisipkan 6 (enam) Pasal baru, diantaranya



		Pasal yang diuji
		17. Pasal 88A UU 6/2023
		18. Pasal 88B UU 6/2023
		19. Pasal 88C UU 6/2023
		20. Pasal 88D UU 6/2023
		21. Pasal 88E UU 6/2023
		22. Pasal 88F UU 6/2023
13.	Pasal 81 angka 29 UU 6/2023	Menghapus Ketentuan Pasal 89 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		23. Pasal 89 UU 6/2023
14.	Pasal 81 angka 30 UU 6/2023	Menghapus Ketentuan Pasal 90 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		24. Pasal 90 UU 6/2023
15.	Pasal 81 angka 31 UU 6/2023	Menyisipkan 2 (dua) pasal baru: Pasal 90A dan Pasal 90B
		Pasal yang diuji
		25. Pasal 90A UU 6/2023
		26. Pasal 90B UU 6/2023
16.	Pasal 81 angka 32 UU 6/2023	Menghapus Ketentuan Pasal 91 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		27. Pasal 91 UU 6/2023
17.	Pasal 81 angka 33 UU 6/2023	Mengubah Ketentuan Pasal 92 UU 13/2003



		28. Pasal 92 ayat (1) UU 6/2023
18.	Pasal 81 angka 35 UU 6/2023	Mengubah Ketentuan Pasal 94 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		29. Penjelasan Pasal 94 UU 6/2023
19.	Pasal 81 angka 36 UU 6/2023	Mengubah Ketentuan Pasal 95 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		30. Pasal 95 UU 6/2023
20.	Pasal 81 angka 38 UU 6/2023	Menghapus Ketentuan Pasal 97 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		31. Pasal 97 UU 6/2023
21.	Pasal 81 angka 39 UU 6/2023	Mengubah Ketentuan Pasal 98 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		32. Pasal 98 UU 6/2023
22.	Pasal 81 angka 40 UU 6/2023	Mengubah Ketentuan Pasal 151 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		33. Pasal 151 ayat (4) UU 6/2023
23.	Pasal 81 angka 41 UU 6/2023	Menyisipkan 1 (satu) pasal baru: Pasal 151A
		Pasal yang diuji
		34. Pasal 151A huruf a UU 6/2023
24.	Pasal 81 angka 45 UU 6/2023	Menyisipkan 1 (satu) pasal baru: Pasal 154A



		35. Pasal 154A UU 6/2023
25.	Pasal 81 angka 47 UU 6/2023	Mengubah Ketentuan Pasal 156 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		36. Pasal 156 ayat (2) UU 6/2023
		37. Pasal 156 ayat (4) UU 6/2023
26.	Pasal 81 angka 49 UU 6/2023	Menyisipkan 1 (satu) pasal baru: Pasal 157A
		Pasal yang diuji
		38. Pasal 157A ayat (1) UU 6/2023
		39. Pasal 157A ayat (2) UU 6/2023
		40. Pasal 157A ayat (3) UU 6/2023
27.	Pasal 81 angka 53 UU 6/2023	Menghapus Ketentuan Pasal 161 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		41. Pasal 161 UU 6/2023
28.	Pasal 81 angka 54 UU 6/2023	Menghapus Ketentuan Pasal 162 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		42. Pasal 162 UU 6/2023
29.	Pasal 81 angka 55 UU 6/2023	Menghapus Ketentuan Pasal 163 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		43. Pasal 163 UU 6/2023
30.	Pasal 81 angka 56 UU 6/2023	Menghapus Ketentuan Pasal 164 UU 13/2003



		44. Pasal 164 UU 6/2023
31.	Pasal 81 angka 57 UU 6/2023	Menghapus Ketentuan Pasal 165 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		45. Pasal 165 UU 6/2023
32.	Pasal 81 angka 58 UU 6/2023	Menghapus Ketentuan Pasal 166 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		46. Pasal 166 UU 6/2023
33.	Pasal 81 angka 59 UU 6/2023	Menghapus Ketentuan Pasal 167 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		47. Pasal 167 UU 6/2023
34.	Pasal 81 angka 61 UU 6/2023	Menghapus Ketentuan Pasal 169 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		48. Pasal 169 UU 6/2023
35.	Pasal 81 angka 64 UU 6/2023	Menghapus Ketentuan Pasal 172 UU 13/2003
		Pasal yang diuji
		49. Pasal 172 UU 6/2023

8. Bahwa oleh karena Mahkamah Konstitusi berwenang menguji materiil UU terhadap UUD 1945 sebagaimana telah diuraikan di atas, sedangkan Pemohon telah menyebutkan secara tegas dan jelas bahwa *objectum litis* Permohonan *a quo* adalah pengujian materiil UU 6/2023 terhadap UUD 1945 dengan rincian ketentuan UU 6/2023 yang dimohonkan untuk diuji sebagaimana disebutkan pada butir 7 Permohonan *a quo*, maka Mahkamah



para Pemohon.

B. Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Para Pemohon

9. Bahwa untuk mengajukan Permohonan pengujian UU terhadap UUD 1945 kepada Mahkamah Konstitusi, subjek hukum yang dapat mengajukan diri sebagai Pemohon adalah sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK *jo.* Pasal 3 PMK PUU yang pada pokoknya menyatakan bahwa Pemohon dalam pengujian UU terhadap UUD 1945 adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:
 - a. *Perorangan warga negara Indonesia atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama;*
 - b. *Kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam UU;*
 - c. *Badan hukum publik atau badan hukum privat, atau;*
 - d. *Lembaga negara.*
10. Bahwa yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah sebagaimana dinyatakan dalam Penjelasan Pasal 51 ayat (1) UU MK yang berbunyi: “*Yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945*”;
11. Bahwa Mahkamah Konstitusi sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 tanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 tanggal 20 September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya, telah berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi 5 (lima) syarat, yaitu:
 - a. *adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;*



dianggap dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;

- c. kerugian konstitusional tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;*
- d. adanya hubungan sebab-akibat antara kerugian dimaksud dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;*
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;*

B.1. Pemohon I Merupakan Badan Hukum Partai Politik

12. Bahwa terhadap subjek badan hukum publik, Jimly Asshiddiqie dalam Hukum Acara Pengujian Undang-Undang (2006:87) pada pokoknya menjelaskan sebuah badan hukum dapat disebut sebagai badan hukum publik apabila pembentukan badan hukum itu didasarkan atas kepentingan umum atau kepentingan publik. Dikatakan oleh Jimly:

“Dari segi subjeknya, badan hukum tersebut dapat disebut sebagai badan hukum publik apabila kepentingan yang menyebabkan badan itu dibentuk, didasarkan atas kepentingan umum atau kepentingan publik, bukan kepentingan orang perorang. Sebaliknya, apabila kepentingan yang menyebabkan ia dibentuk didasarkan atas kepentingan pribadi orang per orang, maka badan hukum tersebut disebut badan hukum privat atau perdata.”

13. Bahwa lebih lanjut Jimly Asshiddiqie (2006: 89-90) mengatakan *by nature* partai politik tergolong sebagai badan hukum publik karena kegiatan partai politik berkenaan dengan kepentingan rakyat banyak. Menurut Jimly:

“Organisasi-organisasi seperti partai politik memang didirikan untuk tujuan tujuan dan kepentingan-kepentingan politik yang bukan bersifat perdata. Namun dalam kegiatannya sehari-hari, aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dapat saja berkaitan dengan hal-hal yang bersifat publik ataupun dengan hal-



Sebagai partai politik sudah tentu kegiatannya berkaitan dengan dunia politik yang berkenaan dengan kepentingan rakyat banyak. Tetapi sebagai badan hukum, partai politik itu dapat saja terlibat dalam lalu lintas hukum perdata, misalnya, mendapatkan hak atas tanah dan bangunan kantor, mengadakan jual beli benda-benda bergerak seperti kendaraan bermotor, alat-alat tulis kantor, dan lain-lain sebagainya.”

“Semua kegiatan tersebut bersifat perdata, dan partai politik yang bersangkutan sebagai badan hukum dapat bertindak sebagai subjek hukum yang sah. Dalam hal demikian itu, meskipun bertindak dalam lalu lintas hukum perdata, organisasi partai politik tersebut tetap tidak dapat disebut sebagai badan hukum perdata, melainkan by nature merupakan badan hukum yang bersifat publik.”

14. Bahwa terhadap subjek badan hukum publik, Jimly Asshiddiqie dalam Hukum Acara Pengujian Undang-Undang (2006:87) pada pokoknya menjelaskan sebuah badan hukum dapat disebut sebagai badan hukum publik apabila pembentukan badan hukum itu didasarkan atas kepentingan umum atau kepentingan publik. Dikatakan oleh Jimly:

“Dari segi subjeknya, badan hukum tersebut dapat disebut sebagai badan hukum publik apabila kepentingan yang menyebabkan badan itu dibentuk, didasarkan atas kepentingan umum atau kepentingan publik, bukan kepentingan orang perorang. Sebaliknya, apabila kepentingan yang menyebabkan ia dibentuk didasarkan atas kepentingan pribadi orang per orang, maka badan hukum tersebut disebut badan hukum privat atau perdata.”

15. Bahwa lebih lanjut Jimly Asshiddiqie (2006: 89-90) mengatakan *by nature* partai politik tergolong sebagai badan hukum publik karena kegiatan partai politik berkenaan dengan kepentingan rakyat banyak. Menurut Jimly:

“Organisasi-organisasi seperti partai politik memang didirikan untuk tujuan tujuan dan kepentingan-kepentingan politik yang bukan bersifat perdata. Namun dalam kegiatannya sehari-hari, aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dapat saja berkaitan dengan hal-hal yang bersifat publik ataupun dengan hal-



Sebagai partai politik sudah tentu kegiatannya berkaitan dengan dunia politik yang berkenaan dengan kepentingan rakyat banyak. Tetapi sebagai badan hukum, partai politik itu dapat saja terlibat dalam lalu lintas hukum perdata, misalnya, mendapatkan hak atas tanah dan bangunan kantor, mengadakan jual beli benda-benda bergerak seperti kendaraan bermotor, alat-alat tulis kantor, dan lain-lain sebagainya.”

“Semua kegiatan tersebut bersifat perdata, dan partai politik yang bersangkutan sebagai badan hukum dapat bertindak sebagai subjek hukum yang sah. Dalam hal demikian itu, meskipun bertindak dalam lalu lintas hukum perdata, organisasi partai politik tersebut tetap tidak dapat disebut sebagai badan hukum perdata, melainkan by nature merupakan badan hukum yang bersifat publik.”

16. Bahwa Pemohon I adalah organisasi partai politik berbadan hukum yang dibentuk didasarkan atas kepentingan umum atau kepentingan publik. Kegiatan Partai Buruh juga berkenaan dengan kepentingan rakyat banyak. Hal tersebut dapat dilihat dari tujuan pembentukan Partai Buruh sebagaimana termuat dalam ketentuan Pasal 5 Anggaran Dasar Partai Buruh yang dinyatakan dalam Akta Notaris Nomor 06, tanggal 19 Maret 2022 tentang Pernyataan Keputusan Kongres IV Partai Buruh tentang Penyempurnaan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga, yang dibuat dihadapan Esi Susanti, S.H., M.Kn., Notaris berkedudukan di Jakarta Pusat [Bukti P-2] sebagaimana telah disahkan berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.HH-04.AH.11.03 TAHUN 2022 Tentang Pengesahan Perubahan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Partai Buruh, tanggal 4 April 2022 [Bukti P- 3];
17. Bahwa berdasarkan uraian di atas, merujuk doktrin subjek badan hukum publik sebagaimana disampaikan oleh Jimly Asshiddiqie maka Pemohon I tergolong sebagai subjek badan hukum publik yang berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK jo Pasal 4 ayat (1) PMK PUU diberikan hak untuk mengajukan pengujian UU terhadap UUD 1945 in casu pengujian formil UU



kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya UU 6/2023;

18. Bahwa dalam mengajukan Permohonan a quo Pemohon I diwakili oleh pimpinan pusat partai yang disebut dengan “Komite Eksekutif” atau Executive Committee (Exco) Partai Buruh”, yaitu Agus Supriyadi [Bukti P-6] selaku Wakil Presiden dan Ferri Nuzarli [Bukti P-7] selaku Sekretaris Jenderal, yang terpilih secara sah dalam Kongres IV Partai Buruh tahun 2021, sebagaimana telah mendapatkan pengesahan berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.HH-05.AH.11.02 TAHUN 2022 Tentang Pengesahan Susunan Kepengurusan Komite Eksekutif Partai Buruh Periode 2021-2026, tanggal 4 April 2022 [Bukti P- 4];
19. Bahwa dalam ketentuan Pasal 18 ayat 1 huruf a dan huruf b Anggaran Dasar Partai Buruh [Vide Bukti P-2] dinyatakan Komite Eksekutif di tingkat pusat merupakan pimpinan tertinggi Partai Buruh yang dipimpin oleh Presiden dan Sekretaris Jenderal. Sekurang-kurangnya Presiden Partai Buruh berwenang mewakili Partai Buruh ke dalam dan keluar organisasi Partai Buruh, termasuk mewakili Partai Buruh di pengadilan, yang selanjutnya Presiden Partai Buruh dapat memberikan mandat kepada Wakil Presiden Partai Buruh untuk melaksanakan tugas tertentu dalam hal ini mewakili Partai Buruh di pengadilan;
20. Bahwa selanjutnya dalam ketentuan Pasal 32 ayat 1 Anggaran Rumah Tangga Partai Buruh [Vide Bukti P-2] juga ditentukan Presiden bersama Sekretaris Jenderal berwenang menandatangani seluruh surat menyurat Partai Buruh, baik ke dalam maupun keluar;
21. Bahwa berdasarkan Pasal 1 Peraturan Partai Buruh Nomor 3 Tahun 2023 tentang Mandat Melaksanakan Tugas Tertentu Kepada Wakil Presiden Partai Buruh [Vide Bukti P-5], Wakil Presiden Partai Buruh diberikan mandat melaksanakan kewenangan Presiden Partai Buruh secara terbatas untuk mengajukan dan menandatangani laporan, permohonan, dan/atau gugatan atas nama Partai Buruh kepada lembaga peradilan atau instansi terkait lainnya;



Partai Buruh dan Peraturan Partai Buruh Nomor 3 Tahun 2023 tentang Mandat Melaksanakan Tugas Tertentu Kepada Wakil Presiden Partai Buruh, Wakil Presiden dan Sekretaris Jenderal diberikan wewenang untuk mewakili serta menandatangani seluruh dokumen Partai Buruh baik ke dalam maupun keluar organisasi Partai Buruh, maka dalam Permohonan *a quo* Agus Supriyadi selaku Wakil Presiden dan Ferri Nuzarli selaku Sekretaris Jenderal berwenang bertindak mewakili untuk dan atas nama Partai Buruh dalam mengajukan pengujian materiil UU 6/2023 terhadap UUD 1945 ke Mahkamah Konstitusi;

23. Bahwa selain dari pada itu, Pemohon I yang merupakan partai politik juga telah secara resmi ditetapkan oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) sebagai salah satu peserta Pemilu Tahun 2024 berdasarkan Keputusan Komisi Pemilihan Umum Nomor 518 Tahun 2022 tentang Penetapan Partai Politik Peserta Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan Partai Politik Lokal Aceh Peserta Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Aceh dan Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten/Kota Tahun 2024, dengan demikian tidak ada keraguan untuk menyatakan bahwa Pemohon I memenuhi kriteria sebagai subjek hukum yang dapat mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang di Mahkamah Konstitusi;
24. Bahwa sekalipun Pemohon I merupakan partai politik yang telah secara resmi ditetapkan oleh KPU sebagai peserta pemilu, akan tetapi Pemohon I belum mempunyai wakil yang duduk di Dewan Perwakilan Rakyat (DPR RI) karena baru ditetapkan sebagai peserta pemilu untuk mengikut pemilu pada tahun 2024, oleh karenanya Pemohon I tidak ikut membahas dan menyetujui UU 6/2023, dengan demikian Pemohon I dalam hal ini semakin jelas mempunyai kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan pengujian materiil UU 6/2023;
25. Bahwa berdasarkan dalil dan argumentasi di atas maka dari sisi pemenuhan syarat "subjek hukum Pemohon", dalam Permohonan *a quo* Pemohon I mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) sebagai subjek badan hukum publik untuk mengajukan pengujian materiil UU 6/2023 terhadap UUD 1945



Pasal 4 ayat (1) huruf c PMK PUU;

26. Bahwa Partai Buruh dibentuk mempunyai sejumlah tujuan, antara lain sebagaimana termuat dalam ketentuan Pasal 5 Anggaran Dasar Partai Buruh, yaitu sebagai berikut: Tujuan Partai Buruh adalah mewujudkan negara kesejahteraan (*welfare state*), yang selanjutnya disebut negara sejahtera. Negara sejahtera yang ingin dibangun Partai Buruh adalah perwujudan dari 13 (tiga belas) platform Partai Buruh, yaitu:

Tujuan Partai Buruh adalah mewujudkan negara kesejahteraan (welfare state), yang selanjutnya disebut negara sejahtera. Negara sejahtera yang ingin dibangun Partai Buruh adalah perwujudan dari 13 (tiga belas) platform Partai Buruh, yaitu:

- (1) *Kedaulatan Rakyat;*
- (2) *Lapangan Kerja;*
- (3) *Pemberantasan Korupsi;*
- (4) *Jaminan Sosial:*
 - a. *Jaminan Kesehatan;*
 - b. *Jaminan Dana Pensiun;*
 - c. *Jaminan Hari Tua;*
 - d. *Jaminan Kecelakaan Kerja;*
 - e. *Jaminan Kematian;*
 - f. *Jaminan Dana Pengangguran;*
 - g. *Jaminan Pendidikan;*
 - h. *Jaminan Perumahan;*
 - i. *Jaminan Air Bersih;*
 - j. *Jaminan Makanan*
- (5) *Kedaulatan Pangan dan Reforma Agraria;*
- (6) *Upah Layak;*



(8) *Hubungan Industrial:*

- a. *Menolak sistem penggunaan tenaga kerja alih daya (outsourcing);*
- b. *Menolak sistem karyawan kontrak (PKWT) yang berkepanjangan tanpa batas;*
- c. *Uang pesangon yang layak;*
- d. *Jam kerja yang manusiawi;*
- e. *Perlindungan upah, hak istirahat cuti haid dan cuti melahirkan untuk buruh perempuan, kerja layak, dan lain-lain;*
- f. *Menolak PHK yang dipermudah;*
- g. *Perlindungan kesempatan kerja untuk pekerja lokal yang tidak berketerampilan (unskill workers);*
- h. *Dan bentuk perlindungan lainnya untuk Pekerja/Buruh dalam Hubungan Industrial.*

(9) *Lingkungan Hidup, HAM, dan Masyarakat Adat;*

(10) *Perlindungan Perempuan, anak-anak, PRT, buruh migran, dan buruh informal;*

(11) *Pemberdayaan Penyandang Cacat (disabilitas);*

(12) *Perlindungan dan pengangkatan status PNS untuk seluruh tenaga pendidik honorer dan tenaga honorer, serta peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik swasta dalam bentuk bergaji minimal upah minimum per bulan; dan*

(13) *Memperkuat koperasi dan BUMN bersama swasta sebagai pilar utama perekonomian. Selain itu, dalam mewujudkan negara sejahtera maka Partai Buruh memegang 3 (tiga) prinsip, yaitu:*

- a. *Kesetaraan kesempatan dalam hak-hak sipil, politik, ekonomi, sosial, budaya, hukum, HAM, dan pertahanan negara;*
- b. *Distribusi kekayaan yang adil merata;*
- c. *Tanggung jawab publik.*



Dasar Partai Buruh, maka Pemohon I sebagai partai politik yang berfokus pada isu perburuhan tentunya sangat berkepentingan untuk menguji UU 6/2023 yang sebagian besar substansinya merugikan hak konstitusional para pengurus, anggota, dan konstituen yang dibela kepentingannya oleh Partai Buruh;

28. Bahwa Pemohon I mempunyai pengurus yang tersebar di 34 Provinsi, 514 Kab/Kota, 3.621 Kecamatan (50% dari Total 7.242 Kecamatan);
29. Bahwa Pemohon I juga mempunyai anggota dan konstituen yang mesti diperjuangkan kepentingannya antara lain Buruh Pabrik, Buruh Kantor, Buruh Perempuan, Buruh Tani, Buruh Nelayan, Buruh Guru, Buruh Migran, TKW, Tenaga Kesehatan, Guru Swasta, Honorer, Pekerja Rumah Tangga, Pekerja Maritim & Pelaut, Supir (angkot, truk, bis, kendaraan darat, laut dan udara), Pengemudi Ojek Konvensional Ojek Online (OJOL) & Taksi Online, Pedagang (Pasar, jamu gendong, sayur), Tukang Becak, PKL, Pedagang Asongan, Pelaku UMKM, Pelaku Multi Level Marketing, Kelompok Masyarakat Miskin (Desa, Kota), Pencari Kerja (*Fresh Graduate*), Mahasiswa & Pelajar, Anak Band, Seniman, Olahragawan, Kaum Cerdik Pandai dan Sarjana Yg Menginginkan Azas Negara Sejahtera, Pensiunan (PNS, TNI/POLRI, & Swasta),Kaum Masyarakat Marjinal, Penyandang Disabilitas & Kalangan Rakyat Jelata Lainnya;
30. Bahwa Pemohon I sangat mempunyai kepentingan pengujian materil UU 6/2023, karena berlakunya UU 6/2023 telah merugikan kalangan buruh yang sebagian besar merupakan pengurus, anggota dan konstituen Pemohon I, dan upaya ini juga telah menjadi program perjuangan Partai Buruh sebagaimana ditetapkan dalam Rapat Kerja Nasional Partai Buruh pada tanggal 14-17 Januari 2023
31. Bahwa sebelumnya Pemohon I telah mengajukan pengujian formil UU 6/2023 di Mahkamah Konstitusi, dan perkara tersebut telah diputus sebagaimana Putusan MK No. 50/PUU-XXI/2023 tanggal 2 Oktober 2023 dengan amar putusan *Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya*. Oleh karena perjuangan Pemohon I dalam pengujian formil UU 6/2023



pembatalan ketentuan-ketentuan di dalam UU 6/2023 yang merugikan para buruh melalui pengujian materil *a quo*;

32. Bahwa meskipun permohonan Pemohon I dalam pengujian formil UU 6/2023 dalam Putusan MK No. 50/PUU-XXI/2023 tanggal 2 Oktober 2023 ditolak oleh MK, akan tetapi MK dalam konklusinya berkesimpulan bahwa Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*. Dengan demikian, apabila konsisten dengan Putusan MK No. 50/PUU-XXI/2023, maka Pemohon I seharusnya juga mempunyai kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan pengujian materil UU 6/2023 *a quo*, karena pada prinsipnya kedudukan dan kerugian konstitusional Pemohon I secara substantif dirugikan akibat berlakunya UU 6/2023 baik dari segi formil maupun materilnya;
33. Bahwa berdasarkan uraian di atas maka Pemohon I telah secara jelas memenuhi syarat sebagaimana ditetapkan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-VII/2009, tanggal 16 Juni 2010, yaitu Pemohon I mempunyai kepentingan untuk mengajukan Permohonan *a quo* karena Pemohon I mempunyai hubungan pertautan dengan berlakunya UU 6/2023;

B.2. Pemohon II, Pemohon III, Pemohon IV, dan Pemohon V Masing-Masing Adalah Kelompok Orang Yang Mempunyai Kepentingan Yang Sama (Bagian Dari Pemohon Perorangan)

34. Bahwa Pemohon II, Pemohon III, Pemohon IV, dan Pemohon V masing-masing adalah organisasi atau bagian dari organisasi serikat pekerja/serikat buruh dengan jenjang berbeda, yaitu; Pemohon II adalah unsur pimpinan organisasi serikat pekerja/serikat buruh pada jenjang federasi; dan Pemohon III, Pemohon IV dan Pemohon V adalah pimpinan organisasi serikat pekerja/serikat buruh pada jenjang konfederasi;
35. Bahwa pengaturan mengenai organisasi serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh diatur tersendiri dalam sebuah undang-undang khusus, yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh,



Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989 (selanjutnya disebut "UU SP/SB");

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

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

37. Bahwa pengertian federasi serikat pekerja/serikat buruh diatur dalam Pasal 1 angka 4 UU SP/SB yang selengkapnya berbunyi: "*Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh.*";
38. Bahwa pengertian konfederasi serikat pekerja/serikat buruh diatur dalam Pasal 1 angka 5 UU SP/SB yang selengkapnya berbunyi: "*Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh.*";
39. Bahwa tujuan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh disebutkan dalam ketentuan Pasal 4 ayat (1) UU SP/SB yang selengkapnya berbunyi: "*Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya.*";
40. Bahwa fungsi serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh menurut UU SP/SB adalah antara lain sebagai "*sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya*" [Vide Pasal 4 ayat (2) huruf d];
41. Bahwa syarat pembentukan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh menurut UU SP/SB antara lain:



pekerja/ serikat buruh harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga." [Vide Pasal 11 ayat (1)];

42. Bahwa ketentuan mengenai anggaran dasar serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 11 ayat (1) UU SP/SB dalam Penjelasan pasal *a quo* disebutkan dengan bunyi sebagai berikut:

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

43. Bahwa pengaturan mengenai legalitas serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh antara lain disebutkan dalam Pasal 18 ayat (1) UU SP/SB yang selengkapnya berbunyi: "*Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat.*"

44. Bahwa Pemohon II merupakan bagian dari organisasi serikat pekerja/serikat buruh tingkat federasi sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 4 UU SP/SB, dan menjadi unsur pimpinan di salah satu federasi serikat pekerja/serikat buruh, yakni Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia yang memiliki tujuan, memiliki fungsi, memiliki AD/ART, serta memiliki legalitas sebagai federasi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 4 ayat (1), Pasal 4 ayat (2) huruf d, Pasal 11 ayat (1), dan Pasal 18 ayat (1) UU SP/SB, yang selengkapnya dapat Pemohon II uraikan sebagai berikut:

- 44.1. Bahwa Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) didirikan dengan dilandasi semangat Deklarasi pembentukan Serikat Pekerja Metal Indonesia yang dicetuskan pada tanggal 6 Februari 1999 dan



Pekerja dari tingkat paling bawah yang tergabung dalam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia, sebagaimana dinyatakan dalam Mukadimah Anggaran Dasar FSPMI [Bukti P-8];

- 44.2. Bahwa tujuan FSPMI dinyatakan pada Alinea Keempat Mukadimah Anggaran Dasar FSPMI, yang selengkapnya berbunyi:

Bahwa Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia didirikan untuk perjuangan kelas pekerja (*working class*) yang memperjuangkan buruh dan rakyat Indonesia secara ideologis, sosial ekonomi, sosial politik, dan sosial budaya demi mewujudkan nilai-nilai Pancasila dalam kehidupan nyata kaum buruh khususnya menegakkan kemanusiaan yang adil dan beradab serta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

- 44.3. Bahwa tujuan FSPMI dinyatakan kembali secara terperinci dalam Pasal 9 Anggaran Dasar FSPMI, yang selengkapnya berbunyi:
- a. Turut berperan aktif dalam mewujudkan cita-cita Proklamasi 17 Agustus 1945 dan menjalankan UUD 1945 beserta amandemennya.
 - b. Menghimpun dan menyatukan kaum pekerja khususnya dalam lapangan pekerjaan industri dan jasa: Logam, Elektronik Elektrik, Automotif Mesin dan Komponen, Perkapalan dan Jasa Maritim, Aneka Industri, dan Dirgantara.
 - c. Meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan pekerja Indonesia dan keluarganya yang layak bagi kemanusiaan yang adil dan beradab.
 - d. Meningkatkan rasa kesetiakawanan dan persaudaraan kaum pekeija dan keluarganya serta masyarakat pada umumnya.
 - e. Meningkatkan produktivitas kerja, syarat-syarat kerja, dan kondisi kerja.
 - f. Memantapkan Hubungan Industrial guna mewujudkan ketenangan kerja dan ketenangan usaha.



secara ekonomi dan politik dapat ikut menentukan arah kebijakan negara dan kesejahteraan buruh dan rakyat.

- 44.4. Bahwa fungsi FSPMI dinyatakan dalam pasal 8 Anggaran Dasar FSPMI, yang menyatakan Organisasi ini berfungsi:
- a. Sebagai wadah dan sarana pembinaan pekerja Indonesia pada industri dan jasa untuk berpartisipasi dalam Pembangunan Nasional melalui peningkatan disiplin, etos kerja dan produktivitas.
 - b. Sebagai pendorong dan penggerak anggota dalam ikut serta mensukseskan program Pembangunan Nasional khususnya di sektor industri, Ekonomi, Pendidikan, Hukum, Sosial Politik dan Budaya Bangsa.
 - c. Sebagai pelindung dan pembela hak dan kepentingan anggota beserta keluarga.
 - d. Sebagai sarana peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarga baik lahir maupun batin.
- 44.5. Bahwa tujuan dan fungsi FSPMI sebagaimana disebutkan di atas telah diimplementasikan dalam sejumlah kegiatan antara lain:
- a. Melakukan permohonan uji materiil Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ke Mahkamah Agung sebagai Pemohon;
 - b. Melakukan peningkatan kesejahteraan anggota dan pekerja terkait upah melalui Dewan Pengupahan;
 - c. Terlibat dalam Lembaga Kerjasama Tripartit Ketenagakerjaan dalam rangka perumusan kebijakan ketenagakerjaan bersama pihak Pemerintah, Organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
 - d. Melakukan advokasi kebijakan ketenagakerjaan dan advokasi perkara ketenagakerjaan seperti upah, pesangon, PHK, PKWT,



secara non litigasi maupun litigasi;

- 44.6. Bahwa legalitas FSPMI dibuktikan dengan diterbitkannya Surat Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur, Nomor: 897/-1.835.3, tanggal 2 Mei 2019, yang pada pokoknya menyatakan bahwa Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) telah tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur dengan Nomor Bukti Pencatatan: 312/IV/P/V/2002, tanggal 16 Mei 2002 [Bukti P- 10];
- 44.7. Bahwa dalam Pasal 8 angka 3 Anggaran Dasar FSPMI ditekankan bahwa FSPMI difungsikan sebagai pelindung dan pembela hak dan kepentingan anggota beserta keluarganya;
- 44.8. Bahwa dalam Pasal 30 angka 1 dan angka 2 Anggaran Dasar *jo.* Pasal 17 Anggaran Rumah Tangga FSPMI ditetapkan komposisi Pimpinan DPP FSPMI terdiri dari seorang Presiden, seorang Deputi Presiden, beberapa orang Wakil Presiden, seorang Sekretaris Jenderal, beberapa orang Wakil Sekretaris Jenderal, seorang Bendahara Umum, dan dua orang Wakil Bendahara Umum;
- 44.9. Bahwa dalam Pasal 11 angka 4 Anggaran Rumah Tangga FSPMI antara lain dinyatakan bahwa Wakil Presiden, Sekretaris Jenderal, dan Wakil Sekretaris Jenderal FSPMI dapat menjalankan tugas-tugas harian kerja organisasi secara aktif sesuai pembedaan tugas yang diatur dalam Peraturan Organisasi (PO)";
- 44.10. Bahwa pada Diktum Pertama PO FSPMI Nomor: KEP.017/DPP-FSPMI/ORG/X/2020 disebutkan Wakil Presiden Bidang Politik dan Kebijakan Publik FSPMI menjalankan tugas-tugas harian kerja Organisasi secara aktif demi memastikan berjalannya fungsi FSPMI, yang dalam Pasal 8 ayat (3) Anggaran Rumah Tangga FSPMI disebutkan fungsi FSPMI sebagai pelindung dan pembela hak dan kepentingan anggota FSPMI beserta keluarganya [Bukti P-12];



[Bukti P-11] dan Sabilar Rosyad selaku Sekretaris Jenderal [Bukti P-12] oleh karenanya sah bertindak untuk dan atas nama serta mewakili FSPMI sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga FSPMI;

45. Bahwa Pemohon III merupakan serikat pekerja/serikat buruh tingkat konfederasi, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 5 UU SP/SB, yang memiliki tujuan, memiliki fungsi, memiliki AD/ART, serta memiliki legalitas sebagai konfederasi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana ketentuan yang diatur dalam UU SP/SB, antara lain ketentuan Pasal 4 ayat (1), Pasal 4 ayat (2) huruf d, Pasal 11 ayat (1), dan Pasal 18 ayat (1) UU SP/SB, yang selengkapnya dapat Pemohon III uraikan sebagai berikut:

45.1. Bahwa Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) pada mulanya dibentuk pada tanggal 20 Februari 1973 dengan nama Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI), yang selanjutnya bertransformasi pada tahun 1995 menjadi Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI), dan pada tanggal 29 Juli 2001 berubah bentuk menjadi Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) sebagaimana disebutkan pada Alinea Ketiga Mukadimah dan ketentuan Pasal 3 Anggaran Dasar KSPSI [Bukti P-13];

45.2. Bahwa tujuan KSPSI dinyatakan pada Alinea Keempat Mukadimah Anggaran Dasar KSPSI, yang selengkapnya berbunyi:

Bahwa dibentuknya Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) untuk mewujudkan kemerdekaan berserikat bagi kaum pekerja Indonesia yang bersifat; bebas, terbuka, mandiri, demokratis, profesional dan bertanggung jawab dengan tujuan mewujudkan kehidupan pekerja Indonesia dan keluarganya yang sejahtera, adil dan bermartabat dengan cara memperjuangkan, melindungi, membela hak-hak dan kepentingan pekerja, meningkatkan Sumber Daya Manusia,



dan berkeadilan.;

- 45.3. Bahwa tujuan KSPSI diperinci kembali dalam Pasal 8 Anggaran Dasar KSPSI yang antara lain menyebutkan bahwa KSPI bertujuan;
- Melindungi serta membela hak dan kepentingan pekerja [Vide angka 2];
 - Meningkatkan kesejahteraan dan penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya [Vide angka 3];
 - Menumbuh kembangkan rasa kesetiakawanan dan solidaritas diantara sesama kaum pekerja [Vide angka 4];
 - Menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, adil dan bermartabat [Vide angka 5];
- 45.4. Bahwa dalam Pasal 10 Anggaran Dasar KSPSI disebutkan bahwa untuk mencapai tujuannya KSPSI menjalankan berbagai usaha sebagaimana, yaitu antara lain:
- Mengupayakan perbaikan dan peningkatan mutu peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang lebih baik dan berpihak pada kepentingan pekerja yang berlandaskan Hak Azasi Manusia (HAM) [Vide angka 2];
 - Memperjuangkan perbaikan upah dan penghidupan yang layak sesuai dengan kebutuhan hidup dan kemajuan perekonomian [Vide angka 3]; dan
 - Memperjuangkan jaminan sosial yang adil untuk perlindungan pekerja beserta keluarganya [Vide angka 4].
- 45.5. Bahwa fungsi KSPSI dinyatakan dalam Pasal 9 Anggaran Dasar organisasi, yaitu antara lain sebagai;
- Sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja [Vide angka 1];
 - Pelindung dan pembela hak-hak dan kepentingan pekerja [Vide angka 3];
 - Wadah pembinaan dan wahana peningkatan pengetahuan pekerja [Vide angka 4];



[Vide angka 5];

- Mitra yang aktif dalam proses pengambilan keputusan politik ketenagakerjaan serta sebagai kontrol sosial terhadap kebijaksanaan pemerintah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan [Vide angka 10];

- 45.6. Bahwa legalitas KSPSI dibuktikan dengan dikeluarkannya Tanda Bukti Pencatatan oleh Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Jakarta Selatan, Nomor 122/V/E/VIII/2001, tanggal 8 Agustus 2001, yang pada pokoknya menyatakan bahwa permohonan pencatatan oleh Dewan Pimpinan Pusat Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) telah memenuhi kelengkapan persyaratan sesuai Pasal 2 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 16/MEN/2001 [Bukti P-16];
- 45.7. Bahwa dalam Pasal 9 angka (8) Anggaran Dasar KSPSI disebutkan KSPSI berfungsi: *“mewakili untuk dan atas nama anggota baik didalam maupun diluar pengadilan.”*;
- 45.8. Bahwa dalam Pasal 33 ayat (1) Anggaran Rumah Tangga KSPSI disebutkan *“Hal-hal yang belum diatur dalam Anggaran Rumah Tangga, akan diatur dalam Peraturan Organisasi (PO).”*;
- 45.9. Bahwa dalam PO KSPSI Nomor: 01/PO/DPP/KSPSI/X/2020, antara lain ditetapkan; Pertama, Penanggung jawab KSPSI berada ditangan Presiden KSPSI dan Sekjen KSPSI.; Kedua, Apabila dalam keadaan tertentu salah satu berhalangan maka dapat ditunjuk Pengurus lainnya.; Ketiga, Apabila keduanya berhalangan maka dilakukan rapat khusus Pengurus DPP KSPSI menunjuk dan menugaskan beberapa orang Pengurus untuk bertindak atas nama organisasi [Bukti -14];
- 45.10. Bahwa dalam Permohonan *a quo* Pemohon III diwakili oleh Wakil Sekretaris Jenderal KSPSI Fredy Sembiring., [Bukti-17] dan Bendahara Umum KSPSI Mustopo [Bukti-18], berdasarkan Surat



P-15];

46. Bahwa Pemohon IV merupakan serikat pekerja/serikat buruh tingkat konfederasi sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 5 UU SP/SB, yang memiliki tujuan, memiliki fungsi, memiliki AD/ART, serta memiliki legalitas sebagai konfederasi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana ketentuan yang diatur dalam UU SP/SB, antara lain ketentuan Pasal 4 ayat (1), Pasal 4 ayat (2) huruf d, Pasal 11 ayat (1), dan Pasal 18 ayat (1) UU SP/SB, yang selengkapnya dapat Pemohon IV uraikan sebagai berikut:

46.1. Bahwa Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI) didirikan pada tanggal 2 September 2016 sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 4 Anggaran Dasar organisasi [Bukti P-19];

46.2. Bahwa tujuan KPBI dinyatakan dalam Pasal 7 Anggaran Dasar KPBI, yaitu:

- (1) *Menghimpun dan membangun gerakan serikat pekerja/serikat buruh dari berbagai sektor di Indonesia.*
- (2) *Meningkatkan kapasitas organisasi pekerja agar bisa memperjuangkan kepentingan kaum pekerja/buruh secara lebih efektif.*
- (3) *Melindungi federasi serikat pekerja/serikat buruh anggota dari setiap gangguan dan ancaman Kapitalisme.*
- (4) *Meningkatkan kesejahteraan anggota dengan berbagai cara, termasuk melalui Perjanjian-Perjanjian Kerja Bersama maupun dengan mempengaruhi kebijakan pemerintah di bidang perburuhan.*

46.3. Bahwa tujuan KPBI selanjutnya dirumuskan dalam usaha organisasi sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 8 Anggaran Dasar KPBI, yaitu KPBI mempunyai usaha antara lain:

- (1) *Mendorong terbentuknya federasi serikat pekerja/serikat buruh di berbagai wilayah di Indonesia.*



pembangunan nasional khususnya di bidang ketenagakerjaan/perburuhan.

- (3) Membangun kerjasama dengan berbagai lembaga perburuhan dan lembaga lainnya baik secara nasional maupun internasional.*
- (4) Melakukan kegiatan pendidikan, kajian, advokasi dan pengembangan organisasi untuk memperkuat federasi serikat anggota, serta mendukung perjuangan mereka untuk meningkatkan kehidupan dan kondisi kerja para pekerja/buruh anggotanya.*
- (5) Mengutus perwakilan KPBI pada lembaga-lembaga perburuhan baik nasional dan internasional sebagai wujud partisipasi aktif dalam pembangunan perburuhan.*
- (6) Membangun lembaga dan usaha-usaha untuk memperkuat kesejahteraan dan perlindungan bagi anggota KPBI.*

46.4. Bahwa legalitas KPBI dibuktikan dengan Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor AHU-0007842.AH.01.07.Tahun 2017 tentang Pengesahan Pendirian Badan Hukum Perkumpulan KPBI [Bukti P-20] dan Nomor Bukti Pencatatan 2201/V/FSP/III/2016 Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara DKI Jakarta, tanggal 3 Oktober 2016 [Bukti P-21];

46.5. Bahwa Dewan Eksekutif Nasional adalah badan organisasi KPBI yang memiliki tugas dan tanggung jawab antara lain *“Menegakkan dan menjalankan AD/ART KPBI”, “Melaksanakan keputusan-keputusan Kongres dan Dewan Buruh Nasional”,* termasuk dalam hal ini *“Mengatasnamakan atau mewakili KPBI dalam berhubungan dengan pihak lain secara nasional dan internasional”,* hal ini sebagaimana Pasal 12 ayat (1) Anggaran Rumah Tangga KPBI;

46.6. Bahwa menurut Pasal 14, Pasal 15, Pasal 16, dan Pasal 17 secara berturut turut Anggaran Rumah Tangga KPBI, Dewan Eksekutif Nasional KPBI terdiri Ketua Umum, Sekretaris Jenderal, Bendahara Umum, Kepala Bidang dan Badan Otonom;



Umum KPBI yaitu Ilhamsyah [Bukti P-22] dan Sekretaris Jenderal KPBI yaitu Damar Panca Mulya [Bukti P-23], sebagai pengurus Dewan Eksekutif Nasional KPBI yang telah ditetapkan dalam Kongres KPBI ke-II [Bukti P-19];

47. Bahwa Pemohon V merupakan serikat pekerja/serikat buruh tingkat konfederasi sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 5 UU SP/SB, yang memiliki tujuan, memiliki fungsi, memiliki AD/ART, serta memiliki legalitas sebagai konfederasi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana ketentuan yang diatur dalam UU SP/SB, antara lain ketentuan Pasal 4 ayat (1), Pasal 4 ayat (2) huruf d, Pasal 11 ayat (1), dan Pasal 18 ayat (1) UU SP/SB, yang selengkapnya dapat Pemohon V uraikan sebagai berikut:

47.1. Bahwa Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) dibentuk pada tanggal 1 Februari 2003 sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 3 Anggaran Dasar organisasi [Bukti P-24];

47.2. Bahwa tujuan KSPI dinyatakan dalam Pasal 6 Anggaran Dasar KSPI, yaitu "*Sebagai wadah berhimpun federasi-federasi serikat pekerja dalam berjuang mewujudkan kemerdekaan, keadilan sosial, dan kesejahteraan melalui/menjuju Negara Kesejahteraan 'WELFARE STATE' dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia*".

47.3. Bahwa tujuan KSPI selanjutnya dirumuskan dalam misi organisasi sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 7 Anggaran Dasar KSPI, yaitu KSPI mempunyai misi antara lain:

- Mewujudkan lapangan kerja yang layak [Vide angka 1];
- Mewujudkan Jaminan Sosial yang layak dan berkeadilan [Vide angka 2];
- Mewujudkan upah untuk memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja dan keluarganya [Vide angka 3];
- Merealisasikan Hubungan Industrial yang berkeadilan, bermartabat, dan berkelanjutan [Vide angka 5];



angka 6];

- Memastikan bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh negara untuk dipergunakan sebesar-besarnya kemakmuran rakyat [Vide angka 7];
- Penegakan Hak Asasi Manusia [Vide angka 10];
- Mengkonsolidasi suara anggota dan suara buruh/pekerja Indonesia agar secara ekonomi dan politik dapat ikut menentukan arah kebijakan Negara dan kesejahteraan buruh/pekerja dan rakyat [Vide angka 11];
- Berpartisipasi aktif dan berperan serta dalam Pembangunan Nasional dan peningkatan peran organisasi dalam bidang ekonomi, sosial politik, budaya dan hukum [Vide angka 12];

47.4. Bahwa fungsi KSPI dinyatakan dalam pasal 9 Anggaran Dasar organisasi, yaitu antara lain:

- Merumuskan kebijakan ketenagakerjaan dan kebijakan publik yang berpihak kepada pekerja dan rakyat yang manusiawi, dinamis dan berkeadilan [Vide angka 1];
- Memperjuangkan aspirasi hak dan kepentingan anggota sebagai warga Negara untuk mewujudkan kebijakan publik yang berpihak kepada pekerja dan rakyat [Vide angka 2 huruf c];

47.5. Bahwa legalitas KSPI dibuktikan dengan diterbitkannya Surat Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur, Nomor 2234/-1.835.2, tanggal 17 Oktober 2012, yang pada pokoknya menyatakan bahwa pemberitahuan dan permohonan pencatatan organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bernama Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) telah memenuhi ketentuan Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor: Kep.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh *jo.* Pasal 9 Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 10 Tahun 2007 tentang Tata Cara Pembentukan, Perubahan Organisasi dan Pembubaran Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sehingga



Tanggal Pencatatan: 17 Oktober 2012 [Bukti P-28];

- 47.6. Bahwa dalam Pasal 9 angka 2 huruf b Anggaran Dasar KSPI disebutkan bahwa KSPI berfungsi sebagai wakil pekerja dalam *“perkara ketenagakerjaan di tingkat nasional dan atau internasional baik di dalam maupun di luar pengadilan.”*;
- 47.7. Bahwa terkait fungsi KSPI sebagai wakil pekerja dalam perkara ketenagakerjaan di tingkat nasional dan atau internasional baik di dalam maupun di luar pengadilan, Pasal 22 ayat 1 Anggaran Dasar organisasi menegaskan *“KSPI memegang kewenangan tertinggi ke dalam dan ke luar dengan menitikberatkan perjuangannya (kebijakan) kepada ideologi, politik, ekonomi, pendidikan, budaya, hukum, HAM, pertahanan dan keamanan, serta lingkungan hidup.”*;
- 47.8. Bahwa organ yang memiliki kewajiban dan bertanggungjawab menjalankan kebijakan untuk dan atas nama KPSI menurut Pasal 4 angka 1 Anggaran Rumah Tangga KSPI adalah Dewan Eksekutif Nasional KSPI;
- 47.9. Bahwa menurut Pasal 3 angka 1 huruf a dan huruf b Anggaran Rumah Tangga KSPI, Dewan Eksekutif Nasional KSPI terdiri dari seorang Presiden, seorang Deputi Presiden, beberapa Wakil Presiden, seorang Sekretaris Jenderal, dan beberapa Wakil Seretaris Jenderal;
- 47.10. Bahwa dalam Permohonan *a quo* Pemohon V diwakili oleh Agus Sarjanto selaku Wakil Presiden KSPI [Bukti P-29] dan Ramidi selaku Sekretaris Jenderal KSPI [Bukti P-30], sebagai pengurus pada Dewan Eksekutif Nasional KSPI, yang nama-namanya tercantum dalam Surat Keputusan DEN KSPI Nomor 001/DEN-KSPI/III/2022 tertanggal 21 Maret 2022 dan lampirannya. [Bukti P-25 dan P-26] Sesuai dengan Peraturan Organisasi No. A.003/PO-KSPI/IX/2019 tentang Pengorganisasian dan Kewenangan DEN KSPI keduanya berhak dan berwenang mewakili KSPI untuk mengajukan permohonan *a quo* [Bukti P-27];



Permohonan *a quo*, telah jelas bahwa Pemohon II, Pemohon III, Pemohon IV, dan Pemohon V, merupakan kelompok orang yang terhimpun dalam organisasi serikat pekerja/serikat buruh sesuai jenjang masing-masing, sebagaimana dimaksud dalam UU SP/SB;

49. Bahwa menurut Jhon D. Millet dalam Ig. Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta, 2003, diberikan pengertian bahwa "*Organisasi adalah orang-orang yang bekerja sama dengan mengandung ciri-ciri dari hubungan kemanusiaan yang timbul didalam kegiatan kelompok*". Pengertian organisasi secara konseptual juga dikemukakan oleh para ahli lainnya sebagaimana dikutip dalam Sutarto, *Dasar-dasar Organisasi*, Yogyakarta, 2006, hlm. 23-35. Cyril Soffer, misalnya, mendefinisikan "*Organisasi adalah perserikatan orang-orang yang berkelompok bersama-sama sekitar pencapaian tujuan tertentu*". Menurut Ralp Currier Davis "*Organisasi adalah sesuatu kelompok orang-orang yang sedang bekerja kearah tujuan bersama dibawah kepemimpinan*". Sementara dalam pandangan William G. Scott "*Suatu organisasi formal adalah suatu sistem mengenai aktivitas-aktivitas yang dikordinasikan dari sekelompok orang yang bekerja sama kearah suatu tujuan bersama dibawah wewenang dan kepemimpinan*". Michael J. Jucius menjelaskan bahwa "*Istilah organisasi disini dipakai untuk menunjukan pada suatu kelompok orang yang bekerja dalam hubungan yang saling bergantung kearah tujuan atau tujuan-tujuan bersama*";
50. Bahwa merujuk pada pengertian organisasi menurut para ahli maka dapat diidentifikasi bahwa subjek organisasi adalah "kelompok orang" atau "kelompok orang-orang" atau "sekelompok orang" yang saling bekerja sama atau bersama-sama bekerja ke arah tujuan-tujuan bersama dibawah kepemimpinan karena mempunyai kepentingan yang sama;
51. Bahwa berdasarkan uraian sebagaimana butir 14 sampai dengan butir 33 Permohonan *a quo* maka organisasi serikat pekerja/serikat buruh, konfederasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh *in casu* Pemohon II Pemohon III, Pemohon IV, dan Pemohon V tergolong sebagai kelompok orang yang mempunyai kepentingan yang sama, yaitu sama-



melindungi hak-hak dan kepentingan-kepentingan pekerja/buruh, serta memperjuangkan aspirasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam UU SP/SB;

52. **Bahwa selain dari pada itu telah menjadi Yurisprudensi di Mahkamah Konstitusi sejak putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004, bahwa serikat pekerja/serikat buruh dari berbagai jenjang serta kelompok pekerja yang mengajukan Permohonan pengujian undang-undang mengenai ketenagakerjaan diakui oleh Mahkamah sebagai subjek Pemohon kategori “kelompok orang yang mempunyai kepentingan yang sama”.** Dalam pertimbangan hukumnya Mahkamah menyatakan sebagai berikut:

52.1. Menimbang bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan berupa akta-akta pendirian asosiasi, federasi atau organisasi buruh/pekerja, tidak ternyata bahwa organisasi-organisasi tersebut telah memperoleh kedudukan sebagai badan hukum menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku, sedang di lain pihak tidak ternyata pula bahwa UU 13/2003 secara khusus memberikan kedudukan atau *standing* bagi organisasi atau asosiasi-asosiasi serikat buruh untuk dapat mengajukan permohonan di hadapan Mahkamah untuk membela kepentingan hukum dan hak asasi para buruh sebagaimana dikenal dalam Undang-undang Lingkungan Hidup, **akan tetapi sebagai perorangan atau kumpulan perorangan yang bertindak untuk diri sendiri maupun untuk para buruh yang tergabung dalam organisasi yang dipimpin para Pemohon, maka Pemohon memenuhi kualifikasi sebagaimana dimaksud Pasal 51 ayat (1) yaitu sebagai perorangan atau kelompok orang yang memiliki kepentingan yang sama;**

52.2. Putusan tersebut kemudian diikuti oleh sejumlah putusan-putusan Mahkamah Konstitusi selanjutnya yang konsisten menempatkan serikat pekerja/serikat buruh dari berbagai jenjang serta kelompok pekerja sebagai subyek hukum “kelompok orang yang mempunyai



sebagai berikut:

- a. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009, tanggal 10 November 2010
 - b. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, tanggal 19 September 2011
 - c. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010, tanggal 14 November 2011
 - d. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, tanggal 17 Januari 2012
 - e. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014, tanggal 04 November 2015
 - f. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 23/PUU-XIV/2016, tanggal 14 Juli 2016
 - g. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015, tanggal 29 September 2016
 - h. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-XVI/2018, tanggal 27 Februari 2019
53. Bahwa oleh karena Pemohon II Pemohon III, Pemohon IV, dan Pemohon V, adalah kelompok orang yang mempunyai kepentingan yang sama, maka Pemohon II Pemohon III, Pemohon IV, dan Pemohon V merupakan subjek hukum yang dapat mengajukan diri sebagai Pemohon pengujian UU 6/2023 terhadap UUD 1945 sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK *jo.* Pasal 3 huruf a PMK PUU;

B.3. Pemohon VI dan Pemohon VII Masing-Masing Adalah Perorangan Warga Negara Indonesia

54. Bahwa Pemohon VI dan Pemohon VII masing-masing adalah pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 6 UU SP/SB *jo.* Pasal 1 angka 3 UU 13/2003;



NIK 3273270607780001 [Bukti P-31], karyawan/buruh di PT. Lawe Adya Prima dengan status sebagai Pekerja Tetap berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan menjadi peserta Jamsostek;

56. Bahwa Pemohon VII adalah Ade Triwanto, Warga Negara Indonesia, dengan NIK 3302020606980003 [Bukti P-32], karyawan/buruh di PT. Indonesia Polymer Compound dengan status sebagai Pekerja Kontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan;
57. Bahwa berdasarkan uraian sebagaimana butir 56 sampai dengan butir 57 Permohonan *a quo* maka Pemohon VI dan Pemohon VII tergolong sebagai subjek perorangan warga negara yang dapat mengajukan diri sebagai Pemohon pengujian UU 6/2023 terhadap UUD 1945 sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK *jo.* Pasal 3 huruf a PMK PUU.

B.4. KERUGIAN KONSTITUSIONAL PEMOHON

B.4.1. TENAGA KERJA ASING (TKA)

58. Bahwa Pemohon terbukti mengalami kerugian konstitusional atau setidaknya berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU 13/2003 karena norma *a quo* mengatur ketentuan baru mengenai penempatan tenaga kerja asing sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada tabel sebagai berikut:

TABEL B.1

**KERUGIAN KONSTITUSIONAL PEMOHON
TERKAIT PENGATURAN TENAGA KERJA ASING (TKA)
Akibat Pemberlakuan**

**Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU
13/2003 [Pasal 42 ayat (1); Pasal 42 ayat (3) huruf a; Pasal 42 ayat (3)
huruf c; Pasal 42 ayat (4); dan Pasal 42 ayat (5)]**



<p>1.</p>	<p>Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU 13/2003</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Bahwa Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU 13/2003 pada pokoknya membuat pengaturan mengenai proses rekrutmen dan penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia yang sedemikian mudah sehingga berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak, serta hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945,2. Bahwa dalam ketentuan Pasal 42 UU 13/2003 yang diubah dengan Pasal 81 angka 4 UU 6/2023, Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing tidak lagi wajibkan memiliki izin, yaitu izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk, melainkan cukup memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) namun tidak disebutkan secara jelas kriteria keterangan yang harus dimuat didalam RPTKA sebagaimana sebelumnya ditentukan secara tegas dalam UU 13/2003, seperti; (a) alasan penggunaan tenaga kerja asing; (b) jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan; (c) jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan (d) penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan. Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi bagi TKA dengan kualifikasi antara lain pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia juga tidak lagi diatur;3. Bahwa dengan pengaturan yang demikian maka TKA yang dipekerjakan di Indonesia berpotensi merebut hak-hak para Pemohon sebagai warga negara yang telah dijamin oleh konstitusi, antara lain hak untuk diprioritaskan oleh Negara dalam memperoleh pekerjaan dibandingkan dengan warga negara asing, terutama hak atas pekerjaan di bidang-bidang yang tidak menuntut suatu keahlian tertentu, sedangkan dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU 13/2003 TKA dengan jabatan-jabatan yang sebelumnya harus memiliki izin untuk bisa ditempatkan bekerja di Indonesia, termasuk TKA tanpa keahlian (<i>unskill worker</i>) dapat saja mengisi lapangan pekerjaan yang semestinya adalah menjadi hak
-----------	---	---



		<p>angka 1 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU 13/2003, secara lebih spesifik lagi ketentuan Pasal 42 ayat (1), ayat (3) huruf a dan huruf c, ayat (4), dan ayat (5) berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon yang diberikan oleh Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional para Pemohon. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	--	---

B.4.2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

59. Bahwa para Pemohon terbukti mengalami kerugian konstitusional atau setidaknya berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya;

- a. Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 56 UU 13/2003;
- b. Pasal 81 angka 13 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 57 UU 13/2003
- c. Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 1945
- d. Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003; dan
- e. Pasal 81 angka 17 UU 6/2023 yang memuat ketentuan Pasal 61A sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 61 dan Pasal 62 UU 13/2003

karena norma *a quo* di atas memuat pengaturan baru mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bagi pekerja kontrak sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada tabel sebagai berikut:

TABEL B.2

KERUGIAN KONSTITUSIONAL PEMOHON

TERKAIT PENGATURAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

Akibat Pemberlakuan



13/2003; Pasal 81 angka 13 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 57 UU 13/2003; Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 1945; Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003; dan Pasal 81 angka 17 UU 6/2023 yang memuat Pasal 61A sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 61 dan Pasal 62 UU 13/2003

No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
2	<p>Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 56 UU 13/2003</p> <p>-----</p> <p>Pasal 81 angka 13 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 57 UU 13/2003</p> <p>-----</p> <p>Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003</p> <p>-----</p> <p>Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003</p> <p>-----</p> <p>Pasal 81 angka 17 UU 6/2023</p>	<p>1. Bahwa keberadaan Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 56 UU 13/2003, sepanjang ayat (3) dan ayat (4), telah mengakibatkan berubahnya pengaturan mengenai jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang kini ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Padahal, terkait dengan jangka waktu, misalnya, ketentuan Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003 sebelumnya tegas menyatakan <i>“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.”</i> Artinya, merujuk pada ketentuan Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 56 UU 13/2003, sepanjang ayat (3) dan ayat (4), maka tidak terdapat lagi batasan jangka waktu dalam PKWT sehingga hal tersebut berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh tidak bisa mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, serta berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh tidak akan mendapatkan jaminan dan perlindungan yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yaitu hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;</p> <p>2. Bahwa demikian pula dengan keberadaan Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 yang mengubah</p>



<p>Revisi Pasal 61A UU 6/2023 (Penyisipan Pasal Baru)</p>	<p>ayat (1) yang menentukan jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu dalam PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh tidak akan mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;</p> <p>3. Bahwa pemberlakuan Pasal 81 angka 13 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 57 UU 13/2003 mengakibatkan pekerja/buruh yang dipekerjakan dengan PKWT yang dibuat secara tidak tertulis oleh perusahaan akan berpotensi kehilangan haknya secara hukum untuk mendapatkan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh karena pekerja/buruh karena selain tidak dapat memiliki bukti otentik di hadapan hukum untuk membuktikan perjanjian kerjanya dengan perusahaan, posisi pekerja/buruh akan sangat lemah ketika terjadi pengingkaran perjanjian kerja terutama ketika terjadi pelanggaran terhadap jangka waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, sehingga pemberlakuan Pasal 81 angka 13 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 57 UU 13/2003 berpotensi menyebabkan pekerja/buruh tidak bisa mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sedangkan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 telah menjamin hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih dari itu pemberlakuan Pasal <i>a quo</i> berpotensi menihilkan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum bagi pekerja/buruh sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, serta berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh mendapatkan perlakuan yang tidak adil dan tidak layak dalam hubungan kerja sebagaimana semestinya dijamin menurut Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yaitu menjadi hak setiap orang untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;</p>
---	---



		<p>mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 telah mengubah pengaturan mengenai PKWT yang hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama atau paling lama (3) tahun. Hal itu bisa dilihat pada Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003, sepanjang ayat (1) huruf b, yang menghapus frasa “<i>dan paling lama 3 (tiga) tahun</i>” yang diatur sebelumnya dalam ketentuan Pasal 59 ayat (1) huruf b UU 13/2003. Keberadaan Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 berpotensi membuka ruang bagi jenis pekerjaan yang lama penyelesaiannya lebih dari 3 tahun untuk bisa didasarkan pada PKWT serta dapat membuka ruang bagi pengusaha untuk menempatkan pekerja/buruh berdasarkan PKWT (atau disebut sebagai pekerja kontrak) dalam masa waktu yang cukup lama yakni lebih dari 3 tahun. Hal tersebut berpotensi mempersempit kesempatan bagi pekerja/buruh untuk dapat bekerja berdasarkan PKWTT (atau disebut sebagai pekerja tetap). Dengan demikian pekerja/buruh berpotensi tidak bisa mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945; berpotensi tidak mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945; dan berpotensi mendapatkan perlakuan yang tidak adil dan tidak layak dalam hubungan kerja. Sedangkan hak tersebut dijamin oleh Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yaitu menjadi hak bagi setiap orang untuk mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;</p> <p>5. Bahwa Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003, sepanjang ayat (3) juga berpotensi merugikan pekerja/buruh sebab Pasal <i>a quo</i> telah menghapuskan ketentuan Pasal 59 ayat (3) UU 13/2003 yang menyatakan “<i>Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.</i>” Demikian pula pada ayat (4)</p>
--	--	--



		<p>... tanpa batas dan diperpanjang dalam PKWT yang didasarkan atas jangka waktu sehingga berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh dapat dikontrak berdasarkan PKWT dalam waktu yang lama dan bahkan seumur hidup. Sementara pada ayat (5) Pasal <i>a quo</i> kewajiban bagi pengusaha yang ingin memperpanjang PKWT untuk memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir juga dihilangkan, sehingga hal tersebut menghilangkan hak pekerja/buruh untuk mendapatkan kepastian akan status pekerjaannya: apakah akan diperpanjang ataukah tidak diperpanjang, sebelum berakhir masa pekerjaannya berdasarkan perjanjian kerja. Pada ayat (6) Pasal <i>a quo</i> juga dibuat aturan yang membuat pengusaha memiliki ruang yang sangat luas untuk melakukan pembaharuan PKWT pekerja/buruh secara berulang kali tanpa batasan dan dalam jangka waktu yang menentu sehingga hal tersebut tidak memberikan jaminan kepastian bagi pekerja/buruh. Berdasarkan uraian diatas, pemberlakuan Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003, berpotensi menyebabkan pekerja/buruh tidak bisa mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945; Pasal <i>a quo</i> juga tidak memberikan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum bagi pekerja/buruh sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945; serta berpotensi menyebabkan pekerja/buruh mendapatkan perlakuan yang tidak adil dan tidak layak dalam hubungan kerja, sedangkan hak-hak tersebut dijamin oleh Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>6. Bahwa 81 angka 16 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003 menambahkan pengaturan mengenai kondisi berakhirnya perjanjian kerja, yaitu meliputi pula: "<i>selesaiannya suatu pekerjaan tertentu</i>" sebagaimana tercantum dalam Pasal 61 ayat (1) huruf c yang selengkapnya berbunyi:</p>
--	--	--



		<ul style="list-style-type: none">a. <i>pekerja/buruh meninggal dunia;</i>b. <i>berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;</i>c. <i>selesainya suatu pekerjaan tertentu;</i>d. <i>adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau</i>e. <i>adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.</i> <p>7. Bahwa klausul “selesainya suatu pekerjaan tertentu” yang dimuat dalam Pasal <i>a quo</i> menimbulkan kerugian bagi pekerja/buruh, baik yang berstatus sebagai pekerja tetap (PKWTT) maupun pekerja kontrak (PKWT, sebab bagi pekerja tetap yang dipekerjakan di pekerjaan tertentu dimaksud, berpotensi dapat diakhiri hubungan kerjanya oleh perusahaan ketika pekerjaan tersebut selesai, sedangkan perusahaan bersangkutan masih berjalan dengan jenis pekerjaan yang lain. Adapun bagi pekerja kontrak, hubungan kerjanya juga dapat diakhiri ketika pekerjaannya dianggap sudah selesai, padahal pekerja bersangkutan, misalnya, masih memiliki sisa masa kontrak. Jika Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003 dikaitkan dengan pasal baru, yaitu Pasal 81 angka 17 UU 6/2023 yang memuat ketentuan baru yaitu Pasal 61A, maka pekerja kontrak yang diakhiri masa kerjanya akibat klausul “selesainya suatu pekerjaan tertentu”, hanya akan diberikan kompensasi yang nilainya tidak disebutkan, melainkan akan diatur dalam PP. Padahal, jika berpegang pada sistem UU 13/2003, pekerja kontrak yang diakhiri hubungan kerjanya sebelum jangka waktu kontraknya berakhir, berhak menerima upah sebesar masa kontrak yang tersisa. Artinya, perusahaan menurut Pasal 62 UU 13/2003 wajib membayarkan upah dari sisa masa</p>
--	--	--



		<p>yang sesuai dapat memperoleh sesuai ketentuan undang-undang, dan bukan diberikan kompensasi yang nilainya tidak disebutkan dalam undang-undang. Dalam hal ini UU 6/2023 berpotensi menghilangkan hak pekerja/buruh untuk mendapatkan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil di hadapan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945; hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945; dan hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>8. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiiil <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional para Pemohon. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	--	---

B.4.3. Pekerja Alih Daya (*OUTSOURCING*)

60. Bahwa Pemohon terbukti mengalami kerugian konstitusional atau setidaknya berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya;
- a. Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 64 UU 13/2003;
 - b. Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 65 UU 13/2003; dan
 - c. Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 66 UU 13/2003
- karena norma *a quo* memuat dan/atau berimplikasi menciptakan pengaturan baru mengenai pekerja alih daya (*outsourcing*) sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada tabel berikut:



KERUGIAN KONSTITUSIONAL PARA PEMOHON
TERKAIT PENGATURAN PEKERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCING*)

Akibat Pemberlakuan

Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 64 UU 13/2003; Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 65 UU 13/2003; dan Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 66 UU 13/2003

No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
3.	<p>Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 64 UU 13/2003</p> <p>-----</p> <p>Pasal 81 angka 19 yang menghapus ketentuan Pasal 65 UU 13/2003</p> <p>-----</p> <p>Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 66 UU 13/2003</p>	<p>1. Bahwa Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 mengubah ketentuan Pasal 64 UU 13/2003. Pasal 64 UU 6/2023 berbunyi:</p> <p>(1) <i>Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.</i></p> <p>(2) <i>Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).</i></p> <p>(3) <i>Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.</i></p> <p>Bahwa meskipun Pasal <i>a quo</i> tetap mengatur pengaturan terkait dengan <i>In House Outsourcing</i> yaitu penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborongan/melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis, akan tetapi pada ayat (2) Pasal <i>a quo</i> justru berbunyi, "<i>Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)</i>" dan pada ayat (3) Pasal <i>a quo</i> menambahkan "<i>Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah</i>". Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 di atas seperti pemberian cek kosong kepada pemerintah untuk mengatur lebih lanjut berkaitan dengan penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang berkaitan dengan perjanjian alih daya. Implikasi aturan tersebut, pertama membuat pengaturan mengenai penetapan oleh pemerintah terhadap sebagian pekerjaan yang dapat di alih daya menjadi tidak jelas, kabur, dan penuh ketidakpastian hukum. Kedua, jenis sebagian pekerjaan yang dapat di</p>



perjanjian seperti apa yang seram di atas dengan peraturan pemerintah. Ketiga, peraturan ini merupakan bukti konkrit bahwa pemerintah tidak memprioritaskan perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bekerja dalam perjanjian alih daya. Pekerja/buruh bekerja dalam ketidakpastian atas hukum dan perlindungan dari pemerintah. Keempat, diberikannya peluang bagi pemerintah untuk membentuk peraturan turunan yaitu peraturan pemerintah tidaklah solutif karena pembuatan peraturan pemerintah selama ini nir partisipasi publik. Ruang untuk partisipasi publik dapat memberikan masukan atas peraturan pemerintah selama ini tidak ada dan tidak diberikan. Atas dasar hal tersebut Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 berpotensi merugikan hak-hak konstitusional PEMOHON sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;

2. Bahwa Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 65 UU 13/2003 telah menyebabkan konstruksi hukum Pasal 65 UU 13/2003 yang mengatur mengenai batasan, syarat kerja, dan perlindungan hak-hak *outsourcing* menjadi hilang. Padahal, substansi yang diatur dalam Pasal 65 UU 13/2003 ialah terkait dengan *In House Outsourcing* yaitu penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan untuk mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaan pokok, melainkan bersifat penunjang, yang dikerjakan di lokasi perusahaan pemberi pekerjaan dengan tanpa menghambat proses produksi secara langsung. Dihapusnya ketentuan Pasal 65 UU 13/2003 mengakibatkan antara lain hilangnya batasan cara menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain di dalam perusahaan pemberi pekerjaan terkait dengan perlindungan bagi para pekerja; semua jenis pekerjaan bisa diborongkan tanpa dibatasi *core* atau *non core*; tidak perlu lagi syarat harus berbadan hukum bagi perusahaan pemborong pekerjaan; dan tidak ada lagi sanksi hukum berupa beralihnya hubungan kerja ke pemberi pekerjaan. Hal itu berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh karena bisa saja pekerja/buruh akan di-*outsorce* seumur hidup, sebab sebenarnya dalam ketentuan Pasal 65 ayat (7) diatur bahwa "*Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59*". Dengan dihapusnya Pasal *a quo* basis *outsourcing*



	<p>... Pasal 66 UU 13/2003 mengenai ...</p> <ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="571 248 1278 846">3. Bahwa oleh sebab itu Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 65 UU 13/2003 berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja/buruh sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 karena jaminan bagi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan berpotensi tidak dapat diwujudkan akibat tidak adanya batasan dan syarat kualifikasi yang dapat dilakukan <i>outsourcing</i> dalam bekerja. Dihapusnya Pasal <i>a quo</i> juga membuat pekerja/buruh berpotensi tidak mendapatkan perlakuan yang sama antara <i>outsourcing</i> dengan pekerja lainnya sehingga hak konstitusional pekerja/buruh yang dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yaitu hak untuk diakui, dijamin, dilindungi, dan mendapatkan kepastian hukum yang adil dalam sistem kerja <i>outsourcing</i> sulit dipenuhi, dan pada gilirannya pekerja/buruh <i>outsourcing</i> akan sulit memenuhi hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;<li data-bbox="571 857 1278 1592">4. Bahwa berlakunya Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 66 UU 13/2003 berpotensi mengakibatkan terbangunnya sistem ketenagakerjaan yang menukar atau mengganti pekerja yang berstatus tetap dengan pekerja dari perusahaan 'Alih Daya' guna mengerjakan semua jenis pekerjaan tanpa batas sehingga dapat menciptakan "perbudakan modern (<i>modern slavery</i>)", memperdagangkan manusia untuk dipekerjakan kepada orang lain atau <i>Exploitat de l'homp var l'homp</i> karena syarat dan ketentuan tentang jenis dan sifat pekerjaan yang diperbolehkan Pasal 65 UU 13/2003 juga telah dihapus oleh UU 6/2023. Perusahaan atau pengguna jasa akan dapat secara leluasa menggunakan pekerja <i>outsourcing</i> untuk melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan kontrak awal pekerjaannya. Semua jenis pekerjaan akan dapat di <i>outsourcing</i> kan dan tidak hanya terbatas untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dikaitkan dengan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003, jika persyaratan yang termuat dalam huruf d dari ayat (2) Pasal 66 tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan PPJP beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Diubahnya Pasal 66 UU 13/2003 berimplikasi pada tidak adanya
--	---



		<p>atau perjanjian (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). Hal ini berpotensi melanggar hak-hak pekerja/buruh yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang mengatur bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum, serta hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>5. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiil <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional Pemohon sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional para Pemohon. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	--	---

B.4.4. CUTI

61. Bahwa Pemohon terbukti mengalami kerugian konstitusional atau setidaknya berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003 karena norma *a quo* memuat pengaturan baru mengenai cuti sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada tabel sebagai berikut:

TABEL B.4

**KERUGIAN KONSTITUSIONAL PEMOHON
TERKAIT CUTI DAN UPAH CUTI
Akibat Pemberlakuan**

**Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU
13/2003**



No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
4	Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003	<ol style="list-style-type: none">1. Bahwa Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003 berbunyi:<ol style="list-style-type: none">(1) <i>Pengusaha wajib memberi:</i><ol style="list-style-type: none">a. waktu istirahat; danb. cuti.(2) <i>Waktu istirahat sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi:</i><ol style="list-style-type: none">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; danb. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.(3) <i>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.</i>(4) <i>Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</i>(5) <i>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.</i>(6) <i>Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah."</i>2. Bahwa pengaturan dalam Pasal <i>a quo</i> mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) UU 13/2003 sehingga tidak lagi mencakup Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d, sedangkan ketentuan Pasal 84 UU 13/2003 masih mengatur keberlakuan Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d. Hal itu menimbulkan ketidakpastian hukum karena tidak diaturnya Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d UU 13/2003 di dalam 79 UU 6/2003 yang mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) UU 13/2003,



		<p>pekerja/buruh untuk mendapatkan hak atas upah penuh selama menjalani hak istirahat tahunan dan/atau hak istirahat panjang, karena di satu sisi pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan upah penuh selama menjalani hak istirahat tahunan dan/atau hak istirahat panjang sebagaimana diatur dalam Pasal 84 UU 13/2003, namun di sisi lain Pasal 79 ayat (2) sudah tidak lagi mengatur huruf c dan huruf d sebagaimana disebut di dalam Pasal 84 UU 13/2003. Oleh sebab pengaturan Pasal <i>a quo</i> itu berpotensi membuat pekerja/buruh tidak bisa mendapatkan hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin dalam Pasal 2D ayat (1) UUD 1945 dan berpotensi tidak dapat menerima imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang berkaitan dengan hak istirahat/cuti dan hak upah istirahat/cuti oleh para pekerja sebagaimana hak tersebut semestinya dapat dipenuhi menurut Pasal 28D ayat (2) UUD 1945; yang pada gilirannya pekerja/buruh juga berpotensi tidak mendapatkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) 1945. Dikaitkan dengan hak konstitusional lainnya sebagaimana dimaksud Pasal 28I ayat (4) 1945, minimnya peran Negara terhadap pengaturan cuti memberi indikasi tidak adanya perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia yang menjadi tanggung jawab negara, terutama pemerintah;</p> <p>3. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiil <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional para Pemohon. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	--	---

B.4.5. Upah Dan Upah Minimum

62. Bahwa Pemohon terbukti mengalami kerugian konstitusional atau setidaknya berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya:

- a. Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU 13/2003;



Pasal 88 dan 89 UU 13/2003, yaitu Pasal 88A, 88B, 88C, 88D, 88E, dan 88F

- c. Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 89 UU 13/2003;
- d. Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 90 UU 13/2003;
- e. Pasal 81 angka 31 menyisipkan pasal-pasal baru di antara Pasal 90 dan 91 UU 13/2003, yakni Pasal 90A dan Pasal 90B;
- f. Pasal 81 angka 32 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 91 UU 13/2003;
- g. Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU 13/2003;
- h. Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU 13/2003;
- i. Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 95 UU 13/2003;
- j. Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 97 UU 13/2003;
- k. Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 13/2003

karena norma-norma *a quo* memuat dan/atau berimplikasi memunculkan pengaturan baru mengenai Upah dan Upah Minimum sebagaimana diuraikan dalam tabel di bawah ini.

TABEL B.5

**KERUGIAN KONSTITUSIONAL PEMOHON
TERKAIT PENGATURAN UPAH DAN UPAH MINIMUM
Akibat Pemberlakuan**

Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU 13/2003; Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 menyisipkan pasal-pasal baru di antara Pasal 88 dan 89 UU 13/2003, yaitu Pasal 88A, 88B, 88C, 88D, 88E, dan 88F; Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 89 UU 13/2003; Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 90



Pasal 90 dan 91 UU 13/2003, yakni Pasal 90A dan Pasal 90B; Pasal 81 angka 32 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 91 UU 13/2003; Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU 13/2003; Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU 13/2003; Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 95 UU 13/2003; Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 97 UU 13/2003; Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 13/2003

[Pasal 88; Pasal 88A; Pasal 88B; Pasal 88C; Pasal 88D;

Pasal 88E; Pasal 88F; Pasal 89; Pasal 90; Pasal 90A; Pasal 90B; Pasal 91;

Pasal 92 ayat (1); Penjelasan Pasal 94; Pasal 95; Pasal 97; Pasal 98]

No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
5.	<p>Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU 13/2003</p> <p>-----</p> <p>Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 menyisipkan pasal-pasal baru di antara Pasal 88 dan 89 UU 13/2003, yaitu Pasal 88A, 88B, 88C, 88D, 88E, dan 88F</p> <p>-----</p> <p>Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 89 UU 13/2003</p> <p>-----</p> <p>Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 yang menghapus</p>	<p>1. Bahwa Pasal-pasal <i>a quo</i> pada pokoknya telah mengubah secara fundamental bangunan sistem pengupahan yang didesain oleh UU 13/2003. Terhadap Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU 13/2003, berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, karena Pasal <i>a quo</i> tidak memberi perlindungan bagi pekerja/buruh atas haknya memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak dengan parameter sebagaimana dimaksud dalam Penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003, yaitu 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. Namun, dalam Penjelasan Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU 13/2003 itu tidak ditemukan lagi. Hanya disebut: <i>Cukup jelas</i>. Hal ini mengakibatkan tidak ada lagi ukuran yang dapat menjelaskan mengenai apa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak tersebut, sehingga tidak ada lagi pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi para Pemohon untuk mendapatkan penghasilan yang memenuhi</p>



UU 6/2023	angka 27 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU 13/2003 telah mereduksi hak konstitusional para Pemohon sebagaimana telah dijamin Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;
Pasal 81 angka 31 menyisipkan pasal-pasal baru di antara Pasal 90 dan 91 UU 13/2003, yakni Pasal 90A dan Pasal 90B	2. Bahwa Penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 mengenai pengertian, standar, kriteria penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak sesungguhnya ingin menjelaskan arti penting dari keterlibatan/kehadiran Negara cq. Pemerintah dalam menjamin pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan hak untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. karena bagaimanapun juga Konstitusi (UUD 1945) tidak mengatur dan menjelaskan secara detail mengenai apa yang dimaksud dengan penghidupan yang layak itu. Tetapi dengan tidak lagi diaturnya pengertian, standar, kriteria penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak di dalam UU 6/2023 dapat menyebabkan menurunnya tanggung jawab dan peran aktif negara untuk memenuhi hak konstitusional warga negara dan/atau setiap orang sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;
Pasal 81 angka 32 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 91 UU 13/2003	3. Bahwa Pasal 88 ayat (2) UU 13/2006 yang diubah dengan Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 sehingga berbunyi, <i>"Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"</i> hanya memberikan atribusi kepada Pemerintah Pusat dalam penetapan kebijakan pengupahan, sehingga ketentuan tersebut mereduksi kedudukan dan peran Pemerintahan Daerah yang secara konstitusional berdasarkan UUD 1945 juga berhak menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dengan asas otonomi seluas-luasnya, sehingga dengan ketiadaan peran Pemerintahan Daerah dalam penetapan kebijakan pengupahan maka secara otomatis pula berdampak pada kerugian hak konstitusional para Pemohon untuk memperoleh pengupahan dalam pewujudan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, karena Pemerintahan Daerah-lah yang tentunya mengerti dan memahami kondisi sosial-ekonomi serta permasalahan di Daerah sebagai dasar/pertimbangan dalam penetapan kebijakan pengupahan;
Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU 13/2003	4. Bahwa Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menetapkan ketentuan baru yakni Pasal 88A ayat (7)
Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU 13/2003	
Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 95 UU 13/2003	
Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 97 UU 13/2003	
Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang mengubah	



		<p>melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda” mereduksi pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha; menimbulkan ketidakpastian hukum dan menimbulkan perlakuan yang berbeda antara pekerja/buruh dengan pengusaha karena unsur-unsur dalam frasa tersebut tidak cukup jelas dan substansinya berbeda sebagaimana unsur-unsur frasa yang diberlakukan kepada pengusaha dalam Pasal 88A ayat (6) yang berbunyi “<i>Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran Upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh</i>”. Pengaturan dalam frasa yang diberlakukan kepada pekerja/buruh sebagaimana Pasal 88A ayat (7) justru merumuskan ancaman sanksi denda kepada pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya, sedangkan bentuk pelanggaran yang dimaksud tidak dirumuskan, dan akibat hukum dari pelanggaran terhadap dapat diberlakukannya sanksi denda kepada pekerja/buruh juga tidak dirumuskan sebagaimana rumusan frasa yang diberlakukan kepada pengusaha. Hal tersebut menyebabkan ketentuan baru dalam Pasal 88A ayat (7) berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja buruh (para Pemohon) sebagaimana yang dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yaitu jaminan kepada hak setiap orang untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;</p> <p>5. Bahwa terkait penetapan upah yang didasari pada satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menetapkan norma baru yakni Pasal 88B berbeda dengan pengaturan dalam UU 13/2003. Diantara masalahnya adalah satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagai dasar penetapan upah dalam UU 6/2023 tidak diatur secara jelas dan tegas dalam undang-undang, mendelegasikan pengaturannya ke level peraturan perundang-undangan yang lebih rendah, yaitu Peraturan Pemerintah (PP). Ketidakjelasan dimaksud dapat menimbulkan multi interpretatif, antara lain, <i>pertama</i>, satuan waktu dihitung berdasarkan hitungan per jam, <i>kedua</i>, satuan waktu dihitung berdasarkan hitungan harian, <i>ketiga</i>, satuan waktu dihitung</p>
--	--	--



		<p>... maka untuk jenis pekerjaan yang berjangka waktu lama/bersifat terus-menerus ditetapkan berdasarkan satuan waktu dengan hitungan per jam, harian, atau mingguan maka berakibat pada pengaturan jam kerja yang eksploitatif dan mengesampingkan/kontradiktif dengan konsep upah minimum yang dibayarkan setiap bulan. Hal ini pada gilirannya akan berdampak kepada kerja produktif yang pada akhirnya berpotensi menghilangkan upah selama sebulan penuh, yang secara tidak langsung akan berdampak pula pada hilangnya hak atas jaminan sosial. Selain daripada itu norma baru Pasal 88B ayat (1) huruf b UU 13/2003 yang ditetapkan Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 juga dapat menimbulkan makna ganda, yaitu <i>pertama</i>, satuan hasil yang dihitung berdasarkan selesainya pekerjaan (hasil akhir), atau <i>kedua</i>, satuan hasil yang dihitung berdasarkan perkembangan/ kemajuan (<i>progress</i>).</p> <p>6. Bahwa dengan ketiadaan pengaturan yang tegas mengenai pemaknaan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagai dasar penetapan upah di dalam UU 6/2023 mengindikasikan bahwa undang-undang tidak mampu menjamin terpenuhinya hak konstitusional pekerja/buruh (para Pemohon) sebagaimana dijamin 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;</p> <p>7. Bahwa ketentuan baru dalam Pasal 88C UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 telah menghilangkan ketentuan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah kabupaten/kota yang sebelumnya diatur dalam Pasal 89 ayat (1) huruf b UU 13/2003 sehingga ketentuan tersebut mengurangi hak pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, serta telah pula mengurangi nilai upah minimum kabupaten/kota, karena penetapan upah minimum kabupaten/kota diatur dengan syarat tertentu yang meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota, yang tentunya hal tersebut sangat bergantung pada kondisi pasar yang sangat fluktuatif, padahal penetapan upah minimum yang sebelumnya diatur dalam Pasal 89 ayat (2) UU 13/2003 diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak. Dan bahkan lebih dari itu, norma baru Pasal 88C UU 13/2003 telah</p>
--	--	--



		<p>Pengupahan Mempertahankan Rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota dalam penetapan upah minimum provinsi, kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota, padahal Bupati/Walikota maupun Dewan Pengupahan yang didalamnya terdiri atas organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar, dan akademisi selama ini memiliki peran yang amat penting dan strategis dalam penetapan kebijakan pengupahan. Dengan demikian para Pemohon merasa dirugikan atas berlakunya Pasal 88C UU 6/2023 karena hak-hak pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 berpotensi dilanggar;</p> <ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="564 703 1279 1016">8. Bahwa Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menetapkan norma baru Pasal 88D UU 13/2003 mengatur formula perhitungan upah minimum untuk pelaksanaan ketentuan norma baru Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) yang penghitungannya tidak lagi berdasarkan/diarahkan pada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL), sehingga pengaturan demikian berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;<li data-bbox="564 1025 1279 1368">9. Bahwa Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menetapkan norma baru Pasal 88D UU 13/2003 berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, karena telah mengabaikan/menghilangkan variabel pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam perhitungan upah minimum pada wilayah provinsi, upah minimum pada wilayah kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah kabupaten/kota;<li data-bbox="564 1377 1279 1603">10. Bahwa Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menetapkan norma baru Pasal 88E UU 13/2003 menimbulkan multitafsir karena ketentuan tersebut setidaknya dapat memicu 2 (dua) pemaknaan, pertama, upah minimum diberlakukan hanya bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan dan setelah masa kerjanya lebih dari 1 (satu) tahun maka
--	--	--



keada, upah minimum diberlakukan hanya bag pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan dan setelah masa kerjanya lebih dari 1 (satu) tahun maka dapat diberlakukan upah dibawah upah minimum. Pengaturan ini pada gilirannya akibat bersifat multitafsir maka dapat mengaburkan prinsip pengupahan yang tidak boleh lebih rendah dari upah minimum, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum berkaitan dengan pemberlakuan pengupahan di Indonesia. oleh sebab itu para Pemohon merasa dirugikan atas diberlakukannya pengaturan tersebut sebab Pasal a quo berpotensi tidak dapat menjamin hak pekerja/buruh untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, sebagaimana dijamin dalam 28D ayat (1) UUD 1945;

11. Bahwa Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menetapkan norma baru Pasal 88F UU 13/2003 yang berbunyi, *Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2)* menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai 'keadaan tertentu' seperti apa dan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda. Terlebih, muatan Pasal 88D juga bukan merupakan substansi yang ideal mengenai upah minimum, bahkan berpotensi melahirkan upah murah. Oleh sebab itu para Pemohon merasa dirugikan atas diberlakukannya pengaturan tersebut sebab Pasal a quo berpotensi tidak dapat menjamin hak pekerja/buruh untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, sebagaimana dijamin dalam 28D ayat (1) UUD 1945;
12. Bahwa Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 89 UU 13/2003 berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 sehingga perlu untuk dihidupkan kembali untuk mengisi kekosongan hukum dan kekurangan konstruksi pasal-pasal pengaturan upah dalam UU 6/2023;
13. Bahwa Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 90 UU 13/2003 berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan



		<p>...mendapatkan imbalan untuk mengorbankan kesehatan dan kekurangan konstruksi pasal-pasal pengaturan upah dalam UU 6/2023;</p> <p>14. Bahwa Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menyisipkan norma baru yaitu Pasal 90A UU 13/2003 menyatakan “<i>Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di perusahaan</i>”. Pengaturan tersebut mereduksi kedudukan dan peran serikat pekerja/serikat buruh dalam keikutsertaan menetapkan upah di atas upah minimum, sedangkan Partai Buruh dan serikat pekerja/serikat buruh memiliki tanggung jawab untuk membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, sehingga berlakunya Pasal <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon sebagaimana dijamin oleh Pasal 28C ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945;</p> <p>15. Bahwa berlakunya norma baru Pasal 90B ayat (1) UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 berakibat kepada tidak ada lagi “Jaring Pengaman” yang sejatinya merupakan esensi dan tujuan dari upah minimum, karena norma baru Pasal 90B ayat (1) <i>a quo</i> telah mengecualikan pemberlakuan upah minimum bagi Usaha Mikro dan Kecil, sehingga pekerja/buruh yang bekerja pada Usaha Mikro dan Kecil berpotensi tidak mendapatkan hak atas imbalan yang layak dalam hubungan kerja. Ketentuan baru dalam Pasal 90B pada ayat (3) juga berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, karena kesepakatan upah ditetapkan hanya berdasarkan persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat, dan tidak diarahkan pada pencapaian penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;</p> <p>16. Bahwa Pasal 91 UU 13/2003 yang dihapus oleh Pasal 81 angka 32 UU 6/2023 sebelumnya berbunyi,</p> <p>(1) <i>Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</i></p>
--	--	---



...
bertentangan dengan peraturan perundang-
undangan, kesepakatan tersebut batal demi
hukum, dan pengusaha wajib membayar upah
pekerja/buruh menurut peraturan perundang-
undangan yang berlaku.

Pasal yang dihapus ini berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, terlebih ketentuan baru Pasal 88A UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 tidak utuh sebagai Pasal yang ideal dalam mengatur pengupahan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 91 UU 13/2003 ini.

17. Bahwa Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU 13/2003 telah menghapus frasa *“dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi”* yang terdapat dalam Pasal 92 ayat (1) UU 13/2003 sehingga penyusunan struktur dan skala upah di perusahaan tidak lagi memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi akan tetapi diubah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Pada ayat (2) nya juga hanya menyebutkan *“Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan Upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.”* Dalam konteks ini terasa sekali bahwa Pemerintah hendak memberikan keleluasaan/otoritas sepenuhnya kepada pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah sesuka pengusaha dengan alasan kemampuan perusahaan dan produktivitas, dan tanpa memperhatikan golongan, jabatan, pendidikan, dan kompetensi pekerja/buruh. Dengan pengaturan yang demikian maka para Pemohon merasa hak-hak konstitusionalnya yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 berpotensi besar dilanggar.
18. Bahwa Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU 13/2003 berbunyi *“Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap”*. Dalam Penjelasan Pasal a quo disebutkan: *Yang dimaksud dengan “tunjangan tetap” adalah pembayaran kepada Pekerja/Buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan*



kerja tertentu. Pengaturan ini mereduksi beban tunjangan tetap yang seharusnya diterima pekerja/buruh karena kehadiran dan prestasi kerjanya, sebab kehadiran pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan dan mengabdikan kepada pemberi kerja sejatinya merupakan pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang mestinya dihargai/dihormati oleh negara cq. Pemerintah termasuk pemberi kerja (pengusaha) dengan memperhitungkannya kedalam komponen tunjangan tetap dalam rangka untuk mewujudkan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, imbalan dan perlakuan yang adil dan layak bagi pekerja/buruh dalam hubungan kerja. Oleh sebab itu, pengaturan dalam Pasal *a quo* berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon untuk memperoleh kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, imbalan dan perlakuan yang adil dan layak melalui tunjangan tetap yang dalam pembayarannya dikaitkan (memperhitungkan) dengan kehadiran dan prestasi kerjanya sebagaimana jaminan yang dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;

19. Bahwa Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 95 UU 13/2003, merancukan makna frasa "... upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya", sebab menjadi tidak sinkron atau tidak konsisten dengan Pasal 95 ayat (2) UU 13/2003 setelah diubah dengan Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 dan sesuai Penjelasan Pasal 95 ayat (2) UU 13/2003 setelah diubah dengan Pasal 81 angka 36 UU 6/2023, pembayaran upah pekerja/buruh harus didahulukan daripada kreditur pemegang hak jaminan kebendaan, sedangkan Pasal 95 ayat (3) UU 13/2003 setelah diubah dengan Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 justru mengecualikan ketentuan tersebut, sehingga mereduksi prioritas pekerja/buruh untuk menjadi pihak yang didahulukan mendapatkan pembayaran upah atau hak lainnya yang belum diterima akibat perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh sebab itu Pasal *a quo* berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum yang dijamin Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;



		<p>menghapus keberlanjutan pengaturan lebih lanjut mengenai ketentuan pengupahan. Pasal 97 UU 13/2003 berbunyi, <i>Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.</i> Bahwa delegasi pengaturan merupakan hal yang penting untuk tetap diperhatikan dalam setiap pembentukan peraturan perundang-undangan, terutama level undang-undang.</p> <p>21. Bahwa Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 13/2003 telah menghapus fungsi Dewan Pengupahan untuk merumuskan kebijakan pengupahan yang kemudian ditetapkan oleh pemerintah, sedangkan kedudukan dan fungsi Dewan Pengupahan, baik Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota merupakan institusi resmi yang didesain untuk dapat memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang kemudian ditetapkan oleh pemerintah, dalam rangka pengembangan sistem pengupahan nasional. Pengaturan dalam pasal <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon untuk memperoleh pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;</p> <p>22. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiil <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional para Pemohon. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	--	---

B.4.6. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

63. Bahwa para Pemohon berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang mengubah



menyisipkan pasal baru diantara Pasal 151 dan Pasal 152 UU 13/2003 yaitu Pasal 151A; Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru diantara Pasal 154 dan Pasal 155 UU 13/2003 yaitu Pasal 154A; dan Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru diantara Pasal 157 dan Pasal 158 UU 13/2003 yaitu Pasal 157A, karena norma *a quo* memuat pengaturan baru terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada tabel berikut.

TABEL B.6

KERUGIAN KONSTITUSIONAL
PARA PEMOHON
TERKAIT PENGATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
Akibat Pemberlakuan

Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU 13/2003; Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru diantara Pasal 151 dan Pasal 152 UU 13/2003 yaitu Pasal 151A; Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru diantara Pasal 154 dan Pasal 155 UU 13/2003 yaitu Pasal 154A; dan Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru diantara Pasal 157 dan Pasal 158 UU 13/2003 yaitu Pasal 157A

[Pasal 151 ayat (4); Pasal 151A huruf a; Pasal 154A; Pasal 157A ayat (1),
ayat (2) dan ayat (3)]

No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
6.	Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU 13/2003 ----- Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru	1. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU 13/2003 menyebutkan sebagai berikut: <p style="text-align: center;"><i>“Pasal 151</i></p> <p><i>(1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.</i></p> <p><i>(2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha</i></p>



<p>152 UU 13/2003 yaitu Pasal 151A</p>	<p><i>pekerja/buruh...</i></p> <p>(3) <i>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.</i></p>
<p>-----</p> <p>Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru diantara Pasal 154 dan Pasal 155 UU 13/2003 yaitu Pasal 154A</p>	<p>(4) <i>Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”</i></p>
<p>-----</p> <p>Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru diantara Pasal 157 dan Pasal 158 UU 13/2003 yaitu Pasal 157A</p>	<p>2. Bahwa Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU 13/2003, sepanjang ayat (4), memuat frasa: “... <i>pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial</i>”. Pengaturan tersebut berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi, “<i>Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan</i>”, Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi, “<i>Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum</i>”, dan Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi, “<i>Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja</i>”;</p> <p>3. Bahwa meskipun mekanisme dimaksud telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tetapi frasa tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum karena tidak mengatur konsekuensi dari tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Pengusaha. Hal ini berpotensi dapat ditafsirkan secara bebas oleh Pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja, sehingga rentan menimbulkan kesewenang-wenangan dari Pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja. Pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh tanpa proses mekanisme penyelesaian hubungan industrial sampai memperoleh putusan yang berkekuatan hukum bahkan tetap bisa saja melakukan</p>



		<p>...dan pemberitahuan dalam bentuk lisan;</p> <p>4. Bahwa Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru diantara Pasal 151 dan Pasal 152 UU 13/2003 yaitu Pasal 151A berbunyi sebagai berikut:</p> <p style="text-align: center;"><i>“Pasal 151A</i></p> <p><i>Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><i>a. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;</i><i>b. pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;</i><i>c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau</i><i>d. pekerja/buruh meninggal dunia.”</i> <p>5. Bahwa Pasal a quo sepanjang huruf a memuat frasa “pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri” menimbulkan ketidakpastian hukum dalam mengatur pengecualian bagi pengusaha dalam memberikan pemberitahuan kepada pekerja tentang alasan pemutusan hubungan kerja yang hanya menyebutkan pengecualian bagi pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Padahal, pemberitahuan kepada pekerja tentang alasan pemutusan hubungan kerja merupakan mekanisme yang mutlak yang harus dilewati oleh Pengusaha. Hal ini merupakan mekanisme yang dibangun negara dalam rangka melindungi dan menjamin hak konstitusional tiap-tiap warga negara yang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam konteks ini, mekanisme pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja menjadi salah satu cara agar tujuan terjaminnya pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehingga, aturan terhadap pengecualian dari Pasal tersebut haruslah berkepastian hukum. Oleh sebab itu, pemberlakuan Pasal a quo berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi, “<i>Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan</i>”, Pasal 28D ayat (1) UUD</p>
--	--	--



pengabdian, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”, dan Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

6. Bahwa Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru diantara Pasal 154 dan Pasal 155 UU 13/2003 yaitu Pasal 154A pada ayat (1) huruf b menyatakan:

“Pasal 154A

- (1) *Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:*

.....

- b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian:*

.....”

7. Bahwa Pasal *a quo* sepanjang frasa *"atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan"* lebih khusus lagi pada frasa *"perusahaan tutup"* dapat berkonsekuensi pada siapa saja dapat menafsirkan norma tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing misalnya menganggap penutupan perusahaan sementara untuk melakukan renovasi merupakan bagian dari efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar melakukan pemutusan hubungan kerja. Tafsiran yang berbeda-beda tersebut dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda dalam penerapannya, karena setiap pekerja dapat diputuskan hubungan kerjanya kapan saja dengan dasar perusahaan tutup sementara atau operasionalnya berhenti sementara. Oleh sebab itu, para Pemohon berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya Pasal *a quo* sebab hak-hak yang dijamin bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 berpotensi dilanggar;

8. Bahwa selain itu, ketentuan Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru diantara Pasal 157 dan Pasal 158 UU 13/2003 yaitu Pasal 157A pada ayat (1) UU 6/2023 sepanjang frasa *"harus tetap melaksanakan kewajibannya"* tidak memberikan



		<p>tegas. Sehingga bisa saja diartikan berbeda dengan bunyi teks Pasalnya;</p> <ol style="list-style-type: none">9. Bahwa begitu pula Pasal 157A ayat (2) sepanjang frasa "... <i>dengan tetap membayar upah...</i>" tidak memberikan kepastian hukum karena frasa yang digunakan tidak tegas. Sehingga bisa saja ditafsirkan berbeda dengan bunyi teks Pasalnya;10. Bahwa demikian halnya dengan Pasal 157A ayat (3) sepanjang frasa "<i>dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya</i>" telah menimbulkan ketidakpastian hukum disebabkan dapat ditafsirkan hanya penyelesaian dalam salah satu tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut tentu telah mengaburkan makna tingkatan yang memang harus dilalui dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti penyelesaian pada tahap perundingan bipartit, apabila perundingan bipartit tidak ditemukan kata sepakat, maka dapat dilanjut tahap mediasi/konsiliasi/arbitrase, dan terakhir pada tahap penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial bahkan untuk kasus tertentu bisa sampai dengan kasasi (<i>Vide</i> Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Hal ini juga diuraikan dalam Penjelasan Pasal <i>a quo</i>, bahwa yang dimaksud "sesuai tingkatannya" adalah penyelesaian perselisihan di tingkat bipartit atau mediasi/konsiliasi/arbitrase atau pengadilan hubungan industrial, artinya apabila di salah satu tingkatan mekanisme penyelesaian perselisihan telah dinyatakan selesai, belum tentu perselisihan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh juga telah selesai disebabkan perselisihan belum menemukan kata sepakat atau belum mendapat putusan yang berkekuatan hukum tetap;11. Bahwa berdasarkan hal tersebut, ketentuan Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru diantara Pasal 157 dan Pasal 158 UU 13/2003 yaitu Pasal 157A tidak memberikan jaminan kepastian hukum yang adil sehingga potensial melanggar hak konstitusional para Pemohon sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;12. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiil <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat
--	--	--



		<p>terjadi sehingga perlu ada hubungan sebab akibat (<i>causal verband</i>) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional para Pemohon. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan <i>a quo</i>, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.</p>
--	--	--

B.4.7. Uang Pesangon (UP), Uang Penggantian Hak (UPH), Dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)

64. Bahwa para Pemohon berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya;

- a. Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 156 UU 13/2003;
- b. Pasal 81 angka 53 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 161 UU 13/2003;
- c. Pasal 81 angka 54 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 162 UU 13/2003;
- d. Pasal 81 angka 55 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 163 UU 13/2003;
- e. Pasal 81 angka 56 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 164 UU 13/2003;
- f. Pasal 81 angka 57 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 165 UU 13/2003;
- g. Pasal 81 angka 58 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 166 UU 13/2003;
- h. Pasal 81 angka 59 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003;
- i. Pasal 81 angka 61 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 169 UU 13/2003;
- j. Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 172 UU 13/2003;

karena norma *a quo* memuat dan/atau berimplikasi memunculkan pengaturan baru mengenai Uang Pesangon (UP), Uang Penggantian Hak (UPH), dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), sebagaimana lebih lanjut diuraikan pada Tabel 13 sebagai berikut:

TABEL B.7

KERUGIAN KONSTITUSIONAL PEMOHON

TERKAIT PENGATURAN UANG PESANGON (UP), UANG PENGGANTIAN HAK (UPH), DAN UANG PENGHARGAAN MASA KERJA (UPMK)

Akibat Pemberlakuan



13/2003; Pasal 81 angka 53 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 161 UU 13/2003; Pasal 81 angka 54 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 162 UU 13/2003; Pasal 81 angka 55 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 163 UU 13/2003; Pasal 81 angka 56 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 164 UU 13/2003; Pasal 81 angka 57 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 165 UU 13/2003; Pasal 81 angka 58 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 166 UU 13/2003; Pasal 81 angka 59 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003; Pasal 81 angka 61 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 169 UU 13/2003; dan Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 172 UU 13/2003

[Pasal 156 ayat (2); Pasal 156 ayat (4); Pasal 161; Pasal 162; Pasal 163; Pasal 164; Pasal 165; Pasal 166; Pasal 167; Pasal 169; Pasal 172;]

No.	Pasal	Kerugian Konstitusional
7.	<p>Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 156 UU 13/2003</p> <p>-----</p> <p>Pasal 81 angka 53 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 161 UU 13/2003</p> <p>-----</p> <p>Pasal 81 angka 54 UU 6/2023 yang menghapus</p>	<p>1. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 156 UU 13/2003 selengkapnya berbunyi:</p> <p style="text-align: center;"><i>“Pasal 156</i></p> <p><i>(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.</i></p> <p><i>(2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:</i></p> <p><i>a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;</i></p> <p><i>b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;</i></p> <p><i>c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;</i></p>



<p>13/2003</p> <p>-----</p> <p>Pasal 81 angka 55 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 163 UU 13/2003</p> <p>-----</p>	<p>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>Pasal 81 angka 56 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 164 UU 13/2003</p> <p>-----</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>Pasal 81 angka 57 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 165 UU 13/2003</p> <p>-----</p>	<p>(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan 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>Pasal 81 angka 58 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 166 UU 13/2003</p> <p>-----</p>	<p>c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) 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>Pasal 81 angka 59 UU 6/2023 yang menghapus</p>	<p>e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;</p>



	<p>13/2003</p> <p>-----</p> <p>Pasal 81 angka 61 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 169 UU 13/2003</p> <p>-----</p> <p>Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 172 UU 13/2003</p> <p>-----</p>	<p><i>tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;</i></p> <p><i>g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;</i></p> <p><i>h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.</i></p> <p><i>(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:</i></p> <p><i>a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;</i></p> <p><i>b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;</i></p> <p><i>c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</i></p> <p><i>(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.</i></p> <p>2. Bahwa dalam Pasal <i>a quo</i> pada ayat (2) terdapat frasa “... diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: ...” telah mengubah frasa sebelumnya yang berbunyi “... paling sedikit sebagai berikut: ...”. Frasa tersebut menutup kemungkinan bagi Perusahaan yang mampu membayar uang pesangon kepada pekerja/buruh lebih dari batas yang telah ditetapkan. Padahal faktanya selama ini, telah banyak Perusahaan yang memberikan uang pesangon melebihi batas minimum dengan alasan</p>
--	---	---



sudah mengabdikan secara maksimal di dalam suatu perusahaan. Dengan hilangnya frasa “paling sedikit” akan Perusahaan dapat secara kaku dalam memberikan uang pesangon dan terkesan mengekang Perusahaan dalam memberikan uang pesangon kepada pekerja/buruh. Ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU 6/2023 menghalangi diperolehnya imbalan yang layak dan adil bagi pekerja sehingga ketentuan tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;

3. Bahwa selain itu ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU 6/2023 menghilangkan ketentuan “*penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat*” sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) huruf c UU 13/2003. Dihapuskannya ketentuan tersebut membuktikan bahwa Negara benar-benar melepaskan tanggung jawabnya dalam memberikan jaminan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja. Padahal adanya pengaturan mengenai uang pesangon dan/atau uang penghargaan sebagaimana tersebut di atas merupakan ketentuan yang sudah mencerminkan adanya kepastian hukum untuk mendapatkan imbalan yang layak serta adil bagi pekerja/buruh. Dengan dihapuskannya ketentuan tersebut hal ini juga menegaskan bahwa negara abai dalam memberikan jaminan imbalan yang layak dan adil bagi pekerja/buruh. oleh karena substansi Pasal *a quo* menghilangkan peran Negara dalam melindungi serta memberikan kepastian hukum bagi pekerja untuk mendapatkan imbalan yang layak dan adil, maka pemberlakuan Pasal *a quo*



		<p>Pemohon yang dinyatakan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi, "<i>Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan</i>", Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang berbunyi, "<i>Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum</i>", dan Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi, "<i>Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja</i>";</p> <p>4. Pasal 81 angka 53 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 161 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan sebesar 1 (satu) kali dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, uang penggantian hak kepada pekerja yang di pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha setelah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Padahal bagaimanapun penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tentu harus disertai pemberian hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dengan alasan di atas, agar pekerja/buruh yang menerima pemutusan hubungan kerja dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/pengusaha. Oleh sebab itu, dengan Pasal 161 UU 13/2003 yang dihapus oleh Pasal 81 angka 53 UU 6/2023 menunjukkan bahwa Negara abai</p>
--	--	---



bagi kemanusiaan, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;

5. Bahwa Pasal 81 angka 54 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 162 UU 13/2003 berimplikasi pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung;
6. Bahwa demikian pula dengan Pasal 81 angka 55 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 163 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh yang diputus hubungannya dengan alasan terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja;
7. Bahwa begitu pun dengan Pasal 81 angka 56 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 164 UU 13/2003 berimplikasi pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja



pekerja/buruh akibat pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*);

8. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 57 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 165 UU 13/2003 berimplikasi pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh akibat pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi;
9. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 58 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 166 UU 13/2003 berimplikasi pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada ahli waris ketika terjadi pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh meninggal dunia;
10. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 59 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003 berimplikasi hilangnya ketentuan dalam hal besarnya



dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak sesuai ketentuan, maka seharusnya selisihnya dibayar oleh pengusaha. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 59 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003 berimplikasi hilangnya ketentuan dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 59 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003 berimplikasi hilangnya ketentuan 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, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak;

11. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 61 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan keseluruhan Pasal 169 UU 13/2003 berimplikasi pada pekerja/buruh tidak dapat lagi mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mendapatkan pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak; ketika pengusaha bertindak sewenang-wenang kepada pekerja/buruh, yakni dengan melakukan sebagai berikut:



		<p><i>mengancam pekerja/buruh;</i></p> <p><i>b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;</i></p> <p><i>c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;</i></p> <p><i>d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;</i></p> <p><i>e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau</i></p> <p><i>f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.</i></p> <p>12. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 172 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban perusahaan untuk memberikan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali, dan uang penggantian hak sebesar 1 (satu) kali kepada pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;</p> <p>13. Bahwa berdasarkan uraian di atas maka Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 156 UU 13/2003; Pasal 81 angka 53 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 161 UU 13/2003; Pasal 81 angka 54 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 162 UU 13/2003;</p>
--	--	---



163 UU 13/2003; Pasal 81 angka 56 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 164 UU 13/2003; Pasal 81 angka 57 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 165 UU 13/2003; Pasal 81 angka 58 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 166 UU 13/2003; Pasal 81 angka 59 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003; Pasal 81 angka 61 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 169 UU 13/2003; dan Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 172 UU 13/2003 berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja/buruh (para Pemohon) sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi, "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*", Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang berbunyi, "*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum*", dan Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi, "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*";

14. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka jelas dan nyata ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiil *a quo* berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional para Pemohon. Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan *a quo*, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.



C.1. Tenaga Kerja Asing (TKA)**Konstitusionalitas Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU 13/2003**

65. Bahwa Pasal *a quo* yang mengubah Pasal 42 UU 13/2003, sehingga berbunyi:

Pasal 42

- (1) *Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.*
- (2) *Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.*
- (3) *Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:*
 - a. *direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;*
 - b. *pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau*
 - c. *tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.*
- (4) *Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.*
- (5) *Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.*
- (6) *Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.*



Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) dari Menteri sebagaimana telah diatur dalam Pasal 42 ayat (1) UU 13/2003 sebelum diubah. Padahal adanya izin tertulis adalah agar penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal. Dalam artian TKA yang memiliki keahlian (*Skilled*) dalam bidang tertentu dengan maksud agar terjadi transfer pengetahuan/keahlian (*Knowledge Transfer*) terhadap Tenaga Kerja Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping, oleh karenanya hal tersebut sangat memiliki korelasi dengan disyaratkannya juga agar TKA memahami budaya Indonesia, khususnya kemampuan berbahasa Indonesia, agar tidak terjadi hambatan dalam proses komunikasi, sehingga proses transfer pengetahuan/keahlian (*Knowledge Transfer*) dapat berjalan sesuai harapan;

67. Bahwa dengan dihilangkan/dihapusnya izin tertulis penggunaan TKA dan diubah hanya cukup dengan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) oleh Pemerintah, justru akan semakin memperlemah bahkan mereduksi peran dan tanggung jawab negara/pemerintah khususnya dalam melakukan fungsi pengawasan terhadap Pemberi Kerja dalam menggunakan Tenaga Kerja Asing (TKA), karena sesungguhnya dengan proses perizinan secara tertulis pemberi Kerja wajib memenuhi persyaratan yang telah ditentukan;
68. Bahwa patut diduga (potensi) atau sangat memungkinkan dengan dihilangkan/dihapusnya izin tertulis dalam penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dan diubah hanya cukup dengan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), Pemberi Kerja dalam menggunakan Tenaga Kerja Asing (TKA), bisa saja menggunakan Tenaga Kerja Asing (TKA) non skill (*unskilled Labour*) secara masif, sehingga hal ini akan berdampak terhadap semakin kecilnya peluang bagi Tenaga Kerja lokal atau Tenaga Kerja Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan di negerinya sendiri;
69. Bahwa dalam diskursus hukum administrasi negara, izin (*vergunning*) merupakan perkenan dari pemerintah berdasarkan undang-undang atau peraturan pemerintah yang disyaratkan untuk perbuatan yang pada umumnya memerlukan pengawasan khusus (S.J. Fockema Andreae, 1951:



30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (UU 30/2014), izin adalah keputusan Pejabat Pemerintahan yang berwenang sebagai wujud persetujuan atas permohonan warga masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

70. Bahwa berdasarkan pengertian izin sebagaimana diuraikan tersebut, setidaknya ada dua hal penting yang perlu dicermati, yaitu: *pertama*, izin memiliki karakteristik sebagai hubungan hukum sepihak atau bersegi satu (*eenzijdige rechtsbetrekking*) antara pemberi izin (*vergunningsorgaan*) dan penerima izin. Sebagai hubungan hukum bersegi satu, tidak diharuskan adanya persesuaian kehendak (*wilsovereenstemming*) antara pemberi izin dengan penerima izin, artinya izin itu diberikan atau tidak, sepenuhnya ada pada pihak pemberi izin. *Kedua*, kedudukan hukum (*rechtspositie*) pemberi izin lebih tinggi daripada penerima izin. Pemberi izin dilekati kewenangan menerapkan atau membuat peraturan (*wetgevende bevoegdheid*) yang terkait dengan izin itu, termasuk penentuan syarat-syarat dan prosedur izin, yang harus dipatuhi penerima izin. Sebagaimana dikemukakan Sjachran Basah bahwa izin itu dikeluarkan untuk mengaplikasikan peraturan dalam hal *konkreto*. Dalam konteks itu, pemberi izin selaku organ yang dilekati kewenangan menerapkan atau membuat peraturan yang berkenaan dengan izin itu melekat (*inherent*) pula kewenangan penegakannya (*handhaving*). Dengan kata lain, ketika izin itu diberikan, pemberi izin dilekati kewenangan penegakannya, yang terdiri atas pengawasan dan penerapan sanksi. Pengawasan (*toezicht*) dilakukan sebagai langkah preventif agar syarat-syarat dan norma-norma perizinan itu dipatuhi oleh penerima izin, dan penerapan sanksi dilakukan ketika penerima izin melanggar syarat-syarat dan norma-norma perizinan itu;
71. Bahwa berdasarkan uraian tersebut, implikasi dihapusnya izin tertulis *in casu* IMTA dalam ketentuan Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang telah mengubah ketentuan Pasal 42 ayat (1) UU 13/2003, berkonsekuensi pada hilangnya kewenangan Pemerintah untuk menerapkan atau membuat peraturan yang terkait perizinan TKA termasuk penentuan syarat-syarat TKA. Selain itu, Pemerintah juga kehilangan kewenangan untuk melakukan pengawasan dan



Hal ini tentu mereduksi peran Negara *in casu* Pemerintah dalam memproteksi hak-hak pekerja/buruh lokal akibat potensi maraknya TKA;

72. Bahwa selain itu, dengan dihapusnya ketentuan izin tertulis, *in casu* IMTA, maka berimplikasi pula pada hal-hal sebagai berikut:

- a. memberi ruang yang luas bagi pemberi kerja TKA untuk menempatkan TKA pada segala jenis jabatan dan pekerjaan di Indonesia tanpa batas;
- b. Pemerintah malah mempersempit bahkan menutup kesempatan bagi 1 juta lebih tenaga kerja, dan angkatan kerja baru sebanyak 2,4 juta per tahun sebagaimana data yang dikeluarkan sendiri oleh Pemerintah;
- c. memiliki potensi untuk mempermudah tenaga kerja asing masuk ke Indonesia. Aturan ini akan menghilangkan kewajiban bagi pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Kewajiban tersebut hanya digantikan dengan kewajiban memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) yang disahkan oleh Pemerintah Pusat. Penghapusan izin tertulis dan hanya cukup memberikan pengesahan RPTKA membuka ruang terjadinya penyelewengan penggunaan TKA yang merugikan bangsa dan Negara, karena penggunaan TKA akan sulit dikontrol. Sebagai pemberi izin, pemerintah berwenang mencabut izin apabila terjadi penyalahgunaan oleh pemberi kerja TKA. Akan tetapi, sangat berbeda ketika Pemerintah hanya sekedar memberikan pengesahan atas RPTKA, maka pemerintah sendiri tidak lagi memiliki dasar pijakan hukum yang kuat dalam melakukan penindakan/penegakan hukum apabila terjadinya penyimpangan penggunaan TKA. Tentu hal ini justru mengindikasikan pembentuk UU secara nyata telah mereduksi kewenangan menteri atau pejabat yang ditunjuk untuk melaksanakan fungsi pengawasan dan penindakan bagi tenaga kerja asing yang akan masuk ke Indonesia;
- d. banyaknya tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia membuat



tenaga kerja warga negara Indonesia semakin menghilang. Hilangnya tanggung jawab negara untuk melindungi tenaga kerja warga negara Indonesia tidak sejalan dengan tujuan negara Indonesia sebagaimana termaktub di dalam alinea ke-4 Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 dan tujuan pokok hukum ketenagakerjaan;

73. Bahwa apabila TKA masuk ke pasar kerja Indonesia dalam jumlah besar, maka bagi tenaga kerja warga negara Indonesia akan berpotensi kehilangan peluang pekerjaan dan semakin menipisnya kesempatan mendapatkan pekerjaan. Peluang pekerjaan dan kesempatan kerja bagi tenaga kerja warga negara Indonesia semakin terkikis Badan Pusat Statistik pada tahun 2020 telah merilis data yang dikeluarkan setiap bulan Februari dan bulan Agustus. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa jumlah pengangguran terbuka pada bulan Februari 2020 adalah sebanyak 6.882.200 juta orang, pekerja tidak penuh sebanyak 39.440.362 juta orang. Pekerja paruh waktu sebanyak 31.102.215 juta orang (Badan Pusat Statistik, 2020:3). Pemerintah seharusnya memperhatikan dan memberi tempat kepada orang-orang yang masih termasuk ke dalam pengangguran terbuka, pekerja tidak penuh, dan pekerja paruh waktu, bukan justru memberikan peluang pekerjaan dan kesempatan kerja yang seluas-luasnya bagi tenaga kerja asing;
74. Bahwa pada saat berlakunya Pasal 42 ayat (1) UU 13/2003 sebelum diubah yang masih mensyaratkan izin saja, banyak sekali pelanggaran terkait dengan isu TKA ilegal. Apalagi apabila syarat izin tersebut ditidakan tentu akan menambah persoalan yang jauh lebih kompleks. Sebagai contoh, data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) mencatat Tenaga Kerja Asing yang terjaring kasus pelanggaran mencapai 1.521 pekerja sepanjang 2018. Jumlah ini meningkat 290% dari tahun sebelumnya yang hanya 390 pekerja. Kasus pelanggaran oleh TKA diantaranya mencakup: (1) bekerja di Indonesia tanpa memiliki Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), yakni mencapai 1.237 pekerja dan merupakan yang terbanyak dibanding kasus lainnya; (2) kasus pelanggaran tenaga kerja asing terbesar kedua adalah penyalahgunaan



tersebut, sebanyak 1.511 pekerja telah diperintahkan keluar dari lokasi kerja dan 11 pekerja diberikan rekomendasi keimigrasian (Databoks, 2019);

75. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 4 UU 6/2023, tentu tidak sejalan lagi dengan tujuan bernegara Bangsa Indonesia. Sebagaimana tercantum di dalam alinea ke-4 Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Potensi masuknya TKA yang dipermudah akan berimplikasi pada bertambahnya kuantitas jumlah TKA yang masuk ke Indonesia. Tujuan negara untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan tumpah darah Indonesia sudah tidak relevan apabila tenaga kerja warga negara Indonesia tidak dilindungi oleh negaranya sendiri. Potensi banyaknya TKA yang masuk ke Indonesia akan mempersempit peluang kerja WNI, sehingga pada gilirannya akan menjadikan WNI semakin jauh dari kesejahteraan;
76. Bahwa berdasarkan penjelasan Pasal 42 ayat (1) UU 13/2003, perlunya pemberian izin penggunaan TKA dimaksudkan agar penggunaan TKA dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja warga negara Indonesia secara optimal. Adanya kewajiban untuk memiliki izin tertulis tentu akan membuat tenaga kerja warga negara Indonesia menjadi terlindungi dan peluang kesempatan kerja tenaga kerja warga negara Indonesia tidak tergeser oleh TKA;
77. Bahwa berdasarkan uraian di atas, ketentuan Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 42 ayat (1) UU 13/2003 jelas sangat potensial melanggar hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak serta juga telah melanggar hak pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945;
78. Bahwa selain itu, mengingat ketentuan Pasal 43 UU 13/2003 telah dihapus oleh UU 6/2023, padahal substansinya yang terkait dengan perincian RPTKA sangat penting untuk memperketat persyaratan TKA, maka sudah



disahkan oleh Pemerintah Pusat” dalam ketentuan Pasal 42 ayat (1) UU 13/2003 sebagaimana telah diubah Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 harus dimaknai sebagaimana ketentuan Pasal 43 UU 13/2003;

79. Bahwa sebelum dihapus, ketentuan Pasal 43 UU 13/2003 berbunyi:

Pasal 43

- (1) Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.*
 - (2) Rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat keterangan:*
 - a. alasan penggunaan tenaga kerja asing;*
 - b. jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;*
 - c. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan*
 - d. penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.*
 - (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing.*
 - (4) Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diatur dengan Keputusan Menteri.*
80. Bahwa permasalahan konstitusional selanjutnya adalah ketentuan Pasal 42 ayat (3) UU 13/2003 yang telah diubah oleh Pasal 81 angka 4 UU 6/2023, yang berimplikasi setidaknya pada dua hal; *pertama*, mengubah Izin Tertulis menjadi hanya sekedar pengesahan (RPTKA) sebagaimana dimaksud pada Pasal 42 ayat (1) UU 13/2003 *jo.* UU 6/2023; *kedua*, ketidakberlakuan izin diperluas, yang semula hanya bagi TKA sebagai Pegawai Diplomatik dan konsuler, kemudian ditambah dengan anggota direksi atau anggota dewan komisaris, TKA pemelihara mesin produksi



TKA peneliti untuk jangka waktu tertentu. Dengan diperluasnya ketidakberlakuan izin tersebut, semakin nyata Pemerintah ingin melegitimasi Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan TKA yang sebenarnya bertentangan dengan UU 13/2003;

81. Bahwa berikutnya lagi adalah terkait dengan ketentuan Pasal 42 ayat (4) UU 13/2003 yang telah diubah oleh Pasal 81 angka 4 UU 6/2023. Ketentuan *a quo*, tidak mengatur secara jelas mengenai kompetensi TKA yang dapat dipekerjakan di Indonesia. Tidak adanya pengaturan secara rinci berimplikasi pada tidak adanya lagi kewajiban pemberi kerja tenaga kerja asing menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku. Hal tersebut tentu saja berpotensi pada mudahnya tenaga kerja asing untuk memasuki Indonesia tanpa adanya kompetensi yang jelas. Pasal tersebut berpotensi mempermudah pemberi kerja tenaga kerja asing dalam melakukan perekrutan tenaga kerja asing, dan pemberi kerja tenaga kerja asing tidak lagi memperhatikan standar kompetensi yang berlaku dalam perekrutan tenaga kerja asing. Hadirnya Pasal *a quo* menunjukkan adanya kesengajaan yang dilakukan pembentuk UU untuk menghapus kewajiban pemberi kerja tenaga kerja asing untuk memenuhi standar kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja asing mengenai pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia. Hilangnya kualifikasi tersebut berpotensi menyebabkan banyaknya tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia yang tidak dibarengi dengan keahlian atau keterampilan tertentu (*unskilled labour*). Selain itu, hilangnya kualifikasi tenaga kerja asing tentang pemahaman budaya Indonesia berimplikasi pada tidak adanya kewajiban bagi tenaga kerja asing untuk bisa berbahasa Indonesia. Hal tersebut tentunya berpotensi menghambat transfer pengetahuan maupun transfer keahlian terhadap tenaga kerja warga negara Indonesia. Hal tersebut sangat berbahaya bagi kelangsungan tenaga kerja warga negara Indonesia. Negara telah sengaja mengurangi bahkan menutup lapangan kerja bagi tenaga kerja warga negara Indonesia. Dengan semakin mudahnya tenaga kerja asing masuk ke Indonesia yang tidak dibarengi dengan standar



bagi tenaga kerja warga negara Indonesia. Tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia berpotensi memiliki kualitas yang lebih rendah daripada tenaga kerja warga negara Indonesia *transfer of knowledge* dari tenaga kerja asing ke tenaga kerja warga negara Indonesia tidak akan terjadi karena tidak adanya kewajiban untuk mentaati ketentuan standar kompetensi yang berlaku;

82. Bahwa Pasal 42 ayat (4) UU 13/2003 yang telah diubah oleh Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang tidak mengatur secara jelas mengenai kompetensi TKA yang dapat dipekerjakan di Indonesia berpotensi menimbulkan kerugian bagi tenaga kerja warga negara Indonesia dalam hal kehilangan kesempatan dan peluang mendapatkan pekerjaan bagi tenaga kerja warga negara Indonesia. Tenaga kerja asing yang belum tentu memenuhi standar kompetensi berpotensi dipekerjakan karena upah yang tidak terlalu mahal. Tenaga kerja asing akan menggeser tenaga kerja warga negara Indonesia di negaranya sendiri, sehingga kesejahteraan tenaga kerja warga negara Indonesia di negaranya sendiri akan terkalahkan oleh tenaga kerja asing yang datang dari luar negeri. Hal ini jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang mengatur bahwa tiap-tiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak serta setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum;
83. Bahwa problem konstitusional berikutnya terdapat dalam ketentuan Pasal 42 ayat (5) UU 13/2003 yang telah diubah oleh Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 karena menghilangkan frasa "*dan/atau jabatan-Jabatan tertentu*" sebagaimana diatur dalam Pasal 46 ayat (1) UU 13/2003. Dengan dihilangkannya frasa tersebut, maka TKA tidak lagi dilarang untuk menduduki jabatan apa saja, kecuali personalia. Ketentuan ini jelas bertujuan mengokohkan keberadaan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 228/2019 yang bertentangan dengan UU 13/2003, dan menutup peluang bagi TK WNI untuk menduduki jabatan tertentu disuatu



sebelumnya sudah ditentukan yaitu tidak bisa menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu direduksi menjadi hanya dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia (*vide* Pasal 81 angka 4 yang mengubah Pasal 42 UU 13/2003). Pembatasan minimal tersebut juga berpotensi membuat tenaga kerja asing lebih dominan pada saat pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing. Potensi terlalu dominannya tenaga kerja asing di Indonesia tentu akan berdampak buruk bagi tenaga kerja warga negara Indonesia;

84. Bahwa berdasarkan seluruh uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ketentuan Pasal *a quo* jelas menciptakan ketidakpastian hukum, ketidakadilan dalam hubungan kerja dan mereduksi hak pekerja/buruh untuk mendapat pekerjaan yang layak sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 serta jelas-jelas mereduksi peran Negara dalam perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945;
85. Bahwa berdasarkan dalil-dalil sebagaimana diuraikan di atas, maka jelas dan nyata bahwa ketentuan Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 sehingga sudah seharusnya norma-norma *a quo* dinyatakan sebagai berikut:
 - a. Ketentuan Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 42 ayat (1) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "*Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk dan rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat yang paling sedikit memuat keterangan:*
 - a) alasan penggunaan tenaga kerja asing;
 - b) jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;



- d) *penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.*”
- b. Ketentuan Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang memuat ketentuan Pasal 42 ayat (3) huruf a bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
- c. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang memuat ketentuan Pasal 42 ayat (3) huruf c bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
- d. Ketentuan Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 42 ayat (4) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “*Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi antara lain pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia sesuai dengan jabatan yang akan diduduki*”;
- e. Ketentuan Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 42 ayat (5) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “*Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu.*”;

C.2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 56 UU 13/2003

102. Bahwa Pasal *a quo* telah mengubah ketentuan Pasal 56 UU 13/2003 dengan menambahkan 2 ayat, yakni ayat (3) dan (4) sehingga Pasal 56 berbunyi sebagai berikut:
- (1) *Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.*



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 dalam Peraturan Pemerintah.

103. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* sepanjang ayat (3) mengakibatkan ketentuan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja;
104. Bahwa terhadap kategori jangka waktu, UU 6/2023 telah menghapuskan ketentuan Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003 yang menyatakan "*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.*" sehingga tidak terdapat lagi batasan jangka waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu dan berpotensi menempatkan tenaga kerja ke dalam perjanjian kerja waktu tertentu (atau disebut sebagai tenaga kerja kontrak) dengan jangka waktu yang lama bahkan seumur hidup;
105. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* dan disertai dengan dihapuskannya batasan jangka waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu di UU 6/2023 mengakibatkan ketentuan terkait jangka waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja sehingga akan menghadapi secara langsung antara tenaga kerja dengan perusahaan untuk menyepakati jangka waktu dalam perjanjian kerja. Padahal, dalam praktiknya, tenaga kerja memiliki posisi yang lebih lemah (*inferior*) dibanding perusahaan yang memiliki posisi yang lebih kuat (*superior*)



cenderung didominasi oleh perusahaan dan berpotensi melemahkan kedudukan tenaga kerja;

106. Bahwa terhadap kategori selesainya suatu pekerjaan tertentu, Pasal 81 angka 12 yang memuat Pasal 59 ayat (1) UU 6/2023 telah menentukan kategori pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu yakni:

- a. *Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
- b. *Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;*
- c. *Pekerjaan yang bersifat musiman;*
- d. *Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau*
- e. *Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap*

Oleh karenanya, ketentuan selesainya suatu pekerjaan tertentu yang menjadi dasar perjanjian kerja untuk waktu tertentu dalam Pasal *a quo* sudah memiliki dasar dalam Pasal 81 angka 12 yang memuat ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU 6/2023, sehingga tidak perlu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja yang justru menghadap-hadapkan secara langsung antara tenaga kerja dengan pengusaha, padahal dalam praktiknya, kedudukan tenaga kerja berada dalam posisi yang lebih lemah (*inferior*) dibanding perusahaan yang berada dalam posisi lebih kuat (*superior*) dalam penentuan perjanjian kerja;

107. Bahwa ditinjau dari segi historis, Guus Herrman van Voss mengungkapkan bahwa adanya ketimpangan posisi antara tenaga kerja dengan pengusaha ini disebabkan karena adanya kondisi dimana tenaga kerja harus menempatkan dirinya dibawah pengaruh pemberi kerja/pengusaha sehingga memaksa tenaga kerja untuk menerima kondisi kerja yang ditetapkan secara sepihak oleh kelompok kecil majikan penyedia kerja dan oleh karenanya diperlukan adanya perlindungan hukum bagi tenaga kerja (Agusmidah dkk, 2012);



meniadakan ketimpangan hubungan antara tenaga kerja yang memiliki posisi yang lebih lemah (*inferior*) dibanding perusahaan yang memiliki posisi yang lebih kuat (*superior*) yang salah satunya disampaikan oleh ahli hukum perburuhan asal Jerman, Otto Kahn Freund yang berpendapat bahwa *timbulnya hukum ketenagakerjaan dikarenakan adanya ketidaksetaraan posisi tawar yang terdapat dalam hubungan ketenagakerjaan (antara buruh dengan pengusaha). Karena itu, tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah agar meniadakan ketimpangan hubungan diantara keduanya.* (Agusmidah, 2011);

109. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* sepanjang ayat (4) membuka ruang pengaturan lebih lanjut terkait *perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu* diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP);
110. Bahwa di sisi lain, UU 6/2023 telah menghapuskan beberapa ketentuan berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu dalam Pasal 59 UU 13/2003 sebelum perubahan, seperti:
 - a. *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.*
 - b. *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.*
 - c. *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.*
 - d. *Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.*



di atas justru memperlihatkan adanya perlindungan kepada tenaga kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu karena memberikan, (1) batasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, (2) kepastian dan batasan terkait perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu; dan (3) batasan terkait pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu. Konstruksi pengaturan yang seperti ini justru yang lebih konstitusional dan berkeadilan;

112. Bahwa dikaitkan dengan keberadaan Pasal *a quo* **sepanjang ayat (4)**, justru membuka ruang pengaturan yang lebih lebar terkait perjanjian kerja waktu tertentu dalam Peraturan Pemerintah (PP) dan berpotensi membuka ruang adanya pengaturan yang cenderung lebih lemah dan tidak berkepastian hukum bagi tenaga kerja dibandingkan pengaturan Pasal 59 UU 13/2003 yang pertama karena UU 6/2023 tidak memberikan batasan-batasan pengaturan yang cukup memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu;
113. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka keberadaan Pasal *a quo* **sepanjang ayat (3)** dan **sepanjang ayat (4)** berpotensi melemahkan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu;
114. Bahwa politik hukum dalam pembentukan UU 13/2003 ditujukan untuk memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja sebagaimana ditegaskan Mahkamah dalam putusan Nomor 67/PUU-XI/2013 yang menyatakan:

Bahwa politik hukum pembentukan UU 13/2003 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 a quo harus memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang sama harus dapat mewujudkan



Mahkamah [3.16] paragraf 2 hlm. 40).

115. Bahwa dalam perkembangannya, perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja menjadi tanggung jawab negara dengan dimasukkannya hak pekerja, seperti hak atas kondisi kerja yang layak dan adil sebagai bagian dari hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya yang tergolong sebagai hak generasi kedua yang bisa juga disebut sebagai hak “hak-hak positif”, yakni hak yang membutuhkan peran aktif negara untuk memenuhi hak-hak tersebut. Hak generasi kedua ini lazimnya dirumuskan dalam bahasa yang positif yakni “hak atas (*right to*)”, bukan dalam bahasa yang negatif yakni “bebas dari (*freedom from*)”. Secara historis, hak generasi kedua merupakan respons terhadap penyalahgunaan dari perkembangan kapitalisme dan paham kebebasan individu yang melandasinya, yang cenderung membiarkan dan bahkan membenarkan eksploitasi terhadap kelas pekerja dan bangsa-bangsa jajahan (Eko Riyadi, 2018);
116. Bahwa kehadiran negara untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil dan layak antara tenaga kerja dengan pengusaha juga tercermin lewat pendapat Mahkamah dalam Putusan 13/PUU-XV/2017 yang menegaskan bahwa pemenuhan atas ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang mengatur adanya jaminan hak bagi setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja menjadi tanggung jawab negara. Mahkamah secara lebih lengkap menyatakan:

Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hal sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai



(Pertimbangan Mahkamah [3.13.1] hlm. 48).

117. Bahwa adanya tanggung jawab negara untuk melindungi hak tenaga kerja menjadikan hubungan ketenagakerjaan tidak berada dalam ranah hubungan keperdataan murni. Guus Herrman van Voss mengungkapkan bahwa hukum ketenagakerjaan dapat dipandang sebagai bagian hukum keperdataan maupun hukum publik. Dengan demikian, terhadap perjanjian kerja dalam hubungan ketenagakerjaan berlaku aturan-aturan umum hukum keperdataan (perjanjian) maupun aturan-aturan hukum publik yang bersifat memaksa seperti tercakup dalam undang-undang ketenagakerjaan (Agusmidah, 2012);
118. Bahwa Mahkamah dalam Putusan Nomor 100/PUU-X/2012 pun juga menegaskan bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata hubungan keperdataan, namun juga menyangkut kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara. Mahkamah secara lebih lengkap menyatakan:
- Bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan piublik yang mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara. (Pertimbangan Mahkamah [3.10.3] paragraph 6 hlm. 62);*
119. Bahwa jika dikaitkan dengan teori serta pertimbangan Mahkamah tersebut, maka keberadaan Pasal *a quo* menjadi tidak tepat karena akan menempatkan hubungan ketenagakerjaan semata-mata ke dalam hubungan keperdataan serta mereduksi peran aktif negara untuk memberikan perlindungan secara adil kepada tenaga kerja dalam hubungan ketenagakerjaan karena membuka ruang adanya pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu dalam PP yang cenderung lebih lemah bagi



sebelum perubahan. Hal ini jelas bertentangan dengan Pasal 28I ayat (4) UUD NRI 1945 yang menyatakan “*Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah*”;

120. Bahwa para Pemohon dalam permohonan *a quo* juga akan memohon kepada Mahkamah untuk membatalkan ketentuan Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 dan meminta agar ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 sebelum perubahan, kembali berlaku;
121. Bahwa dikaitkan dengan uraian di atas, maka keberadaan Pasal *a quo* yang menempatkan penentuan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dalam perjanjian kerja waktu tertentu serta membuka ruang adanya pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu dalam PP berpotensi mengakibatkan tenaga kerja tidak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menjamin hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
122. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang menempatkan penentuan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dalam perjanjian kerja waktu tertentu serta membuka ruang adanya pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu dalam PP berpotensi mengakibatkan tenaga kerja tidak mendapatkan jaminan dan perlindungan yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sehingga bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang menjamin hak setiap orang atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
123. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang menempatkan penentuan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dalam perjanjian kerja waktu tertentu serta membuka ruang adanya pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu dalam PP berpotensi membuka ruang perlakuan yang tidak adil dan layak bagi tenaga kerja dalam hubungan kerja sehingga



hak setiap orang untuk mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 13 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 57 UU 13/2003

124. Bahwa Pasal *a quo* mengubah ketentuan Pasal 57 UU 13/2003 dengan menghapuskan ayat (2) yang menyatakan:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.”

125. Bahwa bunyi Pasal 57 setelah adanya perubahan oleh Pasal 81 angka 13 UU 6/2023 selengkapya berbunyi:

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

(2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia;

126. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* mengakibatkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis menjadi tidak bisa dinyatakan secara hukum sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu;

127. Bahwa keberadaan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis tentu tidak memberikan kepastian hukum serta tidak memberikan bukti otentik bagi tenaga kerja di hadapan hukum untuk membuktikan perjanjian kerjanya dengan perusahaan. Oleh karenanya seharusnya ada implikasi hukum yang menguntungkan bagi pekerja/aburuh apabila pengusaha tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis sebagaimana telah dilakukan dalam UU ketenagakerjaan sebelumnya *in casu* UU 13/2003;



yang lebih lemah ketika terjadi pengingkaran perjanjian kerja, terutama ketika terjadi pelanggaran terhadap jangka waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, karena tenaga kerja tersebut tidak memiliki bukti otentik yang memiliki kekuatan hukum berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati dengan pengusaha;

129. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* telah menghilangkan adanya akibat hukum ketika pengusaha membuat perjanjian kerja waktu tertentu secara tidak tertulis sehingga kedepan berpotensi memperlonggar ruang bagi pengusaha untuk membuat perjanjian kerja waktu tertentu secara tidak tertulis. Hal ini dalam penalaran yang wajar bisa dijadikan modus untuk terciptanya *modern slavery*;
130. Bahwa Pasal 57 UU 13/2003 yang sebelumnya, justru mengatur akibat hukum bagi perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis, yakni demi hukum dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang justru lebih menguntungkan bagi tenaga kerja karena bisa dinyatakan sebagai tenaga kerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu (atau disebut tenaga kerja tetap);
131. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* tidak mencerminkan adanya perlindungan hukum bagi tenaga kerja serta tidak mencerminkan adanya peran aktif negara untuk memberikan perlakuan yang adil bagi tenaga kerja ketika terjadi pengingkaran perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis oleh pengusaha;
132. Bahwa adanya jaminan perlindungan yang efektif bagi pekerja yang melakukan pekerjaan dalam konteks suatu hubungan kerja, merupakan prinsip yang juga diakui oleh *International Labour organization* (ILO) sebagai badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang berupaya memastikan penghormatan atas standard-standar ketenagakerjaan (Poin I Rekomendasi Nomor R198 tentang Rekomendasi mengenai hubungan kerja yang dikeluarkan oleh ILO);



yang melakukan pekerjaan dalam konteks suatu hubungan kerja, ILO menekankan kepada negara anggotanya, termasuk Indonesia untuk:

Menghapuskan hubungan kerja yang bias/tersembunyi contohnya dalam konteks hubungan kerja lain yang mungkin termasuk penggunaan bentuk-bentuk lain dari pengaturan secara kontraktual yang menyembunyikan status hukum sebenarnya, dengan memperhatikan bahwa hubungan kerja yang bias terjadi ketika pengusaha memperlakukan seseorang bukan sebagai pekerja dengan cara menyembunyikan status hukum sebenarnya sebagai pekerja, dan situasi tersebut dapat menimbulkan pengaturan kontraktual yang berakibat menghilangkan perlindungan bagi pekerja yang seharusnya didapatkan. (Poin I angka 4 Rekomendasi Nomor R198 tentang Rekomendasi mengenai hubungan kerja yang dikeluarkan oleh ILO);

134. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* dapat memunculkan adanya hubungan kerja yang bias/tersembunyi karena tidak adanya kepastian hukum dan bukti otentik bagi tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tertulis untuk membuktikan hubungan kerjanya sehingga berakibat kepada hilangnya perlindungan bagi tenaga kerja;
135. Bahwa perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja menjadi tanggung jawab negara dengan dimasukkannya hak pekerja, seperti hak atas kondisi kerja yang layak dan adil sebagai bagian dari hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya yang tergolong sebagai hak generasi kedua yang bisa juga disebut sebagai hak "hak-hak positif", yakni hak yang membutuhkan peran aktif negara untuk memenuhi hak-hak tersebut. hak generasi kedua ini lazimnya dirumuskan dalam bahasa yang positif yakni "hak atas (*right to*)", bukan dalam bahasa yang negatif yakni "bebas dari (*freedom from*). Secara historis, hak generasi kedua merupakan respons terhadap penyalahgunaan dari perkembangan kapitalisme dan paham kebebasan individu yang melandasinya, yang cenderung membiarkan dan bahkan membenarkan eksploitasi terhadap kelas pekerja dan bangsa-bangsa jajahan (Eko Riyadi, 2018);



dan layak antara tenaga kerja dengan pengusaha tercermin lewat pendapat Mahkamah dalam Putusan 13/PUU-XV/2017 yang menegaskan bahwa pemenuhan atas ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang mengatur adanya jaminan hak bagi setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja menjadi tanggung jawab negara. Mahkamah secara lebih lengkap menyatakan:

Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hal sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara. (Pertimbangan Mahkamah [3.13.1] hlm. 48).

137. Bahwa ketentuan Pasal 57 UU 13/2003 yang lama yang mengandung norma *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu* justru lebih memberikan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja, karena menjadikan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis demi hukum dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Dengan demikian ketentuan yang lama lebih konstitusional dan berkeadilan;
138. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* menempatkan tenaga kerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis dalam posisi yang lemah ketika terjadi pengingkaran perjanjian kerja, karena tenaga kerja tersebut tidak memiliki bukti otentik yang memiliki kekuatan hukum berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu



hal ini tenaga kerja) berpotensi tidak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menjamin hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;

139. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* menempatkan, (1) tenaga kerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis dalam posisi yang lemah ketika terjadi pengingkaran perjanjian kerja, karena tenaga kerja tersebut tidak memiliki bukti otentik yang memiliki kekuatan hukum berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati dengan pengusaha;serta (2) secara hukum terhadap perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis tersebut tidak bisa dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dan oleh karenanya keberadaan Pasal *a quo* tidak memberikan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum bagi tenaga kerja sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang menjamin hak setiap orang atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
140. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* berpotensi mengakibatkan tenaga kerja berdasar perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis mendapatkan perlakuan yang tidak adil dan layak dalam hubungan kerja ketika terjadi pengingkaran perjanjian kerja karena tidak memiliki bukti otentik yang memiliki kekuatan hukum berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati dengan pengusaha sehingga bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI yang menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
141. Bahwa selain itu berdasarkan uraian di atas, oleh karena terlihat jelas bahwa ketentuan Pasal *a quo* juga telah mereduksi peran Negara, maka ketentuan *a quo* jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 yang menyatakan “*Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan*



pemerintah”;

142. Bahwa para Pemohon menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 81 angka 13 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 57 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam pengaturan pengupahan di Indonesia, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, para Pemohon memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 57 UU 13/2003 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023;
143. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 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 terhadap UUD NRI 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [vide Paragraf 3.26, hlm. 120]

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003

144. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 sehingga berbunyi sebagai berikut:



pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;*
- c. pekerjaan yang bersifat musiman;*
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau*
- e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.*

- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.*
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.*
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.*

145. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* sepanjang Pasal 59 ayat (1) huruf b telah mengubah ketentuan Pasal 59 ayat (1) huruf b UU 13/2003 dengan menghapuskan frasa "*dan paling lama 3 (tiga) tahun*" sehingga Pasal 59 ayat (1) huruf b UU 13/2003 berbunyi sebagai berikut: "*Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama*";

146. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* mengakibatkan kategori *pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama* termasuk ke dalam pekerjaan yang didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu;

147. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* tidak memberikan batasan hukum dan kepastian hukum yang jelas, terkait lamanya pekerjaan yang termasuk ke



yang tidak terlalu lama, sehingga berpotensi mengakibatkan pekerjaan yang lama penyelesaiannya lebih dari 3 tahun bisa digolongkan sebagai pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sehingga bisa didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu;

148. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang membuka ruang bagi jenis pekerjaan yang lama penyelesaiannya lebih dari 3 tahun untuk bisa didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu, berpotensi membuka ruang bagi pengusaha untuk menempatkan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (atau disebut sebagai tenaga kerja kontrak) dalam masa waktu yang cukup lama yakni lebih dari 3 tahun sehingga semakin mempersempit kesempatan bagi tenaga kerja untuk bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (atau disebut sebagai tenaga kerja tetap);
149. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang membuka ruang bagi jenis pekerjaan yang lama penyelesaiannya lebih dari 3 tahun untuk bisa didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu, berpotensi membuka ruang lebar bagi tenaga kerja yang sudah berstatus tetap yang didasarkan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu untuk beralih menjadi tenaga kerja kontrak karena adanya ruang yang lebar bagi pengusaha untuk menetapkan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (atau disebut sebagai tenaga kerja kontrak) dengan menafsirkan termasuk ke dalam *pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama*;
150. Bahwa Pasal *a quo* telah menghapuskan ketentuan Pasal 59 ayat (3) UU 13/2003 yang menyatakan "*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.*";
151. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* mengakibatkan adanya ketidakpastian hukum bagi tenaga kerja untuk dapat dilakukan perpanjangan atau pembaharuan perjanjian kerjanya. Hal ini tentu bisa semakin memuluskan oknum para pengusaha yang dengan iktikad buruk memang ingin menjadikan pekara/buruh sebagai pekerja/buruh kontrak selamanya, karena hak-hak pekerja/buruh kontrak tentunya tidak sebanyak pekerja/buruh tetap;



13/2003 yang menyatakan "*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.*";

153. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* mengakibatkan tidak adanya batasan jangka waktu dan batasan perpanjangan dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu sehingga berpotensi mengakibatkan tenaga kerja dapat dikontrak berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (atau disebut tenaga kerja kontrak) dalam waktu yang lama dan bahkan seumur hidup;
154. Bahwa Pasal *a quo* juga berkaitan dengan ketentuan Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang mengatur bahwa "*Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja*" yang menempatkan penentuan jangka waktu ditentukan murni hanya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan tenaga kerja sehingga berpotensi merugikan tenaga kerja yang dalam praktiknya memiliki kedudukan lebih lemah (*inferior*) dibanding pengusaha;
155. Bahwa Pasal *a quo* telah menghapuskan ketentuan Pasal 59 ayat (5) UU 13/2003 yang menyatakan "*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.*";
156. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* telah menghilangkan kewajiban bagi pengusaha yang ingin memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu untuk memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, sehingga menghilangkan hak tenaga kerja untuk mendapatkan kepastian akan status pekerjaannya, apakah akan diperpanjang ataukah tidak diperpanjang sebelum berakhir masa pekerjaannya berdasarkan perjanjian kerja;



kepastian perjanjian kerjanya sebelum berakhir masa perjanjian kerjanya akan memberikan ruang kepada tenaga kerja untuk mempersiapkan diri untuk mencari pekerjaan lain jika pengusaha menentukan akan mengakhiri perjanjian kerjanya;

158. Bahwa Pasal *a quo* telah menghapuskan ketentuan Pasal 59 ayat (6) UU 13/2003 yang menyatakan “*Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.*”;
159. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* tersebut mengakibatkan pengusaha memiliki ruang yang lebih leluasa untuk melakukan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu dengan tenaga kerja secara berulang kali tanpa batasan tertentu dan dalam jangka waktu yang menentu sehingga tidak memberikan adanya kepastian bagi tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu;
160. Bahwa berdasarkan uraian di atas, keberadaan Pasal *a quo* tidak mencerminkan adanya perlindungan hukum yang adil bagi tenaga kerja dalam penentuan perjanjian kerja waktu tertentu karena tidak memberikan, (1) batasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu; (2) kepastian dan batasan terkait perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu; dan (3) batasan terkait pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu sehingga mencerminkan tidak adanya peran aktif negara untuk memberikan perlindungan dan perlakuan yang adil bagi tenaga kerja dalam penentuan perjanjian kerja waktu tertentu sebagai bagian dari hubungan kerja;
161. Bahwa Pasal *a quo* juga berkaitan dengan keberadaan Pasal 81 angka 12 yang memuat Pasal 56 ayat (4) UU 6/2023 yang mengatur bahwa “*Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.*” sehingga membuka ruang lebar pengaturan



- selesainya suatu pekerjaan tertentu* dalam peraturan pemerintah;
162. Bahwa adanya ruang lebar bagi pemerintah untuk mengatur terkait *perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu* dalam peraturan pemerintah, tanpa disertai dengan adanya ketentuan yang tegas dalam UU 6/2023 berkaitan dengan 1) batasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu; (2) kepastian dan batasan terkait perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu; dan (3) batasan terkait pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu, berpotensi membuka ruang lebar bagi pemerintah untuk tidak mengatur atau bahkan tidak sepenuhnya mengatur terkait ketiga ketentuan tersebut sehingga tidak mencerminkan adanya perlindungan bagi tenaga kerja;
 163. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* juga mengindikasikan bahwa UU 6/2023 tidak mencerminkan adanya penegasan jaminan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mendapatkan kepastian akan 1) batasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu; (2) kepastian dan batasan terkait perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu; dan (3) batasan terkait pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu dan lebih memilih menyerahkan pengaturannya secara leluasa lewat Peraturan Pemerintah (PP);
 164. Bahwa perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja menjadi tanggung jawab negara dengan dimasukkannya hak pekerja, seperti hak atas kondisi kerja yang layak dan adil sebagai bagian dari hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya yang tergolong sebagai hak generasi kedua yang bisa juga disebut sebagai hak “hak-hak positif”, yakni hak yang membutuhkan peran aktif negara untuk memenuhi hak-hak tersebut. hak generasi kedua ini lazimnya dirumuskan dalam bahasa yang positif yakni “hak atas (*right to*)”, bukan dalam bahasa yang negatif yakni “bebas dari (*freedom from*). Secara historis, hak generasi kedua merupakan respons terhadap penyalahgunaan dari perkembangan kapitalisme dan paham kebebasan individu yang melandasinya, yang cenderung membiarkan dan bahkan membenarkan eksploitasi terhadap kelas pekerja dan bangsa-bangsa jajahan (Eko Riyadi, 2018);



dan layak antara tenaga kerja dengan pengusaha tercermin lewat pendapat Mahkamah dalam Putusan 13/PUU-XV/2017 yang menegaskan bahwa pemenuhan atas ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang mengatur adanya jaminan hak bagi setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja menjadi tanggung jawab negara. Mahkamah secara lebih lengkap menyatakan:

“Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hal sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara. (Pertimbangan Mahkamah [3.13.1] hlm. 48).”

166. Bahwa adanya kepastian hukum terkait frasa *“Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama”* serta adanya penegasan terkait, 1) batasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu; (2) kepastian dan batasan terkait perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu; dan (3) batasan terkait pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu yang memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja nyata-nyata sudah tercermin dalam ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 yang pertama atau sebelum diubah oleh keberadaan Pasal *a quo*;
167. Bahwa dengan berlakunya kembali Pasal 59 UU 13/2003 yang pertama atau sebelum diubah oleh keberadaan Pasal *a quo* justru dapat menghilangkan adanya kerugian konstitusional para Pemohon dan adanya tungga menghilangkan adanya pelanggaran terhadap konstitusi;



ruang yang lebar bagi warga negara untuk menjadi tenaga kerja kontrak dalam waktu yang lama yakni lebih dari 3 tahun serta tidak memberikan kepastian terkait jangka waktu, perpanjangan, serta pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu sehingga warga negara (dalam hal ini tenaga kerja) berpotensi tidak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menjamin hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;

169. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* membuka ruang yang lebar bagi warga negara untuk menjadi tenaga kerja kontrak dalam waktu yang lama yakni lebih dari 3 tahun serta tidak memberikan kepastian terkait jangka waktu, perpanjangan, serta pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu sehingga keberadaan Pasal *a quo* tidak memberikan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum bagi tenaga kerja dan oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang menjamin hak setiap orang atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
170. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* membuka ruang yang lebar bagi warga negara untuk menjadi tenaga kerja kontrak dalam waktu yang lama yakni lebih dari 3 tahun serta tidak memberikan kepastian terkait jangka waktu, perpanjangan, serta pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu sehingga tenaga kerja berpotensi mendapatkan perlakuan yang tidak adil dan layak dalam hubungan kerja dan oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang menjamin hak setiap orang untuk mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
171. Bahwa selain itu, oleh karena terlihat jelas bahwa ketentuan Pasal *a quo* telah mereduksi peran Negara, maka ketentuan *a quo* jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 yang menyatakan "*Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah*";



menyatakan Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam pengaturan pengupahan di Indonesia, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, para Pemohon memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 59 UU 13/2003 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023;

173. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 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 terhadap UUD NRI 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [vide Paragraf 3.26, hlm. 120]

Konstitusionalitas Ketentuan Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003

174. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* telah mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003 dengan menambahkan frasa “*selesainya suatu pekerjaan tertentu*” pada ayat (1) huruf c sehingga Pasal 61 ayat (1) berbunyi:

(1) Perjanjian kerja berakhir apabila:



- b. *berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;*
 - c. *selesaiannya suatu pekerjaan tertentu;*
 - d. *adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau*
 - e. *adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.*
175. Bahwa Keberadaan Pasal *a quo* menggunakan kalimat penghubung “*atau*” yang secara hukum mengandung sifat pilihan (alternatif) sehingga mengakibatkan kriteria *selesaiannya suatu pekerjaan tertentu* sebagai salah satu kriteria yang sah bagi berakhirnya perjanjian kerja, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (Lihat Pasal 56 ayat (1) UU 13/2003 yang mengatur bahwa *perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu*) tanpa perlu mempersyaratkan terpenuhinya kriteria lain, seperti berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
176. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* beserta penjelasannya juga tidak memberikan pengertian serta parameter yang jelas terkait frasa *selesaiannya suatu pekerjaan tertentu* sehingga tidak ada kepastian hukum terkait kapan suatu pekerjaan tertentu dikatakan telah selesai sehingga memberikan ruang yang leluasa bagi pengusaha untuk memaknainya;
177. Bahwa adanya ruang yang leluasa bagi pengusaha untuk memaknai frasa *selesaiannya suatu pekerjaan tertentu* sebagai salah satu syarat sah berakhirnya perjanjian kerja berpotensi membuka ruang bagi pengusaha untuk mengakhiri perjanjian kerja, baik yang berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (terhadap pekerja/buruh kontrak) atau berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (terhadap pekerja/buruh tetap);
178. Bahwa, Pasal 56 ayat (2) UU 13/2003 telah membagi perjanjian kerja waktu tertentu menjadi 2, yakni, (1) perjanjian kerja waktu tertentu yang



yang didasarkan atas *selesainya suatu pekerjaan tertentu*. Terdapat 2 perbedaan diantara keduanya, (1) terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu maka ukuran lamanya perjanjian kerjanya didasarkan atas jangka waktu, seperti 1 tahun atau 2 tahun; dan (2) terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas *selesainya suatu pekerjaan tertentu* maka ukuran lamanya perjanjian kerjanya didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu, seperti dalam hal pekerjaan musiman;

179. Bahwa terhadap perjanjian kerja waktu tertentu, dengan terbukanya ruang leluasa bagi pengusaha untuk mengakhiri perjanjian kerja waktu tertentu dengan dalih *selesainya suatu pekerjaan tertentu* berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu menjadi diberhentikan walau belum berakhir jangka waktu pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerjanya dengan alasan telah menyelesaikan pekerjaannya;
180. Bahwa terhadap perjanjian kerja waktu tidak tertentu, terbukanya ruang leluasa bagi pengusaha untuk mengakhiri perjanjian kerja waktu tidak tertentu dengan dalih *selesainya suatu pekerjaan tertentu* berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (pekerja/buruh tetap) diberhentikan dengan alasan telah menyelesaikan pekerjaannya, padahal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat untuk pekerjaan yang sifatnya tetap, bukan dibatasi waktu tertentu;
181. Bahwa berdasarkan uraian di atas, keberadaan Pasal *a quo* yang tidak memberikan pengertian serta parameter yang jelas berkaitan dengan frasa "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*" tidak menciptakan kepastian hukum sehingga memberikan ruang yang leluasa bagi pengusaha untuk memaknai dan menggunakan kriteria *selesainya suatu pekerjaan tertentu* untuk mengakhiri perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu atau mengakhiri perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan oleh karenanya membuka ruang yang lebar bagi pengusaha untuk mengakhiri perjanjian kerjanya tersebut dengan pekerja/buruh;



pengertian serta parameter yang jelas berkaitan dengan frasa "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*" juga berpotensi menimbulkan adanya ketidakpastian hukum dalam pemberian uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang diatur dalam Pasal 81 angka 17 yang memuat Pasal 61A UU 6/2023 (Pasal 61A tersebut merupakan ketentuan baru yang disisipkan);

183. Bahwa Pasal 81 angka 17 yang menyisipkan Pasal 61A ayat (1) UU 6/2023 mengatur bahwa:

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

184. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 81 angka 17 yang menyisipkan Pasal 61A ayat (1) UU 6/2023 tersebut, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir karena, (1) berakhirnya waktu perjanjian kerja; dan (2) selesainya suatu pekerjaan tertentu. Syarat nomor 2 yakni *selesainya suatu pekerjaan tertentu* ini merujuk ke Pasal *a quo*;
185. Bahwa dikaitkan dengan keberadaan Pasal *a quo*, ketiadaan pengertian dan parameter yang jelas berkaitan dengan frasa "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*" berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu diberhentikan walau belum berakhir jangka waktu pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerjanya dengan alasan telah menyelesaikan pekerjaannya;
186. Bahwa terhadap kondisi di atas, maka pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu dapat mendapatkan 2 kondisi secara bersamaan, yakni, (1) diberhentikan perjanjian kerjanya dengan alasan *selesainya suatu pekerjaan tertentu* sehingga berhak mendapatkan uang kompensasi sesuai Pasal 61A ayat (1); dan (2) masih memiliki sisa masa kerja sehingga berhak mendapatkan



Pasal 62 UU 13/2003;

187. Bahwa UU 6/2023 tidak menghapuskan ketentuan Pasal 62 UU 13/2003 yang menyatakan bahwa;

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

188. Bahwa Pasal 62 UU 13/2003 membuka 2 alasan diberikannya uang ganti rugi yang sifatnya pilihan, yakni, (1) Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu; atau (2) berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1);
189. Bahwa, walaupun keberadaan Pasal *a quo* dalam UU 6/2023 telah dimasukkan dalam ketentuan Pasal 61 ayat (1), tetapi keberadaan Pasal *a quo* masih berpotensi mengakibatkan terpenuhinya syarat yang pertama, yakni *berakhirnya hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu*;
190. Bahwa, berdasarkan uraian di atas, maka keberadaan Pasal *a quo* berpotensi mengakibatkan adanya ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu ketika diberhentikan berdasarkan Pasal *a quo*, apakah akan mendapatkan uang kompensasi berdasarkan Pasal 81 angka 17 yang menyisipkan Pasal 61A ayat (1) UU 6/2023 ataukah mendapatkan uang ganti rugi berdasarkan pasal 62 UU 13/2003 sehingga membuka ruang bagi pengusaha untuk memilih menetapkan ketentuan yang menguntungkan perusahaan terhadap pekerja/buruh tersebut;
191. Bahwa pola yang menguntungkan perusahaan ini bisa terjadi dalam 2 kondisi, (1) pengusaha memilih memberikan uang kompensasi kepada



sesuai dengan masa kerja, sehingga lebih meringankan pengusaha dibandingkan memberikan uang ganti rugi yang dihitung berdasarkan sisa waktu/masa kerja; atau (2) pengusaha memberikan uang ganti rugi kepada pekerja/buruh yang sisa waktu kerjanya tinggal sedikit karena uang ganti rugi dihitung berdasarkan sisa waktu/masa kerja sehingga lebih meringankan pengusaha dibandingkan memberikan uang kompensasi;

192. Bahwa berdasarkan uraian di atas, keberadaan Pasal *a quo* berpotensi, (1) membuka ruang yang leluasa bagi pengusaha untuk mengakhiri perjanjian kerja (perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu atau mengakhiri perjanjian kerja waktu tidak tertentu) dengan pekerja/buruh; dan (2) menimbulkan adanya ketidakpastian hukum dalam pemberian uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang diatur dalam Pasal 81 angka 17 yang menyisipkan Pasal 61A UU 6/2023 sehingga tidak mencerminkan adanya, (1) jaminan pekerjaan yang layak bagi pekerja/buruh; (2) perlindungan hukum yang adil bagi pekerja/buruh; dan (3) perlakuan yang layak dalam hubungan kerja bagi pekerja/buruh, baik yang didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
193. Bahwa perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab negara dengan dimasukkannya hak pekerja, seperti hak atas kondisi kerja yang layak dan adil sebagai bagian dari hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya yang tergolong sebagai hak generasi kedua yang bisa juga disebut sebagai hak "hak-hak positif", yakni hak yang membutuhkan peran aktif negara untuk memenuhi hak-hak tersebut. hak generasi kedua ini lazimnya dirumuskan dalam bahasa yang positif yakni "hak atas (*right to*)", bukan dalam bahasa yang negatif yakni "bebas dari (*freedom from*). Secara historis, hak generasi kedua merupakan respons terhadap penyalahgunaan dari perkembangan kapitalisme dan paham kebebasan individu yang melandasinya, yang cenderung membiarkan dan bahkan membenarkan eksploitasi terhadap kelas pekerja dan bangsa-bangsa jajahan (Eko Riyadi, 2018);



dan layak antara pekerja/buruh dengan pengusaha tercermin lewat pendapat Mahkamah dalam Putusan 13/PUU-XV/2017 yang menegaskan bahwa pemenuhan atas ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang mengatur adanya jaminan hak bagi setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja menjadi tanggung jawab negara. Mahkamah secara lebih lengkap menyatakan:

“Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hal sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara.” (Pertimbangan Mahkamah [3.13.1] hlm. 48).

216. Bahwa di sisi lain, keberadaan Pasal *a quo* juga memberikan adanya kepastian hukum akan adanya ruang pengakhiran perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu;
217. Bahwa dikaitkan dengan ketentuan Pasal 56 ayat (2) UU 13/2003, telah membagi perjanjian kerja waktu tertentu menjadi 2, yakni, (1) perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu; atau (2) perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas *selesainya suatu pekerjaan tertentu* sehingga kriteria *selesainya suatu pekerjaan tertentu* menjadi ukuran berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas *selesainya suatu pekerjaan tertentu*;
218. Bahwa, dalam Pasal 56 UU 13/2003 yang pertama atau sebelum diubah oleh Pasal *a quo*, justru tidak memasukkan kriteria *“selesainya suatu pekerjaan tertentu”* sebagai salah satu syarat berakhirnya perjanjian kerja



perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu ketika telah selesainya suatu pekerjaan tertentu yang diperjanjikan;

219. Bahwa, berdasarkan uraian di atas, keberadaan Pasal *a quo* justru memberikan legalitas kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh untuk mengakhiri perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu ketika telah selesainya suatu pekerjaan tertentu yang diperjanjikan tersebut;
220. Bahwa berdasarkan uraian di atas, keberadaan Pasal *a quo* yang memberikan legalitas kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh untuk mengakhiri perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu ketika telah selesainya suatu pekerjaan tertentu yang diperjanjikan. Namun, disisi lain, keberadaan Pasal *a quo* justru menimbulkan, (1) ketidakpastian hukum sehingga berpotensi dijadikan dalil pembenar bagi pengusaha untuk secara leluasa melakukan pengakhiran perjanjian kerja (perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu atau mengakhiri perjanjian kerja waktu tidak tertentu); serta (2) menimbulkan ketidakpastian hukum dalam pemberian uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang diatur dalam Pasal 81 angka 17 yang menyisipkan Pasal 61A UU 6/2023 sehingga keberadaan Pasal *a quo* tidak mewujudkan terciptanya pekerjaan yang layak bagi pekerja/buruh dan oleh karenanya Pasal *a quo* bertentangan secara bersyarat dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 sepanjang tidak dimaknai "*selesainya suatu pekerjaan tertentu hanya dikenakan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) huruf b dan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003*";
221. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang memberikan legalitas kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh untuk mengakhiri perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu ketika telah selesainya suatu pekerjaan tertentu yang diperjanjikan. Namun, disisi lain, keberadaan Pasal *a quo* justru menimbulkan, (1)



pengusaha untuk secara leluasa melakukan pengakhiran perjanjian kerja (perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu atau mengakhiri perjanjian kerja waktu tidak tertentu);serta (2) menimbulkan ketidakpastian hukum dalam pemberian uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang diatur dalam Pasal 81 angka 17 yang menyisipkan Pasal 61A UU 6/2023 sehingga keberadaan Pasal *a quo* menimbulkan tidak adanya jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi pekerja/buruh dan oleh karenanya bertentangan secara bersyarat dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI sepanjang tidak dimaknai "*selesainya suatu pekerjaan tertentu hanya dikenakan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) huruf b dan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003*";

222. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* yang memberikan legalitas kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh untuk mengakhiri perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu ketika telah selesainya suatu pekerjaan tertentu yang diperjanjikan. Namun, disisi lain, keberadaan Pasal *a quo* justru menimbulkan, (1) ketidakpastian hukum sehingga berpotensi dijadikan dalil pembenar bagi pengusaha untuk secara leluasa melakukan pengakhiran perjanjian kerja (perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu atau mengakhiri perjanjian kerja waktu tidak tertentu); serta (2) menimbulkan ketidakpastian hukum dalam pemberian uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang diatur dalam Pasal 81 angka 17 yang menyisipkan Pasal 61A UU 6/2023 sehingga keberadaan Pasal *a quo* tidak mencerminkan adanya perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dan oleh karenanya bertentangan secara bersyarat dengan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 sepanjang tidak dimaknai "*selesainya suatu pekerjaan tertentu hanya dikenakan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) huruf b dan Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003*";



ketentuan Pasal 61A sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 61 dan Pasal 62 UU 13/2003

223. Bahwa keberadaan Pasal 81 angka 17 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 61A di antara Pasal 61 dan Pasal 62 UU 13/2003 yang menyatakan:
- (1) *Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.*
 - (2) *Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.*
 - (3) *Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.*
224. Bahwa keberadaan Pasal *a quo* mengakibatkan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas (1) berakhirnya jangka waktu dan (2) selesainya suatu pekerjaan tertentu maka wajib diberikan uang kompensasi dari pengusaha;
225. Bahwa perjanjian kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang berakhir hubungan kerjanya karena kriteria "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*" wajib memperoleh uang kompensasi dari perusahaan sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan;
226. Bahwa berakhirnya hubungan kerja karena kriteria "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*" membuka ruang berakhirnya hubungan kerja dalam kondisi tenaga kerja masih berada dalam jangka waktu perjanjian kerja/belum berakhir jangka waktu perjanjian kerjanya dengan perusahaan;
227. Bahwa di sisi lain, Pasal 62 UU 13/2003 telah mengatur adanya kewajiban bagi perusahaan untuk membayar ganti rugi sebesar upah tenaga kerja yang dihitung sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja jika perusahaan tersebut mengakhiri hubungan kerja dengan tenaga



kerja;

228. Bahwa Keberadaan pasal *a quo* mengakibatkan adanya 2 kondisi hukum yang berbeda yang dialami tenaga kerja ketika berakhir hubungan kerja karena kriteria "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*", namun masih menyisakan sisa jangka waktu bekerja berdasarkan perjanjian kerja, yakni memperoleh uang kompensasi dari perusahaan sesuai masa kerja tenaga kerja di perusahaan yang bersangkutan atau memperoleh uang ganti rugi dari perusahaan sebesar upah sebesar sisa masa kerja sesuai perjanjian kerja;
229. Bahwa adanya 2 kondisi hukum yang berbeda ini mengakibatkan adanya ketidakpastian hukum bagi tenaga kerja yang berakhir hubungan kerjanya karena kriteria "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*", namun masih menyisakan sisa jangka waktu bekerja berdasarkan perjanjian kerja, apakah akan memperoleh uang kompensasi berdasarkan ketentuan Pasal *a quo* atau memperoleh uang ganti rugi berdasarkan ketentuan Pasal 62 UU 13/2003 sehingga keberadaan Pasal *a quo* tidak mencerminkan adanya pekerjaan yang layak bagi tenaga kerja sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945;
230. Bahwa adanya dua kondisi hukum yang berbeda ini mengakibatkan adanya ketidakpastian hukum bagi tenaga kerja yang berakhir hubungan kerjanya karena kriteria "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*", namun masih menyisakan sisa jangka waktu bekerja berdasarkan perjanjian kerja, apakah akan memperoleh uang kompensasi berdasarkan ketentuan Pasal *a quo* atau memperoleh uang ganti rugi berdasarkan ketentuan Pasal 62 UU 13/2003 sehingga keberadaan Pasal *a quo* tidak mencerminkan adanya jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil di hadapan hukum sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945;
231. Bahwa adanya dua kondisi hukum yang berbeda ini mengakibatkan adanya ketidakpastian hukum bagi tenaga kerja yang berakhir hubungan kerjanya karena kriteria "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*", namun



kerja, apakah akan memperoleh uang kompensasi berdasarkan ketentuan Pasal *a quo* atau memperoleh uang ganti rugi berdasarkan ketentuan Pasal 62 UU 13/2003 sehingga keberadaan Pasal *a quo* mencerminkan adanya perlakuan yang tidak adil serta tidak layak bagi tenaga kerja dalam hubungan kerja sehingga bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;

C.3. Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*)

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 18 yang mengubah ketentuan Pasal 64 UU 13/2003

232. Bahwa Pasal *a quo* mengubah ketentuan Pasal 64 UU 13/2003 sehingga berbunyi:

- (1) *Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.*
- (2) *Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).*
- (3) *Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.*

233. Bahwa istilah "*pemborongan pekerjaan*" atau "*penyediaan jasa pekerja/buruh*" dalam Pasal 64 UU 13/2003 disebut dengan istilah *outsourcing*. Istilah ini pertama kali dikenal melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/ PUU-I/2003 dalam perkara permohonan Pengujian UU 13/2003 terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam putusan tersebut para pihak menggunakan istilah *outsourcing* untuk menyebut pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh. Mahkamah Konstitusi pun dalam pertimbangannya juga menegaskan adanya pengaturan *outsourcing* dalam Pasal 64- 66 UU 13/2003 yang menjelaskan keberadaan dan batasan dari *outsourcing*;



ketika membahas pasal 64 UU 13/2003. Hal ini juga nampak dalam Putusan MK No 27/PUU-IX/2011 (Permohonan pengujian Pasal 59 dan Pasal 64 UU 13/2003 terhadap UUD NRI 1945). Didik Suprijadi sebagai Pemohon menguraikan:

“...Outsourcing di dalam Pasal 64 menunjukkan adanya dua macam outsourcing, yaitu outsourcing mengenai pekerjaannya yang dilakukan oleh pemborong dan outsourcing mengenai pekerjanya yang dilakukan oleh perusahaan jasa pekerja. Outsourcing yang pertama mengenai pekerjaan, konstruksi hukumnya yaitu ada main contractor yang mensubkan pekerjaan pada sub contractor. Sub contractor untuk melakukan pekerjaan yang disubkan oleh main contractor yang membutuhkan pekerja. Disitulah sub contractor merekrut pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang disubkan oleh main contractor. Sehingga ada hubungan kerja antara sub contractornya dengan pekerjanya.”

235. Bahwa Pasal 64 UU 13/2003 menjadi dasar hukum adanya perjanjian secara tertulis antara perusahaan dengan pekerja untuk menjamin agar pekerja mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, namun dengan keberadaan Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 mengubah ketentuan Pasal UU 13/2003 justru mereduksi jaminan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sehingga menjadi terancam;
236. Bahwa bekerja hakikatnya merupakan kewajiban dasar manusia dan kerja bagian kodrati dan integral dari kehidupan manusia, oleh karena itu negara harus menjamin para pekerja untuk dilindungi hak-haknya dalam bekerja. Dalam konteks ini, jaminan perlindungan dilaksanakan dengan memberikan dan menjamin perlindungan pekerja dalam hubungan kerja (antara pekerja dengan pemberi kerja);
237. Bahwa dalam prinsip dasar hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, maka negara berkewajiban untuk lebih mengutamakan perlindungan kepada pekerja/buruh. Keterlibatan negara (pemerintah)



yang adil dan menjadi bagian dari fungsi tugas pemerintah;

238. Bahwa kehadiran negara untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil dan layak antara pekerja/buruh dengan pengusaha tercermin lewat pendapat Mahkamah dalam Putusan 13/PUU-XV/2017 yang menegaskan pemenuhan atas ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang mengatur adanya jaminan hak bagi setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja menjadi tanggung jawab negara. Mahkamah secara lebih lengkap menyatakan:

“Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong dalam hak-hak sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara.” [Pertimbangan Mahkamah (3.13.1) hlm. 48].

Sebagaimana disampaikan oleh Kranenburg tentang teori tentang Negara kesejahteraan bahwa tujuan Negara sebagai berikut:

1. Negara bukan sekedar pemelihara ketertiban hukum belaka, tetapi secara aktif mengupayakan kesejahteraan warga negaranya;
2. Negara harus benar-benar bertindak adil terhadap seluruh warga negaranya;
3. Negara hukum bukan untuk penguasa atau golongan tertentu saja, tetapi untuk kesejahteraan seluruh warga negara di dalam negara.

Hal senada juga dapat dilihat dalam Pembukaan UUD NRI 1945 alinea IV, dimana tujuan negara Kesatuan Republik Indonesia yaitu:

1. Melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia;



3. Mencerdaskan kehidupan bangsa;
 4. Ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.
239. Bahwa dengan demikian upaya negara untuk melindungi pekerja merupakan bagian dari upaya untuk mewujudkan tujuan bernegara Indonesia yaitu “*melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia*”. Pekerja yang juga merupakan penduduk dan warga negara haruslah dijamin hak-haknya agar tidak dilanggar oleh pemberi kerja/perusahaan pemberi kerja. Termasuk dalam hal ini dilindungi dari segala macam perbudakan dan perilaku kolonialisme dalam dunia kerja;
240. Bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh diperkuat melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, yakni “*Menurut Mahkamah, pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan outsourcing tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi oleh konstitusi. Untuk itu, Mahkamah harus memastikan 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.*” [Pertimbangan hukum Mahkamah (3.18), hlm. 43].
241. Bahwa meskipun Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 64 UU 13/2003 tetap mengatur pengaturan terkait dengan *In House Outsourcing* yaitu penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborongan/melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis, akan tetapi ayat (2) Pasal *a quo* justru berbunyi, “*Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)*” dan ayat (3) Pasal *a quo* menambahkan “*Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah*”.



pengaturan lebih lanjut penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborongan/melalui perjanjian alih daya di tangan pemerintah melalui Peraturan Pemerintah berpotensi membuka ruang adanya pengaturan yang cenderung lebih lemah dan tidak berkepastian hukum karena tidak terdapat indikator yang jelas sebagian pelaksanaan pekerjaan seperti apa yang boleh diatur dengan peraturan pemerintah yang secara hierarkis lebih rendah dari kedudukan undang-undang;

243. Bahwa Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 berpotensi merugikan hak-hak konstitusional para Pemohon sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Pasal 81 angka 18 yang memuat Pasal 64 ayat (2) dan ayat (3) UU 6/2023 seperti pemberian cek kosong kepada pemerintah untuk mengatur lebih lanjut berkaitan dengan penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang berkaitan dengan perjanjian alih daya. Implikasi aturan tersebut, pertama membuat pengaturan mengenai penetapan oleh pemerintah terhadap sebagian pekerjaan yang dapat di alih daya menjadi tidak jelas, kabur, dan penuh ketidakpastian hukum. Kedua, jenis sebagian pekerjaan yang dapat di alih daya juga tidak jelas sebagian pelaksanaan pekerjaan seperti apa yang boleh diatur dengan peraturan pemerintah. Ketiga, pengaturan ini merupakan bukti konkrit bahwa pemerintah tidak memprioritaskan perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bekerja dalam perjanjian alih daya. Pekerja/buruh bekerja dalam ketidakpastian atas hukum dan perlindungan dari pemerintah. Keempat, diberikannya peluang bagi pemerintah untuk membentuk peraturan turunan yaitu peraturan pemerintah tidaklah solutif karena pembuatan peraturan pemerintah selama ini nir partisipasi publik. Ruang untuk partisipasi publik dapat memberikan masukan atas peraturan pemerintah selama ini tidak ada dan tidak diberikan. Atas dasar hal tersebut Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 berpotensi merugikan hak-hak konstitusional para Pemohon sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Adapun Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi



perlindungan pekerja *outsourcing* menghilangkan hak warga negara untuk memperoleh hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Selanjutnya, Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang mengatur bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum karena pekerja *outsourcing* akhirnya menjadi pihak yang tidak mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum;

244. Bahwa dengan demikian, menurut para Pemohon Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 telah melanggar Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945, sehingga seharusnya dinyatakan bertentangan dengan konstitusi dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum sepanjang tidak dimaknai terdapat batasan yang jelas mengenai sebagian pelaksanaan pekerjaan seperti apa yang boleh diatur dengan peraturan pemerintah;
245. Bahwa para Pemohon menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 64 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam kaitannya dengan pengaturan pekerja alih daya (*outsourcing*) maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, para Pemohon memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 64 UU 13/2003 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023;
246. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 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 terhadap UUD 1945;



menghapus Pasal 65 UU 13/2003

247. Bahwa Pasal 65 UU 13/2003 sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal a quo mengatur selengkapnya sebagai berikut:

- (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:*
 - a. *dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;*
 - b. *dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;*
 - c. *merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan*
 - d. *tidak menghambat proses produksi secara langsung.*
- (3) *Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.*
- (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.*
- (5) *Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.*
- (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.*
- (7) *Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian*



dimaksud dalam Pasal 59.

- (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.*
- (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.*
248. Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam putusannya nomor 27/PUU-IX/2011 memberikan pemaknaan terhadap Pasal 65 ayat (7) UU 13/2003 yang dinyatakan sebagai norma yang konstitusional bersyarat. Pasal 65 ayat (7) pengaturan dan maknanya menjadi:
- “Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau 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”.*
249. Bahwa dengan adanya Putusan MK 27/PUU-IX/2011, hal ini menegaskan bahwa konstruksi hukum Pasal 65 yang mengatur mengenai batasan, syarat kerja, dan perlindungan hak-hak *outsourcing* adalah ketentuan yang konstitusional;
250. Bahwa substansi Pasal 65 UU 13/2003 dapat dikualifikasikan sebagai *In House Outsourcing* yaitu penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan untuk mengerjakan pekerjaan yang Bersifat Penunjang (bukan pekerjaan pokok), yang dikerjakan di lokasi perusahaan pemberi pekerjaan dengan tanpa menghambat proses produksi secara langsung;



pekerjaan di luar proses atau di luar alur produksi, seperti:

- a. Pembuatan *pallet* atau *box* siap pakai yang pengerjaannya dilakukan di tempat tersendiri di dalam lokasi perusahaan pemberi pekerjaan yang tidak berhubungan dengan kegiatan utama;
- b. Perawatan gedung perusahaan dan/atau perawatan pertamanan perusahaan;
- c. Penyediaan makan para pekerja oleh perusahaan catering;
- d. Ekspedisi hasil produksi oleh perusahaan ekspedisi;
- e. Antar jemput pekerja oleh perusahaan transportasi; dan
- f. Pengantaran dan/atau pengambilan surat-surat, dan lain-lain oleh perusahaan kurir.

252. Bahwa untuk dapat melaksanakan *In House Outsourcing*, harus memenuhi berbagai persyaratan guna memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh dari perusahaan pemborong pekerjaan, seperti:

- a. Harus dibuat perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan pemborong pekerjaan;
- b. Di dalam perjanjian tersebut wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan kepastian hubungan kerja (*job security*), syarat-syarat kerja (*working condition*), jaminan sosial (*social security*), perlindungan pengupahan (*wages protection*) dan kebebasan berserikat (*Freedom of Association*);
- c. Perusahaan pemborong pekerjaan wajib memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja kepada pekerja/buruh sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja yang diterima oleh pekerja dari perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. Perusahaan pemborong pekerjaan wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan sesuai dengan



konsep *In House Outsourcing*, harus ada mekanisme pemberian sanksi berupa peralihan hubungan kerja pekerja/buruh dari perusahaan pemborong pekerjaan kepada perusahaan pemberi pekerjaan, apabila terbukti:

- a) perusahaan pemborong pekerjaan tidak berbentuk badan hukum (bukan PT);
- b) pekerjaan yang diborongkan ternyata tidak terpisah dan merupakan kegiatan utama;
- c) pekerjaan yang dikerjakan merupakan proses produksi secara langsung yang apabila tidak dikerjakan oleh pekerja dari perusahaan pemborong pekerjaan berakibat proses produksi tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya;
- d) perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja yang diterima oleh pekerja pada perusahaan pemborong pekerjaan lebih rendah dari yang diterima oleh pekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau bertentangan atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

253. Bahwa Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 65 UU 13/2003 akan berimplikasi pada:

- a. hilangnya batasan cara menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain di dalam perusahaan pemberi pekerjaan terkait dengan perlindungan bagi para pekerja;
- b. semua jenis pekerjaan bisa diborongkan tanpa dibatasi *core* atau *non core*;
- c. tidak adanya kualifikasi batas menghambat atau tidak menghambat proses produksi;
- d. tidak perlu lagi syarat harus berbadan hukum bagi perusahaan pemborongan pekerjaan;
- e. tidak ada lagi sanksi hukum berupa beralihnya hubungan kerja ke pemberi pekerjaan.



UU 13/2003 jelas bertentangan dengan konsep *In House Outsourcing* karena menjadikan *outsourcing* ini tidak mendapatkan jaminan serta perlindungan dari perusahaan berkaitan dengan sistem kerjanya. Dengan dihapusnya Pasal 65 ini, pekerja dari perusahaan pemberi pekerjaan akan digantikan oleh pekerja dari perusahaan pemborong pekerjaan;

255. Bahwa selain itu, adanya Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 65 UU 13/2003 telah membuat ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh karena bisa saja di-*outsorce* seumur hidup, sebab sebenarnya dalam ketentuan Pasal 65 ayat (7) diatur bahwa "*Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59*". Dengan dihapusnya Pasal *a quo* basis *outsourcing* dengan batasan waktu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 UU 13/2003 menjadi hilang pula;
256. Bahwa adanya Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 65 UU 13/2003 ini perumusannya jelas mengabaikan Putusan MK 27/PUU-IX/2011 dimana dalam putusan MK tersebut terutama Pasal 65 ayat (7) dinyatakan sebagai norma yang konstitusional bersyarat;
257. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 65 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 karena jaminan bagi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan menjadi tidak terwujud mengingat tidak adanya batasan dan syarat kualifikasi yang dapat dilakukan *outsourcing* dalam bekerja. Selain itu juga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 karena tidak adanya jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi sistem kerja *outsourcing* serta berpotensi tidak diperlakukan sama antara *outsourcing* dengan pekerja lainnya; dan juga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, pekerja *outsourcing* menjadi tidak mendapatkan jaminan untuk bekerja serta mendapat imbalan dan



pekerjaan yang di-*outsourcing*-kan tidak jelas dan tidak ada batasan;

258. Bahwa selain itu, dihapuskannya ketentuan Pasal 65 UU 13/2003 juga mereduksi peran Negara, maka ketentuan a quo jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 yang menyatakan *“Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah”*;
259. Bahwa para Pemohon menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 65 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam pengaturan pengupahan di Indonesia, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, para Pemohon memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 65 UU 13/2003 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023;
260. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 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 terhadap UUD 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:
- “Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan*



kemudian menjadi UU 4/2014” [vide Paragraf 3.26, hlm. 120]

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 66 UU 13/2003

261. Bahwa ketentuan Pasal a quo yang mengubah ketentuan Pasal 66 UU 13/2003 mengatur:

- (1) Hubungan Kerja antara perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipkerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.*
- (2) Pelindungan 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.*
- (3) Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.*
- (4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.*
- (5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.*
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.*

262. Bahwa dengan diberlakukannya ketentuan a quo perusahaan atau pengguna jasa dapat dengan leluasa menggunakan pekerja *outsourcing*



pekerjaannya. Dengan diubahnya Pasal 66 *a quo*, maka tidak ada lagi batasan bagi pekerjaan pekerja *outsourcing*. Dengan demikian, bisa saja semua jenis pekerjaan di *outsourcing* kan dan tidak hanya terbatas untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi;

263. Bahwa padahal di Pasal 66 UU 13/2003 khususnya di dalam penjelasan telah ditegaskan sebagai berikut: **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. 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.** Dengan diubahnya Pasal *a quo* maka batasan jenis pekerjaan/kegiatan yang bisa dioutsourcing-kan menjadi tidak ada. Hal ini tentu sangat berbahaya bagi pekerja/buruh karena berpotensi mendapatkan pekerjaan dan upah yang tidak layak sehingga jelas bertentangan dengan UUD NRI 1945;
264. Bahwa ketentuan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU 13/2003 dihilangkan dalam UU 6/2023. Padahal berdasarkan Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) bisa saja diberlakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (PPJP) asal mensyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian PPJP yang melaksanakan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dengan hilangnya huruf b ini, maka jelas Negara tidak lagi memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh;
265. Bahwa ketentuan Pasal 66 ayat (2) huruf d UU 13/2003 juga dihilangkan dalam UU 6/2023. Dengan dihilangkannya huruf d dari ayat (2) Pasal 66 UU 13/2003 tersebut, Negara memberikan keleluasaan tanpa batas



membuat perjanjian dengan kewajiban memuat pasal-pasal dalam UU 13/2003. Dikaitkan dengan Pasal 66 ayat (4) UU 13/2003, jika persyaratan yang termuat dalam huruf d dari ayat (2) Pasal 66 tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan PPJP beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan;

266. Bahwa hilangnya Pasal 66 ayat (4) UU 13/2006 berdampak pada perlindungan pekerja. Pasal tersebut merupakan perlindungan Negara bagi pekerja/buruh yang terikat hubungan kerja dengan PPJP. Apabila PPJP melakukan penyimpangan terhadap ketentuan yang diatur dalam Pasal 66, maka perusahaan pemberi pekerjaan terkena sanksi berupa perubahan status hubungan kerja pekerja/buruh dari PPJP kepada perusahaan pemberi pekerjaan. Dengan hilangnya pasal tersebut, maka secara nyata Negara melepas tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh yang dijamin oleh UUD 1945;
267. Bahwa diubahnya pasal 66 UU 13/2003 berimplikasi pada tidak adanya ketentuan yang mengatur hak yang sama bagi pekerja *outsourcing* (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). Hal ini berpotensi melanggar Pasal 27 ayat (2) UUD 1945; Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang mengatur bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang mengatur bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
268. Bahwa selain itu, dihapuskannya ketentuan Pasal 66 UU 13/2003 juga mereduksi peran Negara, maka ketentuan a quo jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 yang menyatakan "*Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah*";



menyatakan Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang menghapus beberapa ketentuan Pasal 66 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam pengaturan pengupahan di Indonesia, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, para Pemohon memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 66 UU 13/2003 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023;

270. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 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 terhadap UUD 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [vide Paragraf 3.26, hlm. 120]

C.4. Cuti

Konstitusionalitas Ketentuan Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003

271. Bahwa Pasal *a quo* telah mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003, sehingga berbunyi sebagai berikut:

(1) *Pengusaha wajib memberi:*



- b. cuti.*
- (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi:
- 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*
- b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.*
- (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.
- (4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (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.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah."
272. Bahwa dengan diberlakukannya Pasal *a quo* nyata-nyata telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945;
273. Bahwa Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi, "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*", pada dasarnya merupakan jaminan hak konstitusional bagi setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan pada satu sisi, dan pada sisi yang lain merupakan kewajiban negara c.q. Pemerintah untuk menyediakan/memberikan pekerjaan dan



Indonesia;

274. Bahwa Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi, "*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum*", pada dasarnya merupakan landasan konstitusional untuk menjamin hak setiap orang mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
275. Bahwa Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi, "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*", pada dasarnya merupakan jaminan konstitusional bagi setiap orang untuk dapat bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
276. Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 menyebutkan bahwa, "*Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah*", pada dasarnya merupakan landasan konstitusional pembebanan tanggung jawab negara cq. pemerintah dalam perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia;
277. Bahwa berkaitan dengan hal tersebut, MK dalam putusannya, menjelaskan bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan publik yang mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara [*vide* Putusan MK nomor 100/PUU-X/2012, 3.10.3 Paragraf 1 hlm. 61]. Hal ini, menurut MK meskipun tanggung jawab untuk melindungi, memajukan, dan memenuhi hak asasi manusia itu oleh konstitusi ditegaskan menjadi tanggung jawab negara, khususnya pemerintah, hal itu bukan berarti bahwa institusi atau orang-perorangan di luar negara tidak wajib menghormati keberadaan hak-hak tersebut. Sebab, esensi



- pihak atau orang lainnya untuk menghormati keberadaan hak itu [*vide* Putusan MK nomor 13/PUU-XV/2017 3.13.2 hlm. 49];
278. Bahwa selain menegakkan konstitusi, pelaksanaan pengaturan mengenai hukum ketenagakerjaan dalam hal ini berkaitan dengan istirahat, cuti, beserta upah cuti merupakan upaya pemenuhan hak asasi manusia yakni hak atas perlindungan sosial bagi pekerja/buruh [*vide*, Naskah Rekomendasi mengenai Landasan Nasional untuk Perlindungan Sosial *International Labour Organization*];
279. Bahwa 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) UU 13/2003 sehingga tidak lagi mencakup Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d, sedangkan ketentuan Pasal 84 UU 13/2003 masih mengatur keberlakuan Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d menimbulkan ketidakpastian hukum;
280. Bahwa Pasal 84 UU 13/2003 berbunyi “*Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh*” pada dasarnya masih memberlakukan ketentuan hak atas upah penuh bagi pekerja/buruh yang menjalani hak istirahat tahunan dan/atau hak istirahat panjang;
281. Bahwa dengan tidak diaturnya Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d UU 13/2003 di dalam Pasal 79 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) UU 13/2003, menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hak atas upah penuh selama menjalani hak istirahat tahunan dan/atau hak istirahat panjang, karena di satu sisi pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan upah penuh selama menjalani hak istirahat tahunan dan/atau hak istirahat panjang sebagaimana diatur dalam Pasal 84 UU 13/2013, namun di sisi lain Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 sudah tidak lagi mengatur huruf c dan huruf d sebagaimana disebut di dalam Pasal 84 UU 13/2003;
282. Bahwa dengan tidak diaturnya Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d UU 13/2003 di dalam Pasal 81 angka 25 6/2023 yang mengubah ketentuan



menjadikan tidak diterimanya imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang berkaitan dengan hak istirahat/cuti dan hak upah istirahat/cuti oleh para pekerja sebagaimana poin nomor 3 di atas [vide Pasal 28D ayat (2) UUD 1945]. Dalam hal ini, MK dalam putusannya menegaskan bahwa [vide Putusan MK nomor 67/PUU-XI/2013, 3.19, Paragraf 1 hlm. 44],

"Upah pekerja/buruh secara konstitusional berdasarkan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 merupakan hak konstitusional yang oleh karenanya adalah hak konstitusional pula untuk mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

283. Bahwa Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf b UU 13/2003 sehingga berbunyi, *"istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu"* menurut para Pemohon berpotensi tidak mengakomodasi hak pekerja/buruh yang bekerja di pengusaha/perusahaan yang memberlakukan 5 (lima) hari kerja dalam sepekan dengan istirahat selama 2 (dua) hari, sebagaimana diberlakukan secara nasional bagi penyelenggara negara/pemerintahan [vide, Keppres 68/1995] Hal ini jelas menunjukkan diskriminasi terhadap warga negara yang oleh konstitusi dijamin kedudukannya sama di hadapan hukum dan pemerintahan;
284. Bahwa selain menimbulkan ketidakpastian hukum, menurut Pemohon Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 sehingga menjadi Pasal 79 ayat (5) UU 13/2003 yang berbunyi *"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"* mereduksi hak pekerja/buruh untuk memperoleh istirahat panjang atas dedikasi dan loyalitas pekerja/buruh terhadap pengusaha, yang pemberian hak atas istirahat panjang tersebut seharusnya menjadi kewajiban pengusaha;



ayat (2) huruf d UU 13/2003 tidak lagi mengatur kewajiban pengusaha untuk memberikan istirahat panjang kepada pekerja/buruh, karena di dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003 sehingga terdapat ayat (5) tidak lagi menggunakan kata “*wajib*”, melainkan menggunakan kata “*dapat*”, yang dalam hukum perundang-undangan konsekuensi kata “*dapat*” tidak bersifat imperatif, melainkan fakultatif, sehingga tidak ada jaminan bagi pekerja/buruh untuk mendapat hak atas istirahat panjang;

286. Bahwa Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003 yang tidak lagi mengatur kewajiban pengusaha untuk memberikan istirahat panjang kepada pekerja/buruh berpotensi menimbulkan kesewenang-wenangan pengusaha dalam memberikan hak atas istirahat panjang kepada pekerja/buruh, sedangkan pekerja/buruh dalam praktik hubungan kerja selalu memiliki posisi tawar yang lemah di hadapan pengusaha, sehingga negara cq. pemerintah harus berperan aktif dalam mengatur pemberian jaminan hak atas istirahat panjang kepada pekerja/buruh dengan cara mewajibkan kepada pengusaha;
287. Bahwa Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003 nyata-nyata bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945, sehingga menurut Pemohon seharusnya dinyatakan bertentangan dengan konstitusi dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum.
288. Bahwa para Pemohon menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam kaitannya dengan pengaturan Cuti, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, para Pemohon memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 79 UU 13/2003 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023;



Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 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 terhadap UUD 1945;

C.5. Upah Dan Upah Minimum

290. Bahwa esensialnya hubungan pekerjaan setelah adanya revolusi industri-paradigma berkontrak adalah tanpa batas sebagai bentuk (*unrestricted freedom of contract*) sebagai pengaruh aliran filsafat politik ekonomi dan ekonomi yang liberal pada abad kesembilan belas;
291. Bahwa perekonomian, berkembang aliran *laissez faire* yang dikemukakan oleh Vincent de Gournay seorang fisiokrat yang menyatakan: "*laissez faire, laissez passer, le monde va alors de lui meme*" yang artinya biarlah orang berkata, biarlah berlalu, dunia akan tetap berputar selalu. Kemudian semboyan ini kemudian dimaknai "biarlah orang berbuat seperti yang mereka sukai tanpa campur tangan pemerintah". (Ridwan Khairandi, *Itikad Baik dalam Berkontrak di Berbagai Sistem Hukum*, FH UII Press, 2017);
292. Bahwa semboyan *laissez faire* mengilhami Adam Smith seorang jurisdik yang menyatakan prinsip non intervensi oleh pemerintah terhadap kegiatan ekonomi dan bekerjanya pasar (Peter Gilles, *Business Law*, Sydney: The Federation Press, 1993); Perkembangan *laissez faire* dan kebebasan berkontrak, filsafat utilitarian dari Jeremy Bentham tentang ideologi *free choice*;
293. Bahwa Jeremy Bentham dan Adam Smith sangat berperan besar perkembangan *laissez faire* dan keduanya merupakan penganut filsafat individualisme yang sangat terpengaruh oleh pemikiran Immanuel Kant. Dimana kesemuanya menyatakan bahwa aspek kebebasan individu dilepaskan dari segi etika dari yang dianjurkan oleh filsafat hukum alam (*natural law*);



individualisme sangat menjadi pedoman dengan pembagian individualisme sebagai mekanisme sosial dan sebuah nilai. Sebagai suatu mekanisme sosial dikaitkan bagaimana Negara mengontrol warga negaranya melalui adanya pasar bebas (*free market economies*) dari implementasi *free choice* dan administrasi. Sebagai suatu nilai, Thomas Hobbes dan John Locke yang menyatakan suatu prinsip moral dan sebagai prinsip yang diinginkan manusia untuk bebas dan memilih tujuan yang baik;

295. Bahwa pandangan atas Free Will ini mengasumsikan kebebasan itu akan menjadi suatu keadilan karena masing-masing pihak memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang seimbang (*A.G. Guest, Chitt on Contract, Volume I-General Principle (London: Sweet & Maxwell, 1977)*). Akan Tetapi, kenyataannya para pihak tidak selalu memiliki posisi tawar yang seimbang (*Konrad Zweight dan Hein Kotz-1992*);
296. Bahwa James Mill dan Bentham sebagai penganut utilitarian menyatakan harus ada *democratic idea* yang esensinya terwujud menjadi hanya dengan demokrasi dapat dijamin harmoni kepentingan yang diperintah dengan yang diperintah. Berdasarkan itu terdapat adanya otonomi individu (*autonomous*), independen (*independent*) dan sejajar (*equal*);
297. Bahwa dari prinsip individualisme itu, baik dari sisi mekanisme sosial dan nilai, termanifestasikan menjadi seorang buruh memilih apa yang ia kerjakan, dia berkehendak bekerja dan ia harus menyiapkan diri untuk bekerja. Di lain sisi, seorang investor bebas memilih untuk menabung dan bebas untuk menanamkan modalnya dan hak untuk menentukan tingkat bunga yang ia tawarkan;
298. Bahwa sebagai mekanisme sosial dan nilai, prinsip individualisme yang termanifestasi menjadi adanya kebebasan berkehendak sebagai suatu prinsip, atas realitas ketidakberimbangan posisi, maka prinsip dasar kebebasan berkehendak ini bergeser menjadi kebebasan kepatutan. Untuk kepentingan keadilan semua pihak, maka Negara membatasi kebebasan;



Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang". Pengaturan yang sedemikian rupa itu artinya harus ada keseimbangan kepentingan pekerja dengan pengusaha yang dimuat dalam perundang-undangan. Kepentingan pekerja adalah terpenuhi kebutuhan hidup dirinya beserta keluarganya secara layak. Sedangkan kepentingan pengusaha adalah kelangsungan usaha dari perusahaan agar dapat berjalan terus. Dengan demikian, dikatakan bahwa keadilan sosial itu sebaiknya diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau dengan kata lain hukum positif itu harus memperhatikan keadilan;

300. Bahwa sistem pengupahan menurut teori Karl Marx didasarkan pada teori nilai lebih yang mempertentangkan kelas antara kelas proletar dengan borjuis. Menurut Marx, hanya buruh yang merupakan sumber nilai dari jasa buruh atau jumlah waktu kerja yang digunakan untuk memproduksi suatu barang. Sedangkan di sisi lainnya, kapitalis selalu berusaha menciptakan barang-barang modal untuk mengurangi penggunaan buruh;
301. Bahwa hubungan pekerjaan adalah suatu perjanjian yang dilandasi oleh syarat adanya kehendak (*wills*) dan kesepakatan dari masing-masing pihak para pihak serta hal tertentu. Dua syarat tersebut diatas menjadi syarat subjektif dan objektif dalam suatu perjanjian yang dapat membatalkan (*voidable/vernietigbaar*) dan/atau batal demi hukum (*Null and void/Nietig*);
302. Bahwa untuk memastikan adanya kepatutan, maka Negara hadir untuk memastikan berlangsungnya prinsip itikad (*bona fide, good faith*) baik dalam suatu relasi pekerjaan yang tidak berimbang yang berbentuk adanya peraturan perundang-undangan (*legislasi*) agar hubungan pekerjaan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan. Hal mana prinsip ini dianut oleh semua sistem hukum (*civil law maupun common law* dan hukum Islam);
303. Bahwa mukadimah Deklarasi Umum Hak Asasi Manusia (DUHAM) menyatakan "*pengakuan atas martabat alamiah dan hak-hak yang sama*



dasar kemerdekaan, keadilan dan perdamaian di dunia”;

304. Bahwa Pasal 23 Deklarasi Umum Hak Asasi Manusia (DUHAM) mengatur tentang kebebasan untuk mendapatkan pekerjaan, syarat-syarat kerja yang menguntungkannya yang bunyinya sebagai berikut:
- 1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran.
 - 2) Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.
 - 3) Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya.
 - 4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.
305. Bahwa sebagai Negara peserta (*state party*), wajib memenuhi penuh hak ini meliputi bimbingan teknis dan kejuruan serta program latihan, kebijakan dan teknik untuk mencapai perkembangan ekonomi, sosial dan budaya yang mantap dan kesempatan bekerja secara penuh dan produktif sebagaimana diatur dalam Pasal 6 DUHAM yang bunyinya sebagai berikut:
- 1) Negara-negara Peserta Perjanjian ini mengakui hak untuk bekerja, yang meliputi hak setiap orang atas kesempatan memperoleh naskah dengan melakukan pekerjaan yang secara bebas dipilihnya atau diterimanya dan akan mengambil tindakan-tindakan yang layak dalam melindungi hak ini.
 - 2) Tindakan-tindakan yang diambil Negara Peserta Perjanjian untuk mencapai realisasi penuh hak ini meliputi bimbingan teknis dan kejuruan serta program latihan, kebijakan dan teknik untuk mencapai perkembangan ekonomi, sosial dan budaya yang mantap dan



yang menjamin kebebasan politik dan ekonomi yang fundamental bagi tiap individu;

306. Bahwa Pasal 7 DUHAM meminta agar negara peserta memastikan Negara Peserta mengakui hak setiap orang menikmati kondisi kerja yang adil dan menyenangkan yang menjamin pemberian upah guna memenuhi kehidupan yang layak untuk dirinya dan keluarga sesuai dengan ketentuan yang telah diperjanjikan. Dimana Pasal 7 DUHAM ini berbunyi “Negara-negara Peserta Perjanjian mengakui hak setiap orang akan kenikmatan kondisi kerja yang adil dan menyenangkan, yang menjamin, terutama:
- a. Pemberian upah bagi semua pekerja, sebagai minimum, dengan: i. Gaji yang adil dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama lainnya tanpa perbedaan apapun, terutama wanita yang dijamin kondisi kerjanya tidak kurang daripada kondisi yang dinikmati oleh pria, dengan gaji yang sama untuk pekerjaan yang sama; ii. Penghidupan yang layak untuk dirinya dan keluarganya sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian;
 - b. Kondisi kerja yang aman dan sehat;
 - c. Persamaan kesempatan untuk setiap orang untuk dipromosikan pekerjaannya ke tingkat yang lebih tinggi, tanpa pertimbangan lain kecuali senioritas dan kecakapan;
 - d. Istirahat, santai dan pembatasan dari jam kerja yang layak dan liburan berkala dengan upah dan juga upah pada hari libur umum.
307. Bahwa pengakuan atas hak setiap orang menikmati kondisi kerja yang adil dan menyenangkan yang menjamin pemberian upah guna memenuhi kehidupan yang layak untuk dirinya dan keluarga merupakan amanat konstitusi sebagaimana termaktub dalam tujuan pembangunan Indonesia dalam pembukaan UUD Republik Indonesia 1945 yang menyatakan “*melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum*”.



menjamin pekerja/buruh yang merupakan warga negara mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”* yang dikukuhkan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yaitu: *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*.

309. Bahwa pemenuhan atas standar penghidupan yang layak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 bersamaan dengan makna yang terkandung dalam Pasal 11 ayat (2) *International Covenant on Economic Social and Cultural Rights* yang berbunyi:

“Negara-negara pihak pada kovenan ini mengakui hak setiap orang atas standar kehidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya, termasuk pangan, sandang, perumahan yang layak dan atas perbaikan kondisi penghidupan yang bersifat terus menerus. Negara-Negara pihak akan mengambil langkah-langkah yang layak untuk memastikan perwujudan hak ini, dengan mengakui, untuk maksud ini sangat pentingnya arti kerjasama internasional yang didasarkan pada perbaikan sukarela”

310. Bahwa Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 ayat (2) UUD 1945 merupakan jaminan hak konstitusional bagi setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan, standar pekerjaan yang layak guna mencapai standar penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. **Konstruksi hukum inilah yang kemudian seharusnya dipedomani dalam merumuskan aturan mengenai pengupahan. Apabila menyimpang dari konstruksi tersebut maka dipastikan melanggar konstitusi/UUD 1945.**

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU 13/2003

311. Bahwa Pasal a *quo* mengubah ketentuan Pasal 88 UU 13/2003 sehingga berbunyi sebagai berikut:

(1) *Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*



satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

(3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. Upah minimum;*
- b. Struktur dan skala Upah;*
- c. Upah kerja lembur;*
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;*
- e. Bentuk dan cara pembayaran Upah;*
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan*
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.*

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

312. Bahwa Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 berbunyi, “*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*” dan disertai penjelasan bahwa *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;*
313. Bahwa Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 berbunyi “*Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*” dan tanpa disertai penjelasan;



ayat (1) UU 13/2003 jelas melanggar Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, karena jika Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 tersebut berlaku dapat berakibat pada tidak adanya perlindungan bagi pekerja/buruh atas haknya memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak;

315. Bahwa pengertian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak tersebut pada mulanya dilekatkan dalam penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 sebelum diubah yaitu *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*, sedangkan penjelasan Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 diubah menjadi *Cukup jelas*, sehingga tidak lagi menjelaskan mengenai apa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak tersebut;
316. Bahwa pasca ditetapkannya Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003, maka pengertian, standar, kriteria mengenai penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak menjadi tidak lagi diatur di dalam UU 13/2003 jo. UU 6/2023, sehingga tidak ada lagi pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi para Pemohon untuk mendapatkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, dan oleh karenanya Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 telah mereduksi hak konstitusional Pemohon sebagaimana telah dijamin Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;
317. Bahwa diaturnya penjelasan mengenai pengertian, standar, kriteria penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak di dalam Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 tersebut merupakan bentuk keterlibatan/kehadiran Negara cq. Pemerintah dalam menjamin pemenuhan hak atas pekerjaan



imbangan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, karena bagaimanapun juga Konstitusi (UUD 1945) tidak mengatur dan menjelaskan secara detail mengenai apa yang dimaksud dengan penghidupan yang layak itu;

318. Bahwa Mahkamah dalam Putusan No. 13/PUU-XV/2017 Paragraf [3.13.1] hlm. 48 menyatakan pendapat hukumnya bahwa hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan, maka pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan tersebut membutuhkan peran aktif negara. Demikian kutipan pendapat hukum Mahkamah selengkapnya:

“Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hal sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara.”

319. Bahwa dengan tidak lagi diaturnya pengertian, standar, kriteria penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak di dalam Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 berakibat pada hilangnya peran aktif negara untuk memenuhi hak konstitusional warga negara dan/atau setiap orang sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;
320. Bahwa selanjutnya terkait dengan konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 88 ayat (2) UU 13/2003, jelas



Pemerintah Daerah dalam menetapkan upah minimum;

321. Bahwa Pasal 18 ayat (1), Pasal 18 ayat (2), Pasal 18 ayat (5), dan Pasal 18 ayat (6) UUD 1945 menentukan susunan pemerintahan dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia tidak hanya Pemerintah Pusat saja, melainkan juga Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota yang masing-masing mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, dalam rangka menjalankan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang ditentukan sebagai urusan Pemerintah Pusat, yang dalam pelaksanaan otonomi dan tugas pembantuan tersebut Pemerintahan Daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain;
322. Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (UU 23/2014) yang merupakan salah satu penjabaran lebih lanjut dan/atau pelaksanaan Pasal 18 ayat (7) UUD 1945 dan merupakan peraturan umum (*lex generalis*) di bidang Pemerintahan Daerah menentukan urusan pemerintahan absolut yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat meliputi: (a) politik luar negeri; (b) pertahanan; (c) keamanan; (d) yustisi; (e) moneter dan fiskal nasional; dan (f) agama [*vide* Pasal 9 ayat (2) dan Pasal 10 ayat (1) UU 23/2014];
323. Bahwa urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan pada dasarnya tidak terqualifikasi kedalam urusan pemerintahan absolut yang mutlak hanya diselenggarakan oleh Pemerintah Pusat saja, melainkan juga menjadi urusan pemerintahan yang diselenggarakan oleh Pemerintahan Daerah (konkuren), yang dalam UU 23/2014 disebut sebagai urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar [*vide* Pasal 12 ayat (2) huruf a UU 23/2014];
324. Bahwa Pasal *a quo* yang mengubah Pasal 88 ayat (2) UU 13/2003 sehingga berbunyi, "*Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*" hanya memberikan



pengupahan, sehingga ketentuan tersebut mereduksi kedudukan dan peran Pemerintahan Daerah yang secara konstitusional berdasarkan UUD 1945 juga berhak menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dengan asas otonomi seluas-luasnya;

325. Bahwa dengan ketiadaan peran Pemerintahan Daerah dalam penetapan kebijakan pengupahan maka secara otomatis pula berdampak pada kerugian hak konstitusional para Pemohon untuk memperoleh pengupahan dalam perwujudan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, karena Pemerintahan Daerah-lah yang tentunya mengerti dan memahami kondisi sosial-ekonomi serta permasalahan di Daerah sebagai dasar/pertimbangan dalam penetapan kebijakan pengupahan;
326. Bahwa berdasarkan dalil-dalil di atas, maka menurut para Pemohon ketentuan Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 88 ayat (2) UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 18 ayat (1), Pasal 18 ayat (2), Pasal 18 ayat (5), Pasal 18 ayat (6), dan Pasal 18 ayat (7) UUD 1945 secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) sepanjang tidak dimaknai "*Pemerintah Pusat, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Kabupaten/Kota bersama-sama menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*".
327. Bahwa selanjutnya Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 juga mengubah ketentuan Pasal 88 ayat (3) dan ayat (4) UU 13/2003. Di dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) beberapa ketentuan diubah diantaranya ketentuan mengenai struktur dan skala pengupahan yang proporsional dan upah untuk pembayaran pesangon. Padahal kedua aturan tersebut sangat penting dalam melindungi hak pekerja/buruh dalam mendapatkan upah yang layak. Selain itu, ketentuan ayat (4) juga ikut dihilangkan, padahal ketentuan tersebut sangat penting terkait dengan dasar penentuan Upah Minimum yang harus berbasis pada kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi;



6/2023 yang mengubah Pasal 88 UU 13/2003 *a quo* sangat fundamental dan mengubah konstruksi sistem pengupahan secara mendasar, maka para Pemohon memohon agar Mahkamah bisa membatalkan keseluruhan Pasal *a quo*. Namun demikian para Pemohon juga menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 88 ayat (2) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam pengaturan pengupahan di Indonesia, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, para Pemohon memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 88 UU 13/2003 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023;

329. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 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 terhadap UUD 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [vide Paragraf 3.26, hlm. 120]



pasal baru di antara Pasal 88 dan 89 UU 13/2003, yaitu Pasal 88A, 88B, 88C, 88D, 88E, dan 88F

330. Bahwa diantara Pasal 88 dan 89 UU 6/2023 terdapat beberapa pasal-pasal baru, diantaranya yaitu Pasal 88A, 88B, 88C, 88D, 88E, dan 88F sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 88A

- (1) Hak Pekerja/Buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja.*
- (2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.*
- (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan kesepakatan.*
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.*
- (5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.*
- (6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran Upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari Upah Pekerja/Buruh.*
- (7) Pekerja/Buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.*
- (8) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada Pengusaha dan/atau Pekerja/Buruh dalam pembayaran Upah.*



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

Pasal 88C

- (1) *Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi.*
- (2) *Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota.*
- (3) *Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan dalam hal hasil penghitungan Upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari Upah minimum provinsi.*
- (4) *Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan.*
- (5) *Kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.*
- (6) *Dalam hal kabupaten/kota belum memiliki Upah minimum dan akan menetapkan Upah minimum, penetapan Upah minimum harus memenuhi syarat tertentu.*
- (7) *Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Pemerintah.*



- (1) *Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.*
- (2) *Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1).*
- (3) *Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.*

Pasal 88E

- (1) *Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.*
- (2) *Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.*

Pasal 88F

Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2).

331. Bahwa pada dasarnya seluruh ketentuan tambahan yang disipkan sebagaimana disebutkan di atas bertentangan dengan UUD NRI 1945 karena telah merekonstruksi sistem pengupahan secara fundamental. Oleh karena antara satu Pasal dengan Pasal lainnya saling berkaitan, maka khusus Pasal yang disisipkan ini pada prinsipnya para Pemohon akan memohon untuk dibatalkan seluruhnya dan meminta agar ketentuan mengenai upah sebagaimana diatur dalam UU 12/2003 bisa diberlakukan kembali. Namun demikian permasalahan-permasalahan dalam setiap ketentuan yang bersifat spesifik tetap akan diuraikan dengan argumentasi dan dalil hukum sebagaimana di bawah ini;
332. Bahwa ketentuan baru dalam Pasal 88A ayat (7) UU 13/2003 yang ditetapkan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 berbunyi, "*Pekerja/Buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda*" mereduksi pengakuan, jaminan, perlindungan, dan



antara pekerja/buruh dengan pengusaha;

333. Bahwa frasa "*Pekerja/Buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda*" pada ayat (7) Pasal 88A tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum dan menimbulkan perlakuan yang berbeda antara pekerja/buruh dengan pengusaha karena unsur-unsur dalam frasa tersebut tidak cukup jelas dan substansinya berbeda sebagaimana unsur-unsur frasa yang diberlakukan kepada pengusaha pada ayat (6) yang berbunyi "*Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran Upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari Upah Pekerja/Buruh*";
334. Bahwa frasa yang diberlakukan kepada pengusaha sebagaimana Pasal 88A ayat (6) sudah lebih tepat dalam konteks pengaturan kewajiban pembayaran upah karena Pasal 88A substansinya lebih kepada pengaturan kewajiban pengusaha untuk membayar upah pada satu sisi dan hak pekerja/buruh untuk memperoleh/menerima upah pada sisi yang lain. Selain itu frasa yang diberlakukan kepada pengusaha lebih lengkap/jelas rumusannya karena sanksi denda yang berlaku bagi pengusaha adalah apabila pengusaha sengaja atau lalai sehingga mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, bahkan besaran sanksi denda yang diberlakukan juga jelas yaitu sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh;
335. Bahwa frasa yang diberlakukan kepada pekerja/buruh sebagaimana Pasal 88A ayat (7) justru merumuskan ancaman sanksi denda kepada pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya, sedangkan bentuk pelanggaran yang dimaksud tidak dirumuskan, dan akibat hukum dari pelanggaran terhadap dapat diberlakukannya sanksi denda kepada pekerja/buruh juga tidak dirumuskan sebagaimana rumusan frasa yang diberlakukan kepada pengusaha;



- 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
337. Bahwa sebelum adanya ketentuan baru Pasal 88B UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023, penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil tidak diatur di dalam UU 13/2003;
338. Bahwa Pasal 88B *a quo* tidak mengatur cukup rinci mengenai satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagai dasar penetapan upah, namun justru mendelegasikan pengaturannya kepada Peraturan Pemerintah;
339. Bahwa penetapan upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana diatur dalam Pasal 88B ayat (1) tersebut menimbulkan multi interpretatif, antara lain *pertama*, satuan waktu dihitung berdasarkan hitungan per jam, *kedua*, satuan waktu dihitung berdasarkan hitungan harian, *ketiga*, satuan waktu dihitung berdasarkan hitungan mingguan, *keempat*, satuan waktu dihitung berdasarkan hitungan bulanan. Dan apabila untuk jenis pekerjaan yang berjangka waktu lama/bersifat terus-menerus ditetapkan berdasarkan satuan waktu dengan hitungan per jam, harian, atau mingguan maka berakibat pada pengaturan jam kerja yang eksploitatif dan mengesampingkan/kontradiktif dengan konsep upah minimum yang dibayarkan setiap bulan;
340. Bahwa penetapan upah sebagaimana diatur dalam Pasal 88B ayat (1) *a quo* mengabaikan waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 UU 13/2003, dengan demikian juga akan berdampak kepada kerja produktif yang pada akhirnya berpotensi menghilangkan upah selama sebulan penuh, yang secara tidak langsung akan berdampak pula pada hilangnya hak atas jaminan sosial;
341. Bahwa penetapan upah berdasarkan satuan waktu dapat menjadi dasar diberlakukannya upah dengan hitungan per jam, harian, atau mingguan untuk jenis pekerjaan yang berjangka waktu lama/bersifat terus menerus.



menjadi penetapan upah berdasarkan hitungan per jam, per hari, atau per minggu. Jika kebijakan ini diberlakukan di dalam peraturan perusahaan, maka dengan sendirinya upah minimum akan hilang. Sebab ketika pekerja/buruh dibayar per jam, per hari, atau per minggu sementara dalam satu bulan upahnya lebih rendah dari upah minimum maka hal tersebut bisa jadi bukan lagi sebuah pelanggaran karena ada landasan legalitasnya, padahal 88A ayat (4) UU *a quo* mengatur pengupahan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, serta Pasal 88E ayat (2) UU *a quo* mengatur larangan kepada pengusaha untuk membayar upah lebih rendah dari upah minimum;

342. Bahwa dengan demikian Pasal 88B ayat (1) huruf a UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 menjadi tidak harmonis dan tidak sinkron dengan konsep dan ketentuan upah minimum yang diatur di dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a UU 13/2003, pengaturan pengupahan yang tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Pasal 88A ayat (4), serta larangan membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 88E ayat (2), sehingga Pasal 88B UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 merugikan hak konstitusional para Pemohon sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 karena telah jelas-jelas menimbulkan ketidakpastian hukum sehubungan dengan ketentuan pengupahan;
343. Bahwa Pasal 88B ayat (1) huruf a UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 dapat berakibat pada penetapan upah berdasarkan satuan waktu dengan hitungan per jam, harian, atau mingguan untuk jenis pekerjaan yang berjangka waktu lama/bersifat terus menerus yang seharusnya diberlakukan upah dengan hitungan bulanan dan berlaku ketentuan upah minimum jelas-jelas dapat merugikan hak konstitusional para Pemohon sebagaimana dijamin Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 karena mereduksi hak para Pemohon untuk



imbangan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dengan jenis pekerjaan yang berjangka waktu lama/bersifat terus menerus;

344. Bahwa penetapan upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana diatur dalam Pasal 88B ayat (1) huruf a UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 tersebut juga dapat menimbulkan makna ganda, yaitu *pertama*, satuan hasil yang dihitung berdasarkan selesainya pekerjaan (hasil akhir), atau *kedua*, satuan hasil yang dihitung berdasarkan perkembangan/kemajuan (*progress*);
345. Bahwa apabila Pasal 88B ayat (1) huruf a UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 dimaknai harus berdasarkan hasil akhir pekerjaan, maka jelas-jelas merugikan hak konstitusional Pemohon untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, apabila hubungan kerja berakhir sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir karena kehendak salah satu pihak (baik pengusaha atau pekerja/buruh) sementara pekerjaan belum ada hasil akhirnya namun secara faktual sudah ada perkembangan/kemajuan (*progress*) hasil pekerjaan;
346. Bahwa timbulnya pemaknaan ganda Pasal 88B ayat (1) huruf a UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 belum tuntas diatur di dalam UU 6/2023, sehingga jelas-jelas merugikan hak konstitusional para Pemohon untuk mendapatkan mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;
347. Bahwa apabila pemaknaan ganda atas Pasal 88B ayat (1) huruf a UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 tidak ditegaskan sehingga menimbulkan pemaknaan dan akibat hukum sebagaimana diuraikan di atas, maka Pasal 88B ayat (1) huruf a UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 jelas-jelas merugikan hak konstitusional para Pemohon untuk mendapatkan



- perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
348. Bahwa dengan ketiadaan pengaturan yang tegas mengenai pemaknaan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagai dasar penetapan upah di dalam UU 6/2023, maka tidak ada jaminan bahwa pengaturan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah dapat mengakomodasi pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, serta mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, karena pembentukan Peraturan Pemerintah sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (2) UUD 1945 hanya menjadi otoritas tunggal Presiden, sehingga Presiden menjadi otoritas tunggal yang dapat merumuskan pemaknaan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagai dasar penetapan upah;
349. Bahwa dengan ketiadaan pengaturan yang tegas mengenai pemaknaan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagai dasar penetapan upah di dalam UU 6/2023 mengindikasikan bahwa undang-undang tidak mampu menjamin terpenuhinya hak konstitusional warga negara (pekerja/buruh) sebagaimana dijamin 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;
350. Bahwa menurut para Pemohon Pasal 88B UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menjamin hak konstitusional setiap warga negara dan setiap orang untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
351. Bahwa dengan rumusan yang tidak harmonis dan tidak sinkron dengan ketentuan lainnya, maka selain bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, menurut para Pemohon Pasal 88B UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 juga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menjamin hak



- kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
352. Bahwa norma baru Pasal 88C UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 **telah menghilangkan ketentuan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi dan Kabupaten/Kota (UMSP dan UMSK). Selain itu, ketentuan *a quo* juga tidak tegas mengatur eksistensi Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Di dalam UU 6/2023 UMK menjadi bersifat fakultatif dengan syarat tertentu artinya bisa saja UMK tetap tidak ada. Syarat tertentu yang dimaksud juga tidak jelas indikator dan parameternya karena memang tidak diatur dalam Pasal *a quo*. Padahal faktanya selama ini Upah Minimum Sektoral dan UMK selalu lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi, dan memang secara aturan diwajibkan/dipatok demikian, sehingga dengan adanya perubahan sebagaimana ketentuan yang diuji materiil *a quo* jelas telah mengurangi hak pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;**
353. Bahwa dengan tidak diaturnya upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah kabupaten/kota, serta diaturnya penetapan upah minimum kabupaten/kota berdasarkan secara fakultatif berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan berakibat pada berkurangnya/minim bahkan tidak adanya peran aktif negara untuk melindungi dan memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang dalam hubungan kerja selalu berkedudukan lemah/tidak setara di hadapan pengusaha;
354. Bahwa telah menjadi pemahaman umum, filosofi dan spirit kehadiran hukum ketenagakerjaan itu pada esensinya adalah untuk meniadakan ketimpangan hubungan antara pekerja/buruh yang memiliki posisi yang lebih lemah (*inferior*) dibandingkan perusahaan yang memiliki posisi yang lebih kuat (*superior*), yang hal itu sebagaimana dikemukakan oleh ahli hukum perburuhan asal Jerman, Otto Kahn Freund, bahwa *timbulnya hukum ketenagakerjaan dikarenakan adanya ketidaksetaraan posisi tawar*



pengusaha). Karena itu, tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah agar meniadakan ketimpangan hubungan diantara keduanya;

355. Bahwa berkaitan dengan peran aktif negara dalam rangka perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh sudah berkali-kali ditegaskan oleh Mahkamah pada setiap putusannya, diantara putusan tersebut adalah sebagai berikut:

Putusan No. 13/PUU-XV/2017 Paragraf [3.13.1] hlm. 48

“Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hal sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara.”

Putusan No. 100/PUU-X/2012 Paragraf [3.10.3] hlm. 61

“Bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan publik yang mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara.”

356. Bahwa pengabaian negara cq. Pemerintah terhadap perlindungan hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja nampak nyata dengan melepaskan pengaturan penetapan upah minimum berdasarkan kondisi ekonomi (pasar) dan ketenagakerjaan, yang dalam konteks ini bertentangan dengan UUD 1945 beserta putusan-putusan Mahkamah;



28 UU 6/2023 telah menghilangkan ketentuan yang mengharuskan Gubernur memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota dalam penetapan upah minimum provinsi, kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota, padahal Bupati/Walikota maupun Dewan Pengupahan yang didalamnya terdiri atas organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar, dan akademisi selama ini memiliki peran yang amat penting dan strategis dalam penetapan kebijakan pengupahan;

358. Bahwa menurut para Pemohon Pasal 88C ayat (1) UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 karena telah merugikan hak konstitusional para Pemohon untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
359. Bahwa menurut para Pemohon Pasal 88C ayat (2) UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 karena sudah tidak lagi mengatur penetapan upah minimum provinsi, kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak, sehingga merugikan hak konstitusional PEMOHON untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
360. Bahwa menurut para Pemohon Pasal 88C ayat (3) UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 karena tidak lagi mengatur penetapan upah minimum provinsi, kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota yang memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota, sehingga merugikan hak konstitusional para Pemohon untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi



dalam hubungan kerja;

361. Bahwa menurut para Pemohon Pasal 88C ayat (4), ayat (6) dan ayat (7) UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 karena rumusan pasalnya sudah tidak lagi sesuai dengan dalil-dalil Pemohon di atas sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum apabila tetap dipertahankan;
362. Bahwa selanjutnya Pasal 88D UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 mengatur formula perhitungan upah minimum untuk pelaksanaan ketentuan Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) yang penghitungannya tidak lagi berdasarkan/diarahkan pada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL), sehingga pengaturan demikian jelas-jelas merugikan hak konstitusional pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
363. Bahwa Konvensi No. 131 *International Labour Organization* (ILO) Penetapan Upah Minimum, 1970 meski belum diratifikasi oleh Indonesia sejatinya mesti menjadi sumber hukum materiil yang perlu dirujuk dan dipertimbangkan dalam penyusunan peraturan nasional agar dapat terwujud tatanan masyarakat internasional dalam bidang perburuhan yang lebih menghormati harkat dan martabat kemanusiaan;
364. Bahwa Pasal 3 Konvensi No. 131 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Penetapan Upah Minimum, 1970, menentukan unsur-unsur yang harus dipertimbangkan dalam menentukan tingkat upah minimum, sejauh memungkinkan dan sesuai dengan praktik dan kondisi nasional, dan harus mencakup hal-hal berikut:
 - a. Kebutuhan pekerja dan keluarga mereka, mempertimbangkan tingkat upah umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan sosial, dan standar hidup relatif kelompok-kelompok sosial lainnya;



pembangunan ekonomi, tingkat produktivitas dan perlunya mencapai serta mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi.

365. Bahwa Pasal 88D UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 justru sama sekali tidak memuat sebagian atau seluruh variabel sebagaimana ditentukan dalam Pasal 3 Konvensi No. 131 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Penetapan Upah Minimum, 1970 sehingga mereduksi perwujudan pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) melalui pengaturan upah minimum;
366. Bahwa unsur-unsur yang harus dipertimbangkan dalam penentuan tingkat upah minimum sebagaimana ditentukan dalam Pasal 3 Konvensi No. 131 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Penetapan Upah Minimum, 1970 sejatinya dapat menjadi pertimbangan Mahkamah untuk menerjemahkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang baru sebatas mengatur ketentuan umum mengenai hak setiap warga negara/setiap orang untuk bekerja dan memperoleh pekerjaan, penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
367. Bahwa Pasal 88D UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang mengatur upah minimum dihitung menggunakan formula penghitungan upah minimum mengindikasikan bahwa undang-undang tidak mampu menjamin terpenuhinya hak konstitusional warga negara (pekerja/buruh). Terlebih lagi, formula tersebut terdiri dari variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu. Tambahan “indeks tertentu” dalam penalaran yang wajar dapat dikatakan hanya akal-akalan saja, karena tidak memiliki parameter yang jelas. Faktanya setelah ketentuan a quo berlaku, “indkes tertentu” ini terbukti menuai poleik yang masif di kalangan masyarakat. Dengan demikian formula ini jelas tidak berkepastian hukum dan berpotensi melahirkan upah murah, yang seharusnya penetapan formula tersebut didasarkan pada pertumbuhan ekonomi daerah dan inflasi.



dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, karena juga telah mengabaikan/menghilangkan variabel pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam perhitungan upah minimum pada wilayah provinsi, upah minimum pada wilayah kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah kabupaten/kota;

369. Bahwa Pasal 88E UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 justru menimbulkan multitafsir, karena ketentuan tersebut setidaknya dapat memicu 2 (dua) pemaknaan, pertama, upah minimum diberlakukan hanya bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan dan setelah masa kerjanya lebih dari 1 (satu) tahun maka dapat diberlakukan upah di atas upah minimum; atau kedua, upah minimum diberlakukan hanya bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan dan setelah masa kerjanya lebih dari 1 (satu) tahun maka dapat diberlakukan upah dibawah upah minimum;
370. Bahwa pada prinsipnya, pekerja/buruh berhak memperoleh upah tidak lebih rendah dari upah minimum oleh karena itu berdasarkan Pasal 88E UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, dan walaupun upah ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh juga tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan (dalam hal ini adalah upah minimum);
371. Bahwa dengan adanya Pasal 88E UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang esensinya multitafsir mengaburkan prinsip pengupahan yang tidak boleh lebih rendah dari upah minimum, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum berkaitan dengan pemberlakuan pengupahan di Indonesia;



dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;

373. Bahwa selanjutnya Pasal 88F UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 juga mempertegas lemahnya perlindungan terhadap hak-hak buruh/pekerja yang seharusnya dilindungi oleh pemerintah/negara khususnya kaitan dengan pengupahan. Selain formula yang ditetapkan oleh Pasal 88D yang tidak berkepastian hukum, frasa *“Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda...”* sama halnya dengan memberikan karpet merah terhadap potensi lahirnya upah murah pada ekosistem pengupahan di Indonesia. **Ketentuan a quo dalam penalaran yang wajar dapat dikatakan sebagai “escape clause” bagi Pemerintah untuk menetapkan upah sesuka hati. Dengan kata lain, ketentuan a quo bisa menegaskan aturan tentang pengupahan yang telah diatur dalam Pasal sebelumnya;**
374. Bahwa dengan kompleksitas permasalahan konstitusionalitas materi muatan di dalam konstruksi ketentuan baru Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E dan Pasal 88F sebagaimana dalil-dalil para Pemohon di atas, maka para Pemohon memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan/atau Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;
375. Bahwa para Pemohon menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan 88F UU 13/2003 yang ditetapkan dengan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan/atau Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam pengaturan pengupahan di Indonesia, maka untuk mengatasi kekosongan



Mahkamah untuk menyatakan Pasal 89, Pasal 90, Pasal 91, Pasal 95 ayat (2), Pasal 95 ayat (3), dan Pasal 97 UU 13/2003 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023;

376. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 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 terhadap UUD 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [vide Paragraf 3.26, hlm. 120]

Konstitusionalitas Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 89 UU 13/2003

377. Bahwa Pasal 89 UU 13/2003 yang dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 89

(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;*



kabupaten /kota.

- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.*
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.*
- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.*

378. Bahwa penghapusan Pasal ini jelas bertentangan UUD NRI 1945 sebagaimana telah diuraikan sebelumnya. Para Pemohon memohon agar argumentasi dan dalil yang disampaikan di atas juga secara *mutatis mutandis* berlaku untuk bagian ini, terlebih Pasal-Pasal sisipan baru diantara Pasal 88 hingga Pasal 90 dalam UU 6/2023 tidak utuh sebagai Pasal yang ideal dalam mengatur pengupahan sebagaimana yang diatur dalam UU 13/2003. Artinya masih jauh lebih baik UU 13/2003, sehingga mohon kiranya agar Yang Mulia berkenan menyatakan Pasal-Pasal lama dalam UU 13/2003 tentang pengupahan dapat berlaku kembali;

Konstitusionalitas Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 90 UU 13/2003

379. Pasal 90 UU 13/2003 yang dihapus melalui ketentuan Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 sebelumnya berbunyi:

Pasal 90

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.*
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.*
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.*

380. Bahwa MK telah melakukan pengujian terhadap penjelasan Pasal 90 ayat (2) melalui Putusan Nomor 72/PUU-XI/2015 yang menyatakan bahwa



minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan” bertentangan dengan UUD NRI 1945.

381. Bahwa dengan dihapusnya Pasal 90 UU 13/2003 juga menghilangkan peran pemerintah dalam berperan memonitor praktik perjalanan usaha di Indonesia, yakni dalam hal pengusaha tidak mampu membayar upah minimum.
382. Bahwa dengan dihapusnya Pasal 90 UU 13/2003 juga menghilangkan ketentuan kewajiban perusahaan untuk membayarkan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan, padahal ketentuan tersebut telah mendapatkan konstiusionalitasnya oleh MK melalui Putusan Nomor 72/PUU-XI/2015.
383. Bahwa muatan Pasal 90 yang dihapus ini juga terdapat ketentuan pendelegian tata cara penangguhan ketidakmampuan pengusaha membayar upah ke dalam Keputusan Menteri. Bahwa delegasi pengaturan merupakan hal yang penting untuk tetap diperhatikan dalam setiap pembentukan peraturan perundang-undangan, terutama level undang-undang.
384. Bahwa Pasal yang dihapus ini berpotensi merugikan hak konstiusional para Pemohon yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, terlebih Pasal-Pasal sisipan baru diantara Pasal 88 hingga Pasal 90 90A dalam UU 6/2023 tidak utuh sebagai Pasal yang ideal dalam mengatur pengupahan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 91 UU 13/2003 ini;

Konstiusionalitas Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal-pasal baru di antara Pasal 90 dan 91 UU 13/2003, yakni Pasal 90A dan Pasal 90B

385. Bahwa Pasal 90A UU 13/2003 yang ditetapkan dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang berbunyi *“Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di perusahaan”* mereduksi kedudukan dan peran para Pemohon yakni



atas upah minimum;

386. Bahwa kedudukan serikat pekerja/serikat buruh memiliki landasan konstitusional berdasarkan Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945, serta memiliki landasan legalitas berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
387. Bahwa serikat pekerja/serikat buruh menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, ditentukan sebagai *“organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”*;
388. Bahwa Konvensi No. 98 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Dasar-Dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama, 1949 sebagaimana telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Internasional No. 98 Mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama juga telah menentukan kaidah hukum internasional yang menjamin kedudukan/eksistensi serikat pekerja/buruh untuk terlibat dalam perundingan penentuan kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan;
389. Bahwa Pasal 4 Konvensi No. 98 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Dasar-Dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama, 1949 menentukan *“Tindakan yang sesuai dengan keadaan nasional harus diambil dimana perlu untuk mendorong dan memajukan sepenuhnya perkembangan dan penggunaan mekanisme perundingan sukarela antara organisasi pengusaha dan organisasi buruh dengan maksud mengatur syarat-syarat dan keadaan- keadaan kerja dengan perjanjian perburuhan”*;



dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menentukan penetapan upah di atas upah minimum hanya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan jelas-jelas telah menghalangi hak konstitusional para Pemohon untuk memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dalam penetapan upah di atas upah minimum;

391. Bahwa dengan demikian Pasal 90A UU 13/2003 yang ditetapkan dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 jelas-jelas mereduksi dan merugikan hak konstitusional serikat pekerja/serikat buruh untuk membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya sebagaimana dijamin Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memperjuangkan, dan Konvensi No. 98 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Dasar-Dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama 1949 sebagaimana telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Internasional No. 98 Mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama;
392. Bahwa selain persoalan konstitusionalitas di atas, rumusan Pasal 90A UU 13/2003 yang ditetapkan dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 secara substantif juga tidak harmonis dan tidak sinkron dengan rumusan Pasal 88A, karena di dalam Pasal 88A ayat (4) ditentukan ada pelibatan serikat pekerja/serikat buruh dalam penetapan pengaturan pengupahan, yakni *Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan*, sedangkan Pasal 90A UU 13/2003 yang ditetapkan dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 justru menghilangkan kedudukan/keterlibatan serikat pekerja/serikat buruh dalam penetapan upah di atas upah minimum;



yakni dalam penetapan dan pengaturan pengupahan (upah dan upah minimum) ini tentu juga menimbulkan ketidakpastian hukum dan perlakuan yang berbeda dihadapan hukum terhadap serikat pekerja/serikat buruh;

394. Bahwa menurut para Pemohon, ketentuan baru Pasal 90A UU 13/2003 yang ditetapkan dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945;
395. Bahwa kemudian, dengan berlakunya Pasal 90B ayat (1) UU 13/2003 yang ditetapkan dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 berakibat kepada tidak ada lagi “Jaring Pengaman” yang sejatinya merupakan esensi dan tujuan dari upah minimum, karena Pasal 90B ayat (1) UU 13/2003 yang ditetapkan dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 telah mengecualikan pemberlakuan upah minimum bagi Usaha Mikro dan Kecil, sehingga pekerja/buruh yang bekerja pada Usaha Mikro dan Kecil berpotensi tidak mendapatkan hak atas imbalan yang layak dalam hubungan kerja;
396. Bahwa penetapan upah pada Usaha Mikro dan Kecil sebagaimana diatur dalam Pasal 90B ayat (2) UU 13/2003 yang ditetapkan dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 justru bertabrakan, tidak sinkron, atau tidak harmonis dengan Pasal 88A ayat (4), karena pada dasarnya sudah mengatur penetapan pengaturan pengupahan yang melibatkan pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, sebagaimana berbunyi *Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;*
397. Bahwa selain persoalan konstiusionalitas di atas, penetapan kesepakatan upah pada Usaha Mikro dan Kecil sebagaimana diatur dalam Pasal 90B ayat (3) UU 13/2003 yang ditetapkan dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 juga merugikan hak konstiusional pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan,



- kerja, karena kesepakatan upah ditetapkan hanya berdasarkan persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat, dan tidak diarahkan pada pencapaian penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
398. Bahwa menurut para Pemohon, Pasal 90B ayat (4) UU 13/2003 yang ditetapkan dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 tidak sesuai dengan dalil-dalil para Pemohon, sehingga menjadi tidak relevan lagi untuk dipertahankan keberlakuannya;
399. Bahwa berdasarkan dalil-dalil di atas, maka menurut para Pemohon Pasal 90A dan Pasal 90B UU 13/2003 yang ditetapkan dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945;
400. Bahwa para Pemohon menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 90A dan Pasal 90B UU 13/2003 yang ditetapkan dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam pengaturan pengupahan yang berkaitan dengan ketentuan ini, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, dengan mengingat bahwa materi muatan ini berkaitan dengan Pasal 89, Pasal 90, Pasal 91, dan Pasal 97 UU 6/2023, para Pemohon memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 89, Pasal 90, Pasal 91, dan Pasal 97 UU 13/2003 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023;
401. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 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



pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [vide Paragraf 3.26, hlm. 120]

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 32 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 91 UU 13/2003

402. Bahwa Pasal 91 UU 13/2003 yang dihapus oleh Pasal 81 angka 32 UU 6/2023 berbunyi,

Pasal 91

- (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*
- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

423. Bahwa penghapusan Pasal *a quo* jelas bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, terlebih Pasal 88A-88F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 tidak utuh sebagai Pasal yang ideal dalam mengatur pengupahan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 91 UU 13/2003 ini;



ketentuan Pasal 92 UU 13/2003

403. Bahwa Pasal ketentuan Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU 13/2003 berbunyi sebagai berikut:
- (1) *Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.*
 - (2) *Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan Upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.*
 - (3) *Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dalam Peraturan Pemerintah.*
404. Bahwa Pasal *a quo* yang mengubah ketentuan Pasal 92 ayat (1) UU 13/2003 telah menghapus frasa “*dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi*” yang terdapat dalam Pasal 92 ayat (1) UU 13/2003, sehingga penyusunan struktur dan skala upah di perusahaan tidak lagi memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi akan tetapi diubah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas;
405. Bahwa Pasal *a quo* yang mengubah ketentuan Pasal 92 ayat (2) berbunyi, “*Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan Upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih*” hanya menunjukkan struktur dalam skala upah hanya memperhatikan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih, untuk golongan, jabatan, pendidikan, dan kompetensi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 92 UU 13/2003 tidak lagi diperhatikan;
406. Bahwa dengan dihapusnya frasa “*dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi*” dan hanya pencantuman masa kerja pada ayat (2) Pasal *a quo*, maka Pemerintah memberikan keleluasaan/otoritas sepenuhnya kepada pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah sesuka pengusaha dengan alasan



golongan, jabatan, pendidikan, dan kompetensi pekerja/buruh.

407. Bahwa dengan tidak dijadikannya golongan, jabatan, pendidikan, dan kompetensi sebagai pertimbangan dalam penyusunan struktur dan skala upah, maka berimplikasi pada ketiadaan makna seorang pekerja/buruh dilekati golongan dan jabatan, ketiadaan makna atas status/capaian pendidikan pekerja/buruh dan penghormatan/penghargaan terhadap status/capaian pendidikan, serta ketiadaan pula makna kecakapan kompetensi seorang pekerja/buruh terhadap bidang pekerjaannya;
408. Bahwa dengan tidak dijadikannya golongan, jabatan, pendidikan, dan kompetensi pekerja/buruh sebagai pertimbangan dalam penyusunan struktur dan skala upah tentu mereduksi posisi tawar pekerja/buruh di hadapan pengusaha, sehingga ketentuan ini semakin melemahkan/tidak menyetarakan posisi tawar pekerja/buruh terhadap pengusaha di dalam hubungan kerja;
409. Bahwa Pasal ketentuan Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 ayat (1) UU 13/2003 telah menghapus frasa "*dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi*" dan hanya pencantuman masa kerja pada ayat (2) Pasal *a quo*, sebagai komponen yang wajib diperhatikan pengusaha dalam menyusun struktur dan skala upah bertentangan dengan jaminan konstitusional bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, karena tidak diakuinya golongan, jabatan, pendidikan, dan kompetensi pekerja/buruh sebagai komponen penyusunan yang wajib diperhatikan pengusaha dalam menyusun struktur dan skala upah;
410. Bahwa berdasarkan dalil-dalil di atas, maka menurut para Pemohon Pasal ketentuan Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU 13/2003 bertentangan secara bersyarat dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;



ketentuan Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 ayat (1) UU 13/2003 dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai "*Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi*".

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU 13/2003

412. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU 13/2003, berbunyi "*Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap*";
413. Bahwa penjelasan Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU 13/2003 berbunyi, "*Yang dimaksud dengan "tunjangan tetap" adalah pembayaran kepada Pekerja/Buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran Pekerja/Buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu*";
414. Bahwa penjelasan Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU 13/2003 justru mereduksi esensi tunjangan tetap yang seharusnya diterima pekerja/buruh karena kehadiran dan prestasi kerjanya;
415. Bahwa kehadiran pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan dan mengabdikan kepada pemberi kerja sejatinya merupakan pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang mestinya dihargai/dihormati oleh negara cq. Pemerintah termasuk pemberi kerja (pengusaha) dengan memperhitungkannya kedalam komponen tunjangan tetap dalam rangka untuk mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, imbalan dan perlakuan yang adil dan layak bagi pekerja/buruh dalam hubungan kerja;
416. Bahwa prestasi kerja pekerja/buruh selama melaksanakan pekerjaan tentu berkontribusi terhadap kesuksesan pemberi kerja (pengusaha) yang



nasional, dan hal ini merupakan capaian yang harus dihargai/dihormati oleh negara cq. Pemerintah termasuk pemberi kerja (pengusaha), sehingga seharusnya prestasi kerja pekerja/buruh menjadi komponen yang diperhitungkan untuk menentukan besaran tunjangan tetap dalam rangka untuk mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, imbalan dan perlakuan yang adil dan layak bagi pekerja/buruh dalam hubungan kerja;

417. Bahwa dengan berlakunya Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU 13/2003 beserta penjelasannya telah merugikan hak konstitusional para Pemohon untuk memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, imbalan dan perlakuan yang adil dan layak melalui tunjangan tetap yang dalam pembayarannya dikaitkan (memperhitungkan) dengan kehadiran dan prestasi kerjanya sebagaimana dijamin Pasal 27 ayat (2), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;
418. Bahwa Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU 13/2003, sepanjang frasa *“Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap”* bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) apabila penjelasan pasalnya tidak dimaknai *“Yang dimaksud dengan “tunjangan tetap” adalah pembayaran kepada Pekerja/Buruh yang dilakukan secara teratur dan dikaitkan dengan kehadiran Pekerja/Buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu”*.

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 95 UU 13/2003

419. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 mengubah ketentuan Pasal 95 UU 13/2003, sehingga berbunyi:
 - (1) *Dalam hal Perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, Upah dan hak lainnya*



didahulukan pembayarannya.

(2) *Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.*

(3) *Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.*

420. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 mengubah ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU 13/2003 sehingga materi muatannya menjadi sebagaimana disebut di atas justru merancukan makna frasa “... *Upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh Pekerja/Buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya*”;
421. Bahwa berlakunya Pasal 95 ayat (3) yang berbunyi “*Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan*” telah mengecualikan pendahuluan pembayaran upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh pada saat perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
422. Bahwa Pasal 95 ayat (3) menjadi tidak sinkron atau tidak konsisten dengan Pasal 95 ayat (2) UU 13/2003 setelah diubah dengan Pasal 81 angka 36 UU 6/2023;
423. Bahwa Pasal 95 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 berbunyi “*Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur*”, dan disertai penjelasan “*Yang dimaksud “didahulukan pembayarannya” yaitu pembayaran Upah Pekerja/Buruh didahulukan dari semua jenis kreditur termasuk kreditur separatis atau kreditur pemegang hak jaminan kebendaan, tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk pemerintah*”;



6/2023, pembayaran upah pekerja/buruh harus didahulukan daripada kreditur pemegang hak jaminan kebendaan, sedangkan Pasal 95 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 justru mengecualikan ketentuan tersebut, sehingga mereduksi prioritas pekerja/buruh untuk menjadi pihak yang didahulukan mendapatkan pembayaran upah atau hak lainnya yang belum diterima akibat perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;

425. Bahwa Mahkamah dalam Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013 menyatakan Pasal 95 ayat (4) UU 13/2003 (sebelum diubah dengan Pasal 95 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 36 UU 6/2023) bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai: *“pembayaran Upah Pekerja/Buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak Pekerja/Buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis”*;
426. Bahwa baik di dalam Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 mengubah ketentuan Pasal 95 ayat (2) UU 13/2003 maupun di dalam Putusan Mahkamah Nomor 67/PUU-XI/2013 tidak ada ketentuan yang mengecualikan para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan sebagai pihak yang pada dasarnya tidak harus diprioritaskan dalam pembayaran tagihan akibat perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
427. Bahwa Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 mengubah ketentuan Pasal 95 ayat (3) UU 13/2003, kemudian berbunyi *“Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan”* menimbulkan ketidakpastian hukum karena pada satu sisi menurut Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 95 ayat (3) UU 13/2003 pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan prioritas pembayaran upah atau hak lainnya yang belum diterima pada saat perusahaan pailit



sedangkan pada sisi yang lain berdasarkan Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 95 ayat (3) UU 13/2003 para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan ditentukan sebagai pihak yang dikecualikan dari pihak yang seharusnya mendapat giliran pembayaran/tagihan setelah pekerja/buruh, dengan demikian berakibat pada hilangnya hak buruh untuk memperoleh prioritas pembayaran upah/hak lainnya ketika perusahaan pailit;

428. Bahwa Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 95 ayat (3) UU 13/2003, kemudian berbunyi "*Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan*" telah jelas melanggar hak konstitusional para Pemohon untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum yang dijamin Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;
429. Bahwa berdasarkan dalil-dalil di atas, maka menurut para Pemohon Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 yang esensinya mengubah ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;
430. Bahwa para Pemohon menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 yang esensinya mengubah ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam kaitannya dengan pengaturan pembayaran upah atau hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh akibat perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, para Pemohon memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 95 UU 13/2003 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023, khususnya Pasal 95 ayat (4) UU 13/2003 yang



XI/2013 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023;

431. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 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 terhadap UUD 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [vide Paragraf 3.26, hlm. 120]

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 97 UU 13/2003

432. Bahwa Pasal *a quo* yang menghapus ketentuan Pasal 97 UU 13/2003 telah menghapus keberlanjutan pengaturan lebih lanjut mengenai ketentuan pengupahan. Pasal 97 UU 13/2003 berbunyi, *Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.*



diperhatikan dalam setiap pembentukan peraturan perundang-undangan, terutama level undang-undang.

434. Bahwa dengan dihapuskannya Pasal 97 UU 13/2013 melalui ketentuan Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 maka telah mereduksi hak konstitusional para Pemohon untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD 1945) pengaturan pengupahan, khususnya mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum, dan pengenaan denda.

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 13/2003

435. Bahwa Pasal *a quo* yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 13/2003 sehingga berbunyi sebagai berikut:

- (1) *Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan.*
- (2) *Dewan pengupahan terdiri atas unsur Pemerintah, organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pakar, dan akademisi.*
- (3) *Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.*

436. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 13/2003 telah menghapus fungsi Dewan Pengupahan untuk merumuskan kebijakan pengupahan yang kemudian ditetapkan oleh pemerintah;

437. Bahwa dengan dihapusnya fungsi Dewan Pengupahan untuk merumuskan kebijakan pengupahan maka ketentuan tersebut secara



sebagai institusi resmi yang semula didesain dapat memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang kemudian ditetapkan oleh pemerintah;

438. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 13/2003 telah menghapus kedudukan kelembagaan Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota dalam rangka pengembangan sistem pengupahan nasional;
439. Bahwa dengan dihapusnya kedudukan kelembagaan Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota maka menimbulkan ketidakjelasan sehubungan dengan bentuk dan kedudukan kelembagaan Dewan Pengupahan ini, apakah berbentuk lembaga yang tersentralisasi yang hanya berkedudukan di tingkat nasional saja, atau terdesentralisasi yang juga berkedudukan di tingkat provinsi, kabupaten/kota;
440. Bahwa ketidakjelasan pengaturan mengenai Dewan Pengupahan ini tentu merugikan hak konstitusional para Pemohon untuk memperoleh pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;
441. Bahwa sehubungan dengan serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu unsur di dalam Dewan Pengupahan, maka para Pemohon yang dalam hal ini merupakan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia yang merupakan gabungan serikat pekerja/serikat buruh di Indonesia tentu memiliki kepentingan hukum dan terdampak langsung akibat keberlakuan ketentuan Dewan Pengupahan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 13/2003;
442. Bahwa kedudukan serikat pekerja/serikat buruh memiliki landasan konstitusional berdasarkan Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945, serta memiliki landasan legalitas berdasarkan



Buruh;

443. Bahwa serikat pekerja/serikat buruh menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, ditentukan sebagai *“organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”*;
444. Bahwa Konvensi No. 98 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Dasar-Dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama, 1949 sebagaimana telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Internasional No. 98 Mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama juga telah menentukan kaidah hukum internasional yang menjamin kedudukan/eksistensi serikat pekerja/buruh untuk terlibat dalam perundingan penentuan kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan;
445. Bahwa Pasal 4 Konvensi No. 98 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Dasar-Dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama, 1949 menentukan *“Tindakan yang sesuai dengan keadaan nasional harus diambil dimana perlu untuk mendorong dan memajukan sepenuhnya perkembangan dan penggunaan mekanisme perundingan sukarela antara organisasi pengusaha dan organisasi buruh dengan maksud mengatur syarat-syarat dan keadaan- keadaan kerja dengan perjanjian perburuhan”*;
446. Bahwa dengan demikian ketentuan Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 13/2003 jelas-jelas mereduksi dan merugikan hak konstitusional serikat pekerja/serikat buruh untuk membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya sebagaimana dijamin Pasal



Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memperjuangkan, dan Konvensi No. 98 *International Labour Organization* (ILO) mengenai Dasar-Dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama 1949 sebagaimana telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Internasional No. 98 Mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama;

447. Bahwa dengan ketiadaan fungsi Dewan Pengupahan untuk merumuskan kebijakan pengupahan tentu berakibat pada terlanggarnya hak konstitusional Pemohon selaku Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia yang merupakan gabungan serikat pekerja/serikat buruh di Indonesia dalam berperan memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya sebagaimana amanat Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945;
448. Bahwa berdasarkan dalil-dalil di atas, maka menurut Pemohon Pasal 98 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 6/2003 bertentangan dengan Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945;
449. Bahwa para Pemohon menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan Pasal 98 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 6/2003 bertentangan dengan Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam kaitannya dengan pengaturan Dewan Pengupahan, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, para Pemohon memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 98 UU 13/2003 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 38 UU 6/2023;



Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 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 terhadap UUD 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana amar putusan yang akan disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [vide Paragraf 3.26, hlm. 120]

C.6. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Konstitusionalitas Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU 13/2003

451. Bahwa ketentuan Pasal *a quo* yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU 13/2003 menyebutkan sebagai berikut:

- (1) *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.*
- (2) *Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.*
- (3) *Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib*



pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

(4) *Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”*

452. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan 151 ayat (4) UU 13/2003 sepanjang frasa, “... *pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial*” bertentangan dengan beberapa Pasal dalam konstitusi UUD 1945 yaitu, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi, “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”, Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi, “*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum*”, dan Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi, “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”.;
453. Bahwa sepanjang frasa, “*pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial*”, meskipun, mekanisme telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tetapi frasa tersebut, telah menimbulkan ketidakpastian hukum karena tidak mengatur konsekuensi dari tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Pengusaha, bahkan Pengusaha yang tetap melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh tanpa proses mekanisme penyelesaian hubungan industrial sampai memperoleh putusan yang berkekuatan hukum tetap bisa saja pemutusan hubungan kerja tersebut ditafsirkan tidak berkonsekuensi batal demi hukum;
454. Bahwa sepanjang frasa, “*pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan*



ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, hal ini berimplikasi dapat ditafsirkan bebas oleh Pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja, sehingga rentan akan kesewenang-wenangan Pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja. Padahal, sesuai dengan Pasal 7 Konvensi Nomor 158 *International Labour Organization* (ILO) tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tahun 1982, intinya menyebutkan bahwa pekerja tidak boleh diputus karena alasan sikap atau kinerja sebelum diberikan kesempatan membela diri, yang dalam konteks ini nilai yang dapat diambil adalah pengusaha tidak boleh sewenang-wenang dalam pemutusan hubungan kerja yang akan dikenai kepada pekerja/buruh. Secara lebih lengkap konvensi tersebut menyebutkan sebagai berikut:

The employment of a worker shall not be terminated for reasons related to the worker's conduct or performance before he is provided an opportunity to defend himself against the allegations made, unless the employer cannot reasonably be expected to provide this opportunity.

(Pekerjaan seorang pekerja tidak akan diputus karena alasan-alasan terkait sikap atau kinerja pekerja sebelum dia diberikan kesempatan untuk membela diri terhadap tuduhan yang dibuat, kecuali pengusaha tidak dapat secara wajar diharapkan akan memberikan kesempatan ini)

Lebih lanjut, Pasal 8 Konvensi Nomor 158 *International Labour Organization* (ILO) tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tahun 1982 juga menyebutkan tentang perlindungan pekerja/buruh atas *due process of law* dalam pemutusan hubungan kerja, yang dalam konteks ini yaitu apabila pemutusan hubungan kerja diputus secara tidak sah maka harus ada mekanisme yang lain dalam menjamin pemutusan hubungan kerja yang adil. Secara lebih lengkap konvensi tersebut menyebutkan sebagai berikut:



terminated shall be entitled to appeal against that termination to an impartial body, such as a court, labour tribunal, arbitration committee or arbitrator.

2. *Where termination has been authorised by a competent authority the application of paragraph 1 of this Article may be varied according to national law and practice.*

3. *A worker may be deemed to have waived his right to appeal against the termination of his employment if he has not exercised that right within a reasonable period of time after termination.*

1. *Seorang pekerja yang menganggap bahwa pekerjaannya telah diputus secara tidak sah akan berhak untuk mengajukan banding atas pemutusan tersebut kepada sebuah badan yang netral, misalnya pengadilan, pengadilan tenaga kerja, komite arbitrase atau arbitrer.*

2. *Bila pemutusan telah disahkan oleh sebuah otoritas berwenang, pemberlakuan paragraph 1 Pasal ini dapat bervariasi sesuai undang-undang dan praktik nasional.*

3. *Seorang pekerja dapat dianggap telah melepaskan haknya atas banding terhadap pemutusa hubungan kerja jika dia tidak menggunakan hak tersebut dalam suatu jangka waktu yang wajar setelah pemutusan.*

455. Bahwa meskipun, konvensi *International Labour Organization* (ILO) tentang Pemutusan Hubungan Kerja 1982 belum diratifikasi oleh pemerintah Indonesia, tetapi tetap dapat dijadikan sumber hukum materiil guna menggali hak konstitusional yang telah dijamin oleh Negara yakni mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan berhak untuk bekerja serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dalam konteks pemutusan hubungan kerja;



perselisihan hubungan industrial sebagai tanda bahwa negara hadir dalam rangka menjaga kepastian hukum salah satunya apabila timbul perselisihan pemutusan hubungan kerja. Terlebih, hal ini terjadi karena hakikatnya pekerja/buruh memiliki posisi tawar yang jauh di bawah pengusaha/pemilik modal sehingga posisi pekerja/buruh dan pengusaha tidak seimbang, pemilik modal yang memiliki kuasa penuh karena memiliki dominasi, sehingga jika tidak ada campur tangan Pemerintah kaum pekerja/buruh rentan dilanggar hak-hak dasarnya sebagai manusia. Oleh karena itu hadir hukum ketenagakerjaan yang merupakan bentuk campur tangan dan intervensi pemerintah dalam rangka menaikkan posisi tawar buruh/pekerja sehingga dicapai suatu posisi tawar yang seimbang dengan pengusaha/pemilik modal, yang pada akhirnya dapat dihindari perlakuan sewenang-wenang oleh pengusaha yang dapat melanggar hak-hak asasi buruh sebagai manusia. Hal ini tersirat dalam konsideran pembentukan UU 13/2003, sebagai berikut:

“... ”

- a. *bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;*
- b. *bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha...”*

(Vide Konsideran huruf c dan d UU 13/2003)

457. Bahwa kehadiran Undang-Undang untuk mengimbangi posisi tawar pekerja/buruh yang lemah ini sehingga terjamin hak-hak



pertimbangannya sebagai berikut:

“Pengusaha dan pekerja/buruh, secara sosial ekonomis tidaklah sejajar, melainkan pihak yang satu, sebagai pengusaha tentu lebih kuat dan lebih tinggi, bila dibandingkan pekerja/buruh, karena pekerja/buruh secara sosial ekonomis jelas lebih lemah dan lebih rendah daripada pengusaha, meskipun antara pengusaha dan pekerja/buruh saling memerlukan. Perusahaan tidak akan memproduksi tanpa pekerja/buruh dan pekerja/buruh tidak dapat bekerja tanpa ada pengusaha. Berdasarkan pertimbangan tersebut, menurut Mahkamah, oleh karena pekerja/ buruh secara sosial ekonomis berkedudukan lebih lemah dan lebih rendah dibandingkan pengusaha dan hak-hak pekerja/buruh telah dijamin oleh UUD 1945 maka Undang-Undang harus memberikan jaminan perlindungan untuk dipenuhinya hak-hak para pekerja/buruh tersebut...”
(Vide Pertimbangan (3.17) Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Paragraf 2 hlm. 42)

458. Bahwa Amanat perlindungan negara tersebut juga selaras dengan pertimbangan sebagaimana dijelaskan oleh Mahkamah Konstitusi yang menyebutkan, sebagai berikut:

“Bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan piublik yang mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara.” (Vide Pertimbangan Mahkamah Konstitusi (3.10.3) Nomor 100/PUU-X/2012 Paragraf 1 hlm. 61)

459. Bahwa Pasal a quo sepanjang frasa, *“pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial”*, telah melanggar hak konstitusional setiap orang dalam mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam konteks ini adalah kejelasan konsekuensi



industrial. Sehingga, Pasal *a quo* telah mengaburkan politik hukum UU 13/2003 yang seharusnya menjamin negara hadir dalam rangka menjaga bahkan juga meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja. Secara lebih lengkap, jaminan keharusan negara hadir dalam rangka menjamin hak pekerja diuraikan oleh Mahkamah Konstitusi sebagai berikut:

“Bahwa politik hukum pembentukan UU 13/2003 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 a quo harus memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang sama harus dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan usaha. 67/PUU-XI/2013. Selain itu, pembinaan hubungan industrial harus diarahkan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. (Vide Pertimbangan (3.16) Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Paragraf 2 hlm. 40)

460. Bahwa tidak diaturnya konsekuensi dari tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki pola mempermudah pemutusan hubungan kerja. Bahkan, sejatinya, pemutusan hubungan kerja, adalah salah satu hal yang harus dengan segala upaya dihindari terjadi antara pengusaha dan pemberi kerja/pengusaha. Terlebih apabila tidak diatur, maka berpotensi terjadi penyalahgunaan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dalam konteks kejelasan konsekuensi dari tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketentuan ini membawa maksud agar proses pemutusan hubungan kerja harus terjadi secara *due process of law*. Hal ini juga diamini oleh Mahkamah Konstitusi bahwa intinya, pengusaha tidak bisa sewenang-wenang melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa proses atau mekanisme yang diatur secara ketat



Konstitusi berpendapat sebagai berikut:

“Menimbang bahwa Mahkamah dapat menyetujui dalil Pemohon bahwa Pasal 158 undang-undang a quo bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan bahwa segala warganegara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, karena Pasal 158 memberi kewenangan pada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa due process of law melalui putusan pengadilan yang independen dan imparisial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku. Di lain pihak, Pasal 160 menentukan secara berbeda bahwa buruh/pekerja yang ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana tetapi bukan atas pengaduan pengusaha, diperlakukan sesuai dengan asas praduga tidak bersalah (presumption of innocence) yang sampai bulan keenam masih memperoleh sebagian dari hak-haknya sebagai buruh, dan apabila pengadilan menyatakan buruh/pekerja yang bersangkutan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali buruh/pekerja tersebut. Hal tersebut dipandang sebagai perlakuan yang diskriminatif atau berbeda di dalam hukum yang bertentangan dengan UUD 1945, dan ketentuan Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum, sehingga oleh karena itu Pasal 158 harus dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.” (Vide Pertimbangan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 hlm. 112)

461. Bahwa ketidakjelasan konsekuensi sebagaimana diuraikan di atas, tentu mengaburkan tujuan hadirnya negara dalam menjamin hak yang dimiliki oleh warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehingga, hak tersebut secara mutatis mutandis juga dilanggar dengan keberlakuan Pasal a quo sepanjang frasa, *“pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial”*. Dalam



pekerja, para Pemohon berpotensi dirugikan hak konstitusionalnya yaitu hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal *a quo* yang tidak mengatur konsekuensi dari tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini akan menimbulkan ketidakpastian hukum yang menyebabkan terlanggarnya hak yang dimiliki oleh warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;

462. Bahwa Pasal *a quo* sepanjang frasa, "*pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial*" berdampak pada, *pertama*, timbulnya ketidakpastian hukum, karena konsekuensi atas tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditafsirkan bebas. *Kedua*, berpotensi terjadinya kesewenangan pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja. *Ketiga*, berpotensi menghilangkan peran aktif negara dalam menjamin hak konstitusional yaitu meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja sebagaimana politik hukum pembentukan UU 13/2003. Sehingga, berpotensi mengakibatkan kerugian konstitusional para Pemohon, dalam konteks pemutusan hubungan kerja adalah untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan berhak untuk bekerja serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
463. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka menurut para Pemohon, Pasal 151 ayat (4) UU 6/2023 sepanjang frasa "*pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial*" telah nyata-nyata menyebabkan beberapa hal sebagai berikut. *Pertama*, melanggar hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945. *Kedua*, menimbulkan ketidakpastian hukum yang diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945. *Ketiga*, melanggar hak konstitusional setiap orang mendapat



Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945. Sehingga, seharusnya dinyatakan bertentangan dengan konstitusi sepanjang tidak dimaknai (*conditionally unconstitutional*) sebagai berikut, “*Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, **pemutusan hubungan kerja batal demi hukum, apabila tidak dilakukan** melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial*”;

Konstitusionalitas Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 yang menyisipkan ketentuan Pasal 151A di antara Pasal 151 dan Pasal 152 UU 13/2003

464. Bahwa Pasal 151A UU 13/2003 yang ditetapkan melalui Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 berbunyi sebagai berikut:

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; atau*
- d. *pekerja/buruh meninggal dunia.”*

465. Bahwa ketentuan dalam Pasal a quo sepanjang frasa “*pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri*” bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi, “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”, Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi, “*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum*”, dan Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi, “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”;

466. Bahwa Pasal a quo yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU 13/2003 yang intinya mengatur tentang proses pemutusan hubungan kerja. Bahwa



tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Sehingga, Pasal *a quo* berkaitan dengan ketentuan tersebut yaitu terkait mekanisme pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha kepada Pekerja;

467. Bahwa Pasal *a quo* khususnya Pasal 151A huruf a sepanjang frasa “*pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri*”, telah menimbulkan ketidakpastian hukum dalam mengatur pengecualian bagi pengusaha dalam memberikan pemberitahuan kepada pekerja tentang alasan pemutusan hubungan kerja yang hanya menyebutkan pengecualian bagi pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Padahal, pemberitahuan kepada pekerja tentang alasan pemutusan hubungan kerja merupakan mekanisme yang mutlak yang harus dilewati oleh Pengusaha. Hal ini merupakan mekanisme yang dibangun negara dalam rangka melindungi dan menjamin hak konstitusional tiap-tiap warga negara yang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam konteks ini, mekanisme pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja menjadi salah satu cara agar tujuan terjaminnya pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehingga, aturan terhadap pengecualian dari Pasal tersebut haruslah berkepastian hukum;
468. Bahwa Pasal *a quo* frasa “*pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri*” berimplikasi pada tidak diaturnya parameter pembuktian “*mengundurkan diri atas kemauan sendiri*” yang menjadi alasan pengusaha untuk tidak perlu memberikan pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja. Dengan tidak adanya parameter yang jelas, maka frasa “*pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri*” berpotensi disalahgunakan guna mengaburkan mekanisme pengecualian kewajiban pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja yang harus dilaksanakan oleh Pengusaha. Potensi penyalahgunaan dapat dihindari dengan hadirnya negara dalam memberikan persyaratan secara ketat dalam mengecualikan kewajiban pengusaha dalam memberikan



pekerja/buruh memiliki posisi tawar yang jauh di bawah pengusaha/pemilik modal sehingga posisi pekerja/buruh dan pengusaha tidak seimbang, pemilik modal yang memiliki kuasa penuh karena memiliki dominasi, sehingga jika tidak ada campur tangan Pemerintah kaum pekerja/buruh rentan dilanggar hak-hak dasarnya sebagai manusia. Oleh karena itu hadir hukum ketenagakerjaan yang merupakan bentuk campur tangan dan intervensi pemerintah dalam rangka menaikkan posisi tawar buruh/pekerja sehingga dicapai suatu posisi tawar yang seimbang dengan pengusaha/pemilik modal, yang pada akhirnya dapat dihindari perlakuan sewenang-wenang oleh pengusaha yang dapat melanggar hak-hak asasi buruh sebagai manusia. Kehadiran Undang-Undang untuk mengimbangi posisi tawar pekerja/buruh yang lemah ini sehingga terjamin hak-hak konstitusionalnya, juga diuraikan oleh Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangannya sebagai berikut:

“Pengusaha dan pekerja/buruh, secara sosial ekonomis tidaklah sejajar, melainkan pihak yang satu, sebagai pengusaha tentu lebih kuat dan lebih tinggi, bila dibandingkan pekerja/buruh, karena pekerja/buruh secara sosial ekonomis jelas lebih lemah dan lebih rendah daripada pengusaha, meskipun antara pengusaha dan pekerja/buruh saling memerlukan. Perusahaan tidak akan memproduksi tanpa pekerja/buruh dan pekerja/buruh tidak dapat bekerja tanpa ada pengusaha. Berdasarkan pertimbangan tersebut, menurut Mahkamah, oleh karena pekerja/ buruh secara sosial ekonomis berkedudukan lebih lemah dan lebih rendah dibandingkan pengusaha dan hak-hak pekerja/buruh telah dijamin oleh UUD 1945 maka Undang-Undang harus memberikan jaminan perlindungan untuk dipenuhinya hak-hak para pekerja/buruh tersebut...”
(Vide Pertimbangan (3.17) Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Paragraf 2 hlm. 42)

469. Bahwa ketidakpastian hukum alasan pengecualian kewajiban pengusaha dalam memberikan pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja ini sebagaimana diatur dalam Pasal a quo frasa “pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri” bertentangan dengan jaminan



dalam memberikan *pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum*. Tidak hadirnya negara dalam mencegah potensi penyalahgunaan dan pemberian jaminan kepastian hukum dalam ketenagakerjaan, maka secara mutatis mutandis telah melanggar hak konstitusional setiap orang yang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, karena justru terjadi perlakuan yang tidak adil dan tidak layak dalam hubungan kerja apabila potensi penyalahgunaan dalam mekanisme pemutusan hubungan kerja tidak dicegah dari awal oleh negara;

470. Bahwa Pasal *a quo* sepanjang frasa, "*pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri*" berdampak pada, *pertama*, timbulnya ketidakpastian hukum, karena tidak mengatur parameter bagaimana frasa "*atas kemauan sendiri*" dibuktikan. *Kedua*, dapat disalahgunakan guna mengaburkan mekanisme pengecualian kewajiban pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja yang harus dilaksanakan oleh Pengusaha. *Ketiga*, berpotensi menghilangkan peran aktif negara dalam menjamin pemutusan hubungan kerja telah dilaksanakan secara adil dan layak oleh Pengusaha. Sehingga, beberapa hal tersebut berpotensi mengakibatkan kerugian konstitusional para Pemohon, dalam konteks pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja adalah untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan hak untuk bekerja serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
471. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka menurut para Pemohon, Pasal 151A huruf a, sepanjang frasa "*pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri*" seharusnya dinyatakan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, sepanjang tidak dimaknai (inkonstitusional bersyarat) sebagai berikut, "*pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri,*



tekanan/intimidasi dari pengusaha.”;

Konstitusionalitas Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 154A di antara Pasal 154 dan Pasal 155 UU 13/2003

472. Bahwa ketentuan Pasal 154A akan banyak menimbulkan permasalahan. Salah satunya misalnya bisa ditemukan pada Pasal 154 ayat (1) huruf b yang berbunyi sebagai berikut berikut:

“Pasal 154A

(1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

.....

b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian:

.....”

473. Bahwa ketentuan Pasal *a quo* sepanjang frasa, "*atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan*", bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;

474. Bahwa ketentuan Pasal *a quo* sepanjang frasa, "*atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan*" substansi pengaturan/materi muatannya sama dengan ketentuan dalam Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 (sebelum perubahan) yang berbunyi, sebagai berikut:

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”



Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 dengan Amar Putusan menyatakan sebagai berikut:

Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”;

Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) pada frasa “perusahaan tutup” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu” (Vide Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, hlm. 59)

...”

476. Bahwa putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tersebut lahir atas pertimbangan bahwa frasa “perusahaan tutup” dapat berkonsekuensi pada siapa saja dapat menafsirkan norma tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing misalnya menganggap penutupan perusahaan sementara untuk melakukan renovasi merupakan bagian dari efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar melakukan pemutusan hubungan kerja. Tafsiran yang berbeda-beda tersebut dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda dalam penerapannya, karena setiap pekerja dapat diputuskan hubungan kerjanya kapan saja dengan dasar perusahaan tutup sementara atau operasionalnya berhenti sementara, secara lebih lengkap Mahkamah berpendapat sebagai berikut: “... menurut Mahkamah, tidaklah dapat ditentukan semata-mata hanya karena penerapan hukum belaka mengingat tidak ditemukan definisi yang jelas dan rigid atas frasa “perusahaan tutup” dalam UU 13/2003 apakah



hanya tutup sementara. Penjelasan Pasal 164 UU 13/2003 hanya menyatakan “cukup jelas”. Dengan demikian, siapa saja dapat menafsirkan norma tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing misalnya menganggap penutupan perusahaan sementara untuk melakukan renovasi merupakan bagian dari efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar melakukan PHK. Tafsiran yang berbeda-beda tersebut dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda dalam penerapannya, karena setiap pekerja dapat diputuskan hubungan kerjanya kapan saja dengan dasar perusahaan tutup sementara atau operasionalnya berhenti sementara. Hal demikian dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi kelangsungan pekerjaan bagi pekerja/buruh di dalam menjalankan pekerjaannya, yang bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” (Vide Pertimbangan (3.21) Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, hlm. 57)

477. Bahwa putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 juga menimbang, pemutusan hubungan kerja sebagai pilihan terakhir dalam upaya melakukan efisiensi perusahaan yang diikuti penutupan perusahaan, terdapat langkah-langkah yang harus dilakukan perusahaan, secara lengkap Mahkamah Konstitusi menguraikan pendapatnya sebagai berikut:

“Menimbang bahwa PHK merupakan pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya yang lain dalam rangka efisiensi tersebut. Berdasarkan hal tersebut, menurut Mahkamah, perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh upaya-upaya sebagai berikut: (a) mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur; (b) mengurangi shift; (c) membatasi/menghapuskan kerja lembur; (d) mengurangi jam kerja; (e) mengurangi hari kerja; (f) meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu; (g) tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa



Karena pada hakikatnya tenaga kerja harus dipandang sebagai salah satu aset perusahaan, maka efisiensi saja tanpa penutupan perusahaan dalam pengertian sebagaimana telah dipertimbangkan dalam paragraf [3.21] tidak dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK.” (Vide Pertimbangan (3.22) Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, hlm. 57)

478. Bahwa selaras dengan pertimbangan Mahkamah Konstitusi tersebut, Pasal 19, No 166, *Termination of Employment Recommendation*, 1982, juga mengharuskan pengusaha dalam penyelenggaraan pemutusan hubungan kerja haruslah menjadi alternatif paling akhir salah satunya karena alasan ekonomi. Secara lebih lengkap diuraikan sebagai berikut:

(1) all parties concerned should seek to avert or minimise as far as possible termination of employment for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, without prejudice to the efficient operation of the undertaking, establishment or service, and to mitigate the adverse effects of any termination of employment for these reasons on the worker or workers concerned.

(2) Where appropriate, the competent authority should assist the parties in seeking solutions to the problems raised by the terminations contemplated.

(1) Semua pihak terkait harus berusaha untuk mencegah atau meminimalkan sejauh mungkin pemutusan hubungan kerja karena alasan yang bersifat ekonomi, teknologi, struktural atau sejenisnya, tanpa merugikan operasi efisien usaha, perusahaan atau jasa, dan untuk mengurangi dampak merugikan suatu pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan ini pada pekerja atau pekerja-pekerja terkait.

(2) Bila diperlukan, otoritas berwenang harus membantu berbagai pihak dalam mencari solusi atas masalah-masalah yang ditimbulkan oleh pemutusan yang direncanakan)

Rekomendasi *International Labour Organization* tentang pemutusan hubungan kerja tersebut, dapat menjadi sumber hukum materiil dalam



pemutusan hubungan kerja. Terlebih, guna mengangkat harkat dan martabat serta melindungi hak konstitusional pekerja/buruh, maka sangat penting untuk mempertimbangkan konvensi tersebut yang intinya bahwa pemutusan hubungan kerja menjadi alternatif terakhir bagi pengusaha setelah melakukan upaya-upaya lain;

479. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 sejatinya hadir guna mengembalikan kembali tujuan peran aktif negara dalam melindungi pekerja/buruh agar tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pengusaha dalam hal alasan pemutusan hubungan kerja adalah efisiensi yang tidak diikuti penutupan perusahaan. Hal ini dilatarbelakangi karena pekerja/buruh memiliki posisi tawar yang jauh di bawah pengusaha/pemilik modal sehingga posisi pekerja/buruh dan pengusaha tidak seimbang, pemilik modal yang memiliki kuasa penuh karena memiliki dominasi, sehingga jika tidak ada campur tangan Pemerintah kaum pekerja/buruh rentan dilanggar hak-hak dasarnya sebagai manusia. Oleh karena itu hadir hukum ketenagakerjaan yang merupakan bentuk campur tangan dan intervensi pemerintah dalam rangka menaikkan posisi tawar buruh/pekerja sehingga dicapai suatu posisi tawar yang seimbang dengan pengusaha/pemilik modal, yang pada akhirnya dapat dihindari perlakuan sewenang-wenang oleh pengusaha yang dapat melanggar hak-hak asasi buruh sebagai manusia. Kehadiran Undang-Undang untuk mengimbangi posisi tawar pekerja/buruh yang lemah ini sehingga terjamin hak-hak konstitusionalnya, juga diuraikan oleh Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangannya sebagai berikut:

“Pengusaha dan pekerja/buruh, secara sosial ekonomis tidaklah sejajar, melainkan pihak yang satu, sebagai pengusaha tentu lebih kuat dan lebih tinggi, bila dibandingkan pekerja/buruh, karena pekerja/buruh secara sosial ekonomis jelas lebih lemah dan lebih rendah daripada pengusaha, meskipun antara pengusaha dan pekerja/buruh saling memerlukan. Perusahaan tidak akan memproduksi tanpa pekerja/buruh dan pekerja/buruh tidak dapat bekerja tanpa ada pengusaha. Berdasarkan pertimbangan tersebut, menurut Mahkamah, oleh karena pekerja/ buruh



dibandingkan pengusaha dan hak-hak pekerja/buruh telah dijamin oleh UUD 1945 maka Undang-Undang harus memberikan jaminan perlindungan untuk dipenuhinya hak-hak para pekerja/buruh tersebut...” (Vide Pertimbangan (3.17) Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Paragraf 2 hlm. 42)

480. Bahwa sifat Putusan Mahkamah Konstitusi adalah final dan mengikat dalam menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar sebagaimana diatur dalam Pasal 24C ayat (1) UUD NRI 1945, sehingga, Pasal *a quo* sepanjang frasa "*atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan*" merupakan ketentuan yang melanggar sifat final dan mengikat Putusan Mahkamah Konstitusi karena dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, menyatakan bahwa frasa "perusahaan tutup" tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu";
481. Bahwa dengan diberlakukannya Pasal *a quo*, sepanjang frasa "*...atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan*" berdampak pada, *pertama*, timbulnya kerugian konstitusional karena pekerja/buruh dapat dikenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi dengan tidak diikuti penutupan perusahaan. *Kedua*, menimbulkan ketidakpastian hukum karena dilanggarnya pembatalan alasan pemutusan hubungan kerja karena efisiensi yang tidak diikuti oleh penutupan perusahaan yang telah diputus oleh Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 19/PUU-IX/2011. *Ketiga*, berpotensi menimbulkan kesewenang-wenangan yang dapat dilakukan oleh pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja karena dapat memutus hubungan kerja dengan alasan efisiensi yang tidak diikuti oleh penutupan perusahaan. Sehingga dengan timbulnya hal-hal tersebut, berpotensi mengakibatkan kerugian konstitusional para Pemohon, dalam konteks pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi yang tidak diikuti oleh penutupan perusahaan adalah melanggar hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan



dan hak untuk bekerja serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

482. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka menurut para Pemohon, ketentuan Pasal 154A UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;

Konstitusionalitas Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 157A di antara Pasal 157 dan Pasal 158 UU 13/2003

483. Bahwa ketentuan baru Pasal 157A yang terdapat dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 berbunyi sebagai berikut berikut.

(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.”*

484. Bahwa ketentuan Pasal 157A ayat (1) *a quo* sepanjang frasa “*harus tetap melaksanakan kewajibannya*” dan Pasal 157A ayat (2) sepanjang frasa “*... dengan tetap membayar upah...*” serta Pasal 157A ayat (3) sepanjang frasa “*dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya*” bertentangan dengan beberapa Pasal dalam konstitusi UUD 1945 yaitu, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi, “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”, Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi, “*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum*”, dan Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi,



perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;

485. Bahwa ketentuan Pasal 157A ayat (1) *a quo* sepanjang frasa “*harus tetap melaksanakan kewajibannya*” tidak memberikan kepastian hukum karena frasa yang digunakan tidak tegas. Sehingga bisa saja ditafsirkan berbeda dengan bunyi teks Pasalnya. Oleh karena itu, untuk memberikan kepastian hukum, maka frasa yang digunakan harus lebih tegas, sehingga frasa “*harus tetap melaksanakan kewajibannya*” seharusnya diimaknai dengan “*wajib melaksanakan kewajibannya*”;
486. Bahwa Pasal 157A ayat (2) sepanjang frasa “*... dengan tetap membayar upah...*” tidak memberikan kepastian hukum karena frasa yang digunakan tidak tegas. Sehingga bisa saja ditafsirkan berbeda dengan bunyi teks Pasalnya. Oleh karena itu, untuk memberikan kepastian hukum, maka frasa yang digunakan harus lebih tegas, sehingga frasa “*... dengan wajib membayar upah...*”;
487. Bahwa Pasal 157A ayat (3) sepanjang frasa “*dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya*” telah menimbulkan ketidakpastian hukum disebabkan dapat ditafsirkan hanya penyelesaian dalam salah satu tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut tentu telah mengaburkan makna tingkatan yang memang harus dilalui dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti penyelesaian pada tahap perundingan bipartit, apabila perundingan bipartit tidak ditemukan kata sepakat, maka dapat dilanjut tahap mediasi/konsiliasi/arbitrase, dan terakhir pada tahap penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial bahkan untuk kasus tertentu bisa sampai dengan kasasi (*Vide* Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Hal ini juga diuraikan dalam Penjelasan Pasal *a quo*, bahwa yang dimaksud “sesuai tingkatannya” adalah penyelesaian perselisihan di tingkat bipartit atau mediasi/konsiliasi/arbitrase atau pengadilan hubungan industrial, artinya apabila di salah satu tingkatan mekanisme penyelesaian perselisihan telah dinyatakan selesai, belum tentu perselisihan antara Pengusaha dan



menemukan kata sepakat atau belum mendapat putusan yang berkekuatan hukum tetap;

488. Bahwa ketentuan Pasal 157A ayat (3) sepanjang frasa "*dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya*" telah melanggar hak konstitusional tiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan karena berkaitan dengan kepastian kewajiban pengusaha untuk menunaikan kewajibannya;
489. Bahwa Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 sejatinya telah dilakukan pengujian oleh Mahkamah Konstitusi. Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 berbunyi *Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.*"
490. Bahwa Pasal 155 UU 13/2003 (UU 13/2003 yang lama) sejatinya substansinya/materi muatannya mirip atau bahkan memang diakomodir dalam Pasal *a quo* yakni Pasal 157A ayat (1) UU 6/2023, yang intinya mengatur kewajiban pengusaha maupun pekerja/buruh yang harus tetap melaksanakan segala kewajibannya selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial sampai mendapat putusan yang mengikat;
491. Bahwa dalam pertimbangan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37 /PUU-IX/2011, Mahkamah Konstitusi menilai konstitusionalitas frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 UU 13/2003 dengan menggali latar belakang lahirnya UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004) dan ketentuan yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial, sebagai berikut:
- "Lahirnya UU 2/2004 merupakan amanat dari Pasal 136 ayat (2) UU 13/2003 yang menyatakan, "Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan*



Hubungan Industrial meliputi: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Mekanisme penyelesaian masing-masing perselisihan tersebut dilakukan secara bertahap yang dimulai dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Ketika perselisihan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 24 UU 2/2004, maka perselisihan tersebut dianggap belum final dan mengikat sampai putusan pengadilan memperoleh kekuatan hukum tetap.” (Vide Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37 /PUU-IX/2011, 3.10.3 hlm. 36)

492. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, selanjutnya dalam pertimbangannya, Mahkamah Konstitusi memberikan tafsir sepanjang frasa, “belum ditetapkan” dengan dimaknai putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap. Secara lebih lengkap, Mahkamah konstitusi berpendapat sebagai berikut:

“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.” (Vide Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37 /PUU-IX/2011, 3.10.4 hlm. 37)

493. Bahwa selaras dengan pertimbangan Mahkamah Konstitusi tersebut, Pasal 8 Konvensi Nomor 158 *International Labour Organization* (ILO) tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tahun 1982, intinya menyebutkan bahwa pekerja tidak boleh diputus karena alasan sikap atau kinerja sebelum diberikan kesempatan membela diri, yang dalam konteks ini nilai



wenang dalam pemutusan hubungan kerja yang akan dikenai kepada pekerja/buruh, sehingga perlu adanya ketentuan hukum yang jelas dan tidak multi tafsir untuk mencegah hal tersebut. Secara lebih lengkap konvensi tersebut menyebutkan sebagai berikut:

The employment of a worker shall not be terminated for reasons related to the worker's conduct or performance before he is provided an opportunity to defend himself against the allegations made, unless the employer cannot reasonably be expected to provide this opportunity.

(Pekerjaan seorang pekerja tidak akan diputus karena alasan-alasan terkait sikap atau kinerja pekerja sebelum dia diberikan kesempatan untuk membela diri terhadap tuduhan yang dibuat, kecuali pengusaha tidak dapat secara wajar diharapkan akan memberikan kesempatan ini)

494. Lebih lanjut, Pasal 8 Konvensi Nomor 158 *International Labour Organization* (ILO) tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tahun 1982 juga menyebutkan tentang perlindungan pekerja/buruh atas *due process of law* dalam pemutusan hubungan kerja, yang dalam konteks ini yaitu apabila pemutusan hubungan kerja diputus secara tidak sah maka harus ada mekanisme yang lain dalam menjamin pemutusan hubungan kerja yang adil. Secara lebih lengkap konvensi tersebut menyebutkan sebagai berikut:

1. *A worker who considers that his employment has been unjustifiably terminated shall be entitled to appeal against that termination to an impartial body, such as a court, labour tribunal, arbitration committee or arbitrator.*
2. *Where termination has been authorised by a competent authority the application of paragraph 1 of this Article may be varied according to national law and practice.*
3. *A worker may be deemed to have waived his right to appeal against the termination of his employment if he has not exercised that right within a reasonable period of time after termination.*



diputus secara tidak sah akan berhak untuk mengajukan banding atas pemutusan tersebut kepada sebuah badan yang netral, misalnya pengadilan, pengadilan tenaga kerja, komite arbitrase atau arbitrer.

2. *Bila pemutusan telah disahkan oleh sebuah otoritas berwenang, pemberlakuan paragraph 1 Pasal ini dapat bervariasi sesuai undang-undang dan praktik nasional.*
 3. *Seorang pekerja dapat dianggap telah melepaskan haknya atas banding terhadap pemutusan hubungan kerja jika dia tidak menggunakan hak tersebut dalam suatu jangka waktu yang wajar setelah pemutusan.*
495. Bahwa meskipun, konvensi *International Labour Organization* (ILO) tentang Pemutusan Hubungan Kerja 1982 belum diratifikasi oleh pemerintah Indonesia, tetapi tetap dapat dijadikan sumber hukum materiil guna menggali hak konstitusional yang telah dijamin oleh Negara yakni mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan berhak untuk bekerja serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dalam konteks pemutusan hubungan kerja;
496. Bahwa dengan adanya pertimbangan dan tafsir Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, seharusnya menjadi mandat konstitusional pembentuk undang-undang untuk menyesuaikan sebagaimana tafsir Mahkamah Konstitusi tersebut, disebabkan sifat Putusan Mahkamah Konstitusi adalah final dan mengikat dalam menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar sebagaimana diatur dalam Pasal 24C ayat (1) UUD 1945;
497. Bahwa dengan adanya pertimbangan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37 /PUU-IX/2011 tersebut, maka ketentuan Pasal 157A ayat (3) sepanjang frasa "*dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya*" harus



Konstitusi;

498. Bahwa ketentuan Pasal 157A ayat (3) sepanjang frasa “*dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya*” berdampak pada: *pertama*, telah menimbulkan ketidakpastian hukum disebabkan dapat ditafsirkan hanya penyelesaian dalam salah satu tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. *Kedua*, bisa menimbulkan ketidakjelasan kewajiban dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena tidak jelas kapan berakhirnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. *Ketiga*, mengesampingkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 yang telah memaknai penyelesaian kewajiban Pengusaha atau Pekerja sampai proses penyelesaian hubungan industrial yang mendapat kekuatan hukum tetap. Sehingga, dengan timbulnya hal-hal tersebut, berpotensi mengakibatkan kerugian konstitusional para Pemohon, dalam konteks waktu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah melanggar hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan hak untuk bekerja serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
499. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka menurut para Pemohon, ketentuan Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 sepanjang frasa “*dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya*” seharusnya dinyatakan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai (*conditionally unconstitutional*) sebagai berikut: “*Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan **sampai dengan adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap** atas proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial*”;

C.7. Uang Pesangon (UP), Uang Penggantian Hak (UPH), Dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)



hubungan kerja, khususnya yang dilakukan oleh pengusaha swasta terhadap pekerja sebagai bagian dari keinginan negara untuk melindungi hak-hak pribadi dari pekerja. Campur tangan negara ini dilakukan melalui peraturan perundang-undangan. Melalui undang-undang ini Pemerintah ingin menjamin salah satu hak dasar rakyat yang dijamin dalam konstitusi, yaitu hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;

501. Bahwa berdasarkan Pasal 7 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia menyatakan *“Semua orang sama di depan hukum dan berhak atas perlindungan hukum yang sama tanpa diskriminasi. Semua berhak atas perlindungan yang sama terhadap setiap bentuk diskriminasi yang bertentangan dengan Deklarasi ini, dan terhadap segala hasutan yang mengarah pada diskriminasi semacam ini”*;
502. Bahwa berdasarkan Pasal 23 ayat (2) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia menyatakan *“Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama”*;
503. Bahwa berdasarkan pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 mengatakan: *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”*
504. Bahwa berdasarkan pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI 1945 mengatakan: *“(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*;
505. Bahwa selama ini pengaturan Pesangon terhadap pekerja yang berhenti bekerja dan/atau mengalami pemutusan hubungan kerja tidak hanya diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan saja, melainkan juga diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama pada masing-masing perusahaan;
506. Bahwa Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha



kewajiban kedua belah pihak;

507. Bahwa Perjanjian Kerja Bersama bersifat mengatur lebih baik dari Undang-undang tidak terkecuali perihal Hak Pesangon Pekerja. Hak pesangon yang selama ini diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama pada perusahaan, membuktikan bahwa antara pengusaha dan pekerja/buruh telah sepakat dan tentunya telah memperhatikan kemampuan perusahaan;
508. Bahwa kebiasaan memberikan hak pesangon kepada pekerja sesuai dengan UU 13/2003 merupakan kebiasaan yang telah berulang-ulang dan menjadi hak normatif pekerja/buruh;
509. Bahwa di dalam Pasal 1339 KUH Perdata menyatakan: *“Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang”* Mengenai dasar hukum persetujuan secara diam-diam kita dapat merujuk pada Pasal 1347 Burgerlijk Wetboek atau Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (“KUHPerdata”) yang berbunyi: *“Hal-hal yang, menurut kebiasaan selamanya diperjanjikan, dianggap secara diam-diam dimasukkan dalam perjanjian, meskipun tidak dengan tegas dinyatakan.”*
510. Mengenai Pasal 1347 KUHPerdata, Prof. Subekti dalam bukunya Hukum Perjanjian (2002: 40) menulis bahwa: *“...hal-hal yang selalu diperjanjikan menurut kebiasaan dianggap secara diam-diam dimasukkan dalam perjanjian, meskipun tidak dengan tegas dinyatakan. Oleh karena dianggap sebagai diperjanjikan atau sebagai bagian dari perjanjian sendiri, maka hal yang menurut kebiasaan selalu diperjanjikan itu dapat menyingkirkan suatu pasal undang-undang yang merupakan hukum pelengkap.”*
511. Bahwa Mengenai persetujuan atau kesepakatan diam-diam, kita juga dapat merujuk pada Putusan Mahkamah Agung No. 2178 K/Pdt/2008 yakni perkara antara PT. Dwi Damai dengan PT. Philips Indonesia tentang pendistribusian dan penjualan produk-produk bermerek Philips. Dalam pertimbangan hukum putusan disampaikan antara lain:



distributorship yang dimulai pada tanggal 1 Januari 2002 dan berakhir pada tanggal 31 Desember 2003, kedua belah pihak masih tetap melakukan perbuatan-perbuatan hukum yang dilaksanakan beritikad baik (goeder trouw, bonafide) seperti transaksi-transaksi pemesanan barang, pembayaran dan sebagainya, selayaknya perjanjian yang belum berakhir. Hal ini adalah mencerminkan adanya faktor Simbiosis-mutualistic, yaitu para pihak sama-sama membutuhkan peranan salah satu pihak. Dengan adanya perbuatan hukum yang dilakukan berupa transaksi-transaksi perdagangan biasa, maka secara diam-diam kedua belah pihak telah menyatakan sepakat untuk dan oleh karena itu tunduk dan masuk kepada pembaharuan perjanjian distributorship tahap ke-2, yakni sebagaimana yang tercantum dalam Surat Perjanjian (Vide Bukti P-I) bahwa atas kesepakatan kedua belah pihak, perjanjian ini dapat diperbaharui untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun berikutnya yakni sampai dengan tanggal 31 Desember 2006; "Dengan kesepakatan diam-diam itu, maka berlaku mutlaklah asas konsensualitas (vide Pasal 1320 KUHPerdara) yang merupakan kekuatan Undang-Undang bagi para pihak (vide Pasal 1338 KUHPerdara).";

512. Bahwa dengan dikurangnya nilai Pesangon pada sejumlah Pasal 81 UU 6/2023, maka hal ini sama halnya mengurangi hak normatif pekerja dan mengurangi kebiasaan yang telah diberikan kepada pekerja;
513. Bahwa dengan dikurangnya nilai pesangon pada sejumlah Pasal 81 UU 6/2023 mengakibatkan potensi berkurangnya nilai pesangon yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama. Dan hal ini dapat mengakibatkan terjadinya praktik diskriminasi dikarenakan hak pesangon pekerja sebelum Pasal 81 UU 6/2023 diberlakukan dapat berbeda dengan hak pesangon yang diterima setelah Pasal 81 UU 6/2023 diberlakukan. Tentunya Hal ini bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI 1945.

Konstitusionalitas Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 156 UU 13/2003



156 UU 13/2003 berbunyi sebagai berikut:

- (1) *Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.*
- (2) *Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:*
 - a. *masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;*
 - b. *masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;*
 - c. *masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;*
 - d. *masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;*
 - e. *masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;*
 - f. *masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;*
 - g. *masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;*
 - h. *masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;*
 - i. *masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.*
- (3) *Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:*
 - a. *masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;*
 - b. *masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;*



- belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;*
- d. *masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;*
- e. *masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;*
- f. *masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;*
- g. *masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;*
- h. *masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.*
- (4) *Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:*
- a. *cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;*
- b. *biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;*
- c. *hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.*
- (5) *Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.*
515. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 156 ayat (2) UU 13/2023 sepanjang frasa "... **diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:** ..." telah mengubah frasa sebelumnya yang berbunyi "... **paling sedikit sebagai berikut:** ...". Diubahnya frasa tersebut menutup kemungkinan bagi Perusahaan yang mampu membayar uang pesangon kepada pekerja/buruh lebih dari batas yang telah ditetapkan. Padahal faktanya selama ini, telah banyak Perusahaan yang memberikan uang



dan dedikasi pekerja/buruh yang sudah mengabdikan secara maksimal di dalam suatu perusahaan. Dengan hilangnya frasa “paling sedikit” maka Perusahaan dapat secara kaku dalam memberikan uang pesangon dan terkesan mengekang Perusahaan dalam memberikan uang pesangon kepada pekerja/buruh. Ketentuan Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 156 ayat (2) UU 13/2003 menghalangi diperolehnya imbalan yang layak dan adil bagi pekerja, sehingga ketentuan tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;

516. Bahwa selain itu ketentuan Pasal 81 angka 47 yang mengubah 156 ayat (4) UU 6/2023 menghilangkan ketentuan Pasal 156 ayat (4) huruf c UU 13/2003 yang menentukan “*Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: ... c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;*”. Dihapuskannya ketentuan Pasal 156 ayat (4) huruf c UU 13/2003 tersebut membuktikan bahwa Negara benar-benar melepaskan tanggungjawabnya dalam memberikan jaminan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja. Padahal adanya pengaturan mengenai uang pesangon dan/atau uang penghargaan sebagaimana tersebut di atas merupakan ketentuan yang sudah mencerminkan adanya kepastian hukum untuk mendapatkan imbalan yang layak serta adil bagi pekerja/buruh. Dengan dihapuskannya ketentuan tersebut hal ini juga menegaskan bahwa negara abai dalam memberikan jaminan imbalan yang layak dan adil bagi pekerja/buruh;
517. Bahwa setelah dikaji secara mendalam keseluruhan Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 jelas tidak dirumuskan dengan matang dan substansinya menghilangkan peran Negara dalam melindungi serta memberikan kepastian hukum bagi pekerja untuk mendapatkan imbalan yang layak dan adil. Ketentuan tersebut sangat jelas dan nyata melanggar Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945.



angka 47 UU 6/2023 yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU 13/2003 sepanjang frasa "*Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: ...*" dinyatakan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut: ...*";

519. Bahwa selain itu, para Pemohon juga memohon agar ketentuan Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:*

- a. *cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;*
- b. *biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;*
- c. ***penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;***
- d. *hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.*";

Konstitusionalitas ketentuan Pasal 81 angka 53 sampai dengan Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 (Kecuali Pasal 81 angka 60, Pasal 81 angka 62, dan Pasal 81 angka 63) yang masing-masing menghapus ketentuan Pasal 161 sampai dengan Pasal 172 UU 13/2003 (Kecuali Pasal 168, Pasal 170, dan Pasal 171)

520. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 53 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 161 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban pemberi



uang penghargaan sebesar 1 (satu) kali dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, uang penggantian hak kepada pekerja yang di pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha setelah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga;

521. Bahwa bagaimanapun penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tentu harus disertai pemberian hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dengan alasan di atas, agar pekerja/buruh yang menerima pemutusan hubungan kerja dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/pengusaha;
522. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 53 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 161 UU 13/2003 jelas merupakan bukti bahwa Negara abai terhadap upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
523. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 54 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 162 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
524. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 54 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 162 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung;



- 162 UU 13/2003 berimplikasi tidak diaturnya mekanisme pengunduran diri;
526. Bahwa bagaimanapun penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tentu harus disertai pemberian hak atas uang dengan alasan di atas, agar pekerja/buruh yang menerima pemutusan hubungan kerja dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/perusahaan;
527. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 54 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 162 UU 13/2003 jelas merupakan bukti bahwa Negara abai terhadap upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
528. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 55 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 163 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh yang diputus hubungannya dengan alasan terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja;
529. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 55 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 163 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh yang diputus hubungannya dengan alasan terjadi perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya;
530. Bahwa bagaimanapun penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tentu harus disertai pemberian hak atas uang



hubungan kerja dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/pengusaha;

531. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 55 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 163 UU 13/2003 jelas merupakan bukti bahwa Negara abai terhadap upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
532. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 56 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 164 UU 13/2003 berimplikasi pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh akibat pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*);
533. Bahwa bagaimanapun penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tentu harus disertai pemberian hak atas uang pesangon sebesar, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak agar pekerja/buruh yang menerima pemutusan hubungan kerja dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/pengusaha;
534. Bahwa dengan dihapusnya Pasal 164 UU 13/2003 oleh Pasal 81 angka 56 UU 6/2023 telah merampas hak pekerja/buruh untuk mendapatkan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak sehingga jelas merupakan bukti bahwa Negara cq. Pemerintah abai dalam menjamin kelangsungan hidup pekerja/buruh, yang dalam hal ini berarti Negara cq. Pemerintah telah mengabaikan (melanggar) pemenuhan hak bagi setiap orang untuk



UUD NRI 1945;

535. Bahwa dengan dihapusnya Pasal 164 UU 13/2003 oleh Pasal 81 angka 56 UU 6/2023 juga telah menghilangkan fungsi Negara cq. Pemerintah dalam rangka upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
536. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 57 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 165 UU 13/2003 berimplikasi pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh akibat pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi;
537. Bahwa bagaimanapun penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tentu harus disertai pemberian hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak agar pekerja/buruh yang menerima pemutusan hubungan kerja dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/perusahaan, apalagi jika pemutusan hubungan kerja itu bukan karena keadaan/situasi yang tidak terduga sebelumnya sebagaimana keadaan memaksa (*force majeure*), melainkan karena kehendak sepihak pemberi kerja/pengusaha untuk melakukan efisiensi yang pastinya hal itu sudah direncanakan sebelumnya termasuk memperhitungkan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada pekerja/buruh apabila keputusan pemutusan hubungan kerja itu dilakukan oleh pemberi kerja/pengusaha;



UU 6/2023 telah merampas hak pekerja/buruh untuk mendapatkan uang pesangon sehingga jelas merupakan bukti bahwa Negara cq. Pemerintah abai dalam menjamin kelangsungan hidup pekerja/buruh, yang dalam hal ini berarti Negara cq. Pemerintah telah mengabaikan (melanggar) pemenuhan hak bagi setiap orang untuk mempertahankan hidup dan kehidupannya sebagaimana dijamin Pasal 28A UUD NRI 1945;

539. Bahwa dengan dihapusnya Pasal 165 UU 13/2003 oleh Pasal 81 angka 57 UU 6/2023 juga telah menghilangkan fungsi Negara cq. Pemerintah dalam rangka upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
540. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 58 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 166 UU 13/2003 berimplikasi pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada ahli waris ketika terjadi pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh meninggal dunia;
541. Bahwa penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena pekerja/buruh meninggal dunia tentu harus disertai sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada ahli warisnya agar ahli waris dari pekerja/buruh yang meninggal dunia dan menerima pemutusan hubungan kerja masih dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca pekerja/buruh yang meninggal dunia tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/pengusaha;
542. Bahwa dengan dihapusnya Pasal 166 UU 13/2003 oleh Pasal 81 angka 58 UU 6/2023 telah merampas hak ahli waris pekerja/buruh yang meninggal



dengan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, sehingga jelas merupakan bukti bahwa Negara cq. Pemerintah abai dalam menjamin kelangsungan hidup pekerja/buruh, yang dalam hal ini berarti Negara cq. Pemerintah telah mengabaikan (melanggar) pemenuhan hak bagi setiap orang untuk mempertahankan hidup dan kehidupannya sebagaimana dijamin Pasal 28A UUD NRI 1945;

543. Bahwa dengan dihapusnya Pasal 166 UU 13/2003 oleh Pasal 81 angka 58 UU 6/2023 juga telah menghilangkan fungsi Negara cq. Pemerintah dalam rangka upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi ahli waris (keluarga) pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
544. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 59 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban perusahaan untuk memberikan uang pesangon kepada pekerja yang di pemutusan hubungan kerja karena pensiun;
545. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 59 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban perusahaan untuk tetap memberikan uang penggantian hak kepada pekerja apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, dan alasan diputus hubungan kerjanya dengan alasan pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun;
546. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 59 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003 berimplikasi hilangnya ketentuan dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak sesuai ketentuan, maka seharusnya selisihnya dibayar oleh pengusaha;



167 UU 13/2003 berimplikasi hilangnya ketentuan dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha;

548. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 59 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003 berimplikasi hilangnya ketentuan 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, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak;
549. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 59 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003 berimplikasi hilangnya ketentuan bahwa hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 167 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;
550. Bahwa bagaimanapun penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tentu harus disertai pemberian hak atas uang sebagaimana disebutkan di atas, agar pekerja/buruh yang menerima pemutusan hubungan kerja dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/perusahaan;
551. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 59 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003 jelas merupakan bukti bahwa Negara cq. Pemerintah abai terhadap upaya mewujudkan penghidupan yang layak, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;



167 UU 13/2003 jelas merupakan bukti bahwa Negara cq. Pemerintah abai terhadap upaya mewujudkan penghidupan yang layak, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;

553. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 61 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan keseluruhan Pasal 169 UU 13/2003 berimplikasi pada pekerja/buruh tidak dapat lagi mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mendapatkan pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak; ketika pengusaha bertindak sewenang-wenang kepada pekerja/buruh, yakni dengan melakukan sebagai berikut:

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;*
- b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;*
- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;*
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;*
- e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau*
- f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.*

554. Bahwa bagaimanapun pekerja/buruh berhak atas kesempatan mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja dan mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak agar pekerja/buruh yang menerima pemutusan hubungan kerja dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca



sebagaimana dijamin Pasal 28A UUD NRI 1945;

555. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 61 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 169 UU 13/2003 berimplikasi pada pekerja/buruh tidak dapat lagi mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mendapatkan pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak ketika pengusaha bertindak sewenang-wenang kepada pekerja/buruh jelas merupakan bukti bahwa Negara cq. Pemerintah abai terhadap upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai dalam menjamin kelangsungan hidup pekerja/buruh, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
556. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 172 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban perusahaan untuk memberikan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali, dan uang penggantian hak sebesar 1 (satu) kali kepada pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
557. Bahwa bagaimanapun penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tentu harus disertai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh sehingga pekerja/buruh dapat menyambung pemenuhan hidup dan kehidupan diri dan keluarganya pasca tidak bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja/pengusaha;
558. Bahwa dengan dihapusnya Pasal 172 UU 13/2003 oleh Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 telah merampas hak pekerja/buruh untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sehingga jelas merupakan bukti bahwa Negara cq. Pemerintah abai dalam



Negara cq. Pemerintah telah mengabaikan (melanggar) pemenuhan hak bagi setiap orang untuk mempertahankan hidup dan kehidupannya sebagaimana dijamin Pasal 28A UUD NRI 1945;

559. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 172 UU 13/2003 jelas merupakan bukti bahwa Negara abai terhadap upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, abai terhadap jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja, serta abai untuk memberikan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
560. Bahwa berdasarkan dalil-dalil di atas, maka menurut para Pemohon ketentuan Pasal 81 angka 53 sampai dengan Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 (Kecuali Pasal 81 angka 60, Pasal 81 angka 62, dan Pasal 81 angka 63) yang masing-masing menghapus ketentuan Pasal 161 sampai dengan Pasal 172 UU 13/2003 (Kecuali Pasal 168, Pasal 170, dan Pasal 171) bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan/atau Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945;
561. Bahwa para Pemohon menyadari, disatu sisi apabila Mahkamah menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 53 sampai dengan Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 (Kecuali Pasal 81 angka 60, Pasal 81 angka 62, dan Pasal 81 angka 63) yang masing-masing menghapus ketentuan Pasal 161 sampai dengan Pasal 172 UU 13/2003 (Kecuali Pasal 168, Pasal 170, dan Pasal 171) bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan/atau Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam kaitannya dengan pengaturan pemberian hak-hak pekerja/buruh beserta ahli waris (keluarganya) akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*) tersebut, para Pemohon memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan ketentuan Pasal 161 sampai dengan Pasal 172 UU 13/2003 (Kecuali Pasal 168, Pasal 170, dan Pasal 171) berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023;



172 UU 13/2003 (Kecuali Pasal 168, Pasal 170, dan Pasal 171) juga mengacu/berdasarkan beberapa Putusan MK yang telah menyatakan beberapa ketentuan dalam pasal-pasal tersebut bertentangan dengan UUD NRI 1945, diantaranya:

- a. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, tanggal 20 Juni 2012, yang menyatakan ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 sepanjang frasa “perusahaan tutup”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”; dan
 - b. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU-IX/2011, tanggal 16 Juli 2015, yang menyatakan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c UU 13/2003 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu”.
563. Bahwa perihal pemberlakuan kembali ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang yang sudah pernah diubah dengan Undang-Undang baru/perubahan sudah pernah dilakukan oleh Mahkamah di dalam Putusan No. 1-2/PUU-XII/2014 dalam perkara pengujian Undang-Undang Nomor 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 terhadap UUD NRI 1945, dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang oleh karena UU 4/2014 beserta lampirannya dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan dengan demikian tidak memiliki



disebutkan di bawah ini, maka Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh PERPU 1/2013 yang kemudian menjadi UU 4/2014” [vide Paragraf 3.26, hlm. 120]

D. Petitum

Berdasarkan alasan-alasan hukum dan konstitusional sebagaimana diuraikan di atas serta alat-alat bukti yang terlampir, maka para Pemohon dalam hal ini memohon kepada Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia untuk memutus perkara *a quo* dengan amar putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan Permohonan para Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “*Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk dan rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat yang paling sedikit memuat keterangan:*
 - a) alasan penggunaan tenaga kerja asing;
 - b) jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;



d) penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.”

3. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 42 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
4. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 42 ayat (3) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
5. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki



dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi antara lain pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia sesuai dengan jabatan yang akan diduduki”;

6. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 42 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “*Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu.*”;
7. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 56 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
8. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 56 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003



2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

9. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 13 Pasal 57 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
10. Menyatakan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 13 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
11. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;



tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

13. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 16 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "*selesainya suatu pekerjaan sebagaimana dimaksud di dalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) huruf b dan Pasal 59 ayat (1)*";
14. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 17 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyisipkan ketentuan Pasal 61A sebagai ketentuan baru di antara Pasal 61 dan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
15. Menyatakan Pasal 81 angka 18 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang



(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

16. Menyatakan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 18 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
17. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 19 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
18. Menyatakan ketentuan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 19 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022



Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

19. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 20 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
20. Menyatakan ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 20 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
21. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum;



tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

23. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 27 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
24. Menyatakan ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 27 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
25. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang memuat ketentuan



Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

26. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang memuat ketentuan Pasal 88B sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
27. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang memuat ketentuan Pasal 88C sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
28. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang memuat ketentuan Pasal 88D sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran



dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

29. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang memuat ketentuan Pasal 88E sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
30. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang memuat ketentuan Pasal 88F sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
31. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 29 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;



tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 29 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

33. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 30 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
34. Menyatakan ketentuan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 30 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
35. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 31 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang memuat ketentuan Pasal 90A sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 90 dan Pasal 91



Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

36. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 31 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang memuat ketentuan Pasal 90B sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 90 dan Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
37. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 32 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus dan memuat ketentuan Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
38. Menyatakan ketentuan Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 32 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);



2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang Pasal 92 ayat (1) tidak dimaknai "*Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi*";

40. Menyatakan penjelasan ketentuan Pasal 81 angka 35 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang penjelasan pasalnya tidak dimaknai "*Yang dimaksud dengan "tunjangan tetap" adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu*";
41. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 36 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 95 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)



hukum mengikat;

42. Menyatakan ketentuan Pasal 95 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 36 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
43. Menyatakan Pasal 81 angka 38 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
44. Menyatakan ketentuan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 38 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
45. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 39 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran



Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

46. Menyatakan ketentuan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 39 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
47. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 40 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 151 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, **pemutusan hubungan kerja batal demi hukum, apabila tidak dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.***";
48. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 41 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran



Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyisipkan ketentuan Pasal 151A di antara Pasal 151 dan 152 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, "*pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha*";

49. Menyatakan Pasal 81 angka 45 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyisipkan ketentuan Pasal 154A diantara Pasal 154 dan 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
50. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 47 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 156 ayat (2) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sepanjang frasa "*Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: ...*" bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut: ...*";



2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 156 ayat (4) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :*

- a. *cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;*
- b. *biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;*
- c. ***penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;***
- d. *hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama."*

52. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 49 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyisipkan ketentuan Pasal 157A di antara Pasal 157 dan 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang Pasal 157 ayat (3) tidak dimaknai sebagai berikut: "*Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap atas proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial*";



2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

54. Menyatakan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 53 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856)
55. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 54 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
56. Menyatakan ketentuan Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 54 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta



2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

57. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 55 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
58. Menyatakan ketentuan Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 55 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
59. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 56 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
60. Menyatakan ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003



berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 56 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

61. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 57 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
62. Menyatakan ketentuan Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 57 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
63. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 58 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan



UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

64. Menyatakan ketentuan Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 58 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
65. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 59 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
66. Menyatakan ketentuan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 59 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
67. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 61 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran



Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

68. Menyatakan ketentuan Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 61 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
69. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 64 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
70. Menyatakan ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 64 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);



Indonesia sebagaimana mestinya.

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

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalilnya, para Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-32 sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856).
2. Bukti P-2 : Akta Notaris Nomor 06, tanggal 19 Maret 2022 tentang Pernyataan Keputusan Kongres IV Partai Buruh tentang Penyempurnaan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga, yang dibuat dihadapan Esi Susanti, S.H., M.Kn., Notaris berkedudukan di Jakarta Pusat (AD/ART Partai Buruh).
3. Bukti P-3 : Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.HH-04.AH.11.03 TAHUN 2022 Tentang Pengesahan Perubahan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Partai Buruh, tanggal 4 April 2022.
4. Bukti P-4 : Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.HH-05.AH.11.02 TAHUN 2022 Tentang Pengesahan Susunan Kepengurusan Komite Eksekutif Partai Buruh Periode 2021-2026, tanggal 4 April 2022.
5. Bukti P-5 : Peraturan Partai Buruh Nomor 3 Tahun 2023 tentang Mandat Pelaksanaan Tugas Tertentu Kepada Wakil Presiden Partai Buruh tanggal 30 Mei 2023.
6. Bukti P-6 : KTP a.n. AGUS SUPRIYADI.
7. Bukti P-7 : KTP a.n. FERRI NUZARLI.
8. Bukti P-8 : Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga FSPMI 2021-2026 Kongres VI Purwakarta 22-23 Februari 2021.



Indonesia (FSPMI) No. Kep.012/KONGRES/FSPMI/II/2021 tentang Pengesahan/Pengukuhan DPP FSPMI 2021-2026.

10. Bukti P-10 : Dewan Pimpinan Pusat FSPMI tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur dengan Nomor Bukti Pencatatan: 312/IV/P/V/2002, tanggal 16 Mei 2002.
11. Bukti P-11 : KTP a.n RIDEN HATAM AZIZ.
12. Bukti P-12 : KTP a.n SABILAR ROSYAD.
13. Bukti P-13 : Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga KSPSI, Jakarta 23-24 Maret 2022.
14. Bukti P-14 : Peraturan Organisasi Nomor 01/PO/DPP/KSPSI/X/2020 tentang Pengorganisasian dan Kewenangan DPP KSPSI tanggal 5 Oktober 2020.
15. Bukti P-15 : Surat Mandat DPP KSPSI Nomor Org.175/ST/DPP/KSPSI/XI/2023 tanggal 17 November 2023.
16. Bukti P-16 : Nomor Bukti Pencatatan 122/V/P/VIII/2001 Departemen Tenaga Kerja Jakarta Selatan DKI Jakarta, tanggal 8 Agustus 2001.
17. Bukti P-17 : KTP a.n FREDY SEMBIRING.
18. Bukti P-18 : KTP a.n MUSTOPO.
19. Bukti P-19 : Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga KPBI, Jakarta 29 Januari 2022.
20. Bukti P-20 : Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor AHU-0007842.AH.01.07.Tahun 2017 tentang Pengesahan Pendirian Badan Hukum Perkumpulan KPBI.
21. Bukti P-21 : Nomor Bukti Pencatatan 2201/X/FSP/III/2016 Suku Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara DKI Jakarta, tanggal 3 Oktober 2016.
22. Bukti P-22 : KTP a.n ILHAMSYAH.
23. Bukti P-23 : KTP a.n DAMAR PANCA MULYA.



2027.

25. Bukti P-25 : Surat Keputusan Dewan Eksekutif Nasional KSPI No. 001/DEN-KSPI/III/2022 tentang Susunan Pengurus dan Pembidangan DEN KSPI tanggal 21 Maret 2022.
26. Bukti P-26 : Lampiran Surat Keputusan Dewan Eksekutif Nasional KSPI No. 001/DEN-KSPI/III/2022 tentang Susunan Pengurus dan Pembidangan DEN KSPI tanggal 21 Maret 2022.
27. Bukti P-27 : Peraturan Organisasi No. A.003/PO-KSPI/IX/2019 tentang Pengorganisasian dan Kewenangan DEN KSPI.
28. Bukti P-28 : Nomor Bukti Pencatatan 744/IV/P/X/2012 Suku Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Jakarta Timur DKI Jakarta, tanggal 17 Oktober 2012.
29. Bukti P-29 : KTP a.n. Agus Sarjanto.
30. Bukti P-30 : KTP a.n. Ramidi.
31. Bukti P-31 : KTP a.n. Mamun.
32. Bukti P-32 : KTP a.n Ade Triwanto.

Selain itu, para Pemohon mengajukan ahli/saksi yang didengar keterangannya di depan persidangan dan juga menyerahkan keterangan tertulis ahli yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

Ahli para Pemohon:

1. Dr. Amalinda Savirani

Pengantar

Jumlah kelompok buruh di sektor formal di Indonesia sebesar xxx, tapi tingkat kesejahteraan mereka terus menerus menurun yang mencakup jaminan sosial seperti upah, jaminan kesehatan, jaminan ketenagakerjaan, pensiun, dll. Penurunan kesejahteraan ini disebabkan oleh dua hal sekaligus. *Pertama*, aturan main yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk meningkatkan investasi dengan cara mendorong fleksibilitas pasar tenaga kerja. UU Ciptakerja dan aturan turunannya menjadi fondasi legal institusional praktek penggerusan



menguat dalam dua dekade terakhir, ditunjukkan dengan terus turunnya angka investasi di sektor manufaktur di negeri ini. Selain kedua hal di atas, ada hal lain yakni kebijakan negara dalam bentuk pengurangan peran serikat buruh dalam membela hak-hak dasarnya. UU Ciptakerja melepas peran serikat buruh dalam penentuan upah minimal setiap tahun. Upah ditentukan melalui angka inflasi dan pertumbuhan ekonomi di tingkat nasional, dan tidak lagi melalui mekanisme tripartite.

Makalah ini bertujuan untuk menggali strategi yang dilakukan negara yang merugikan kelas pekerja melalui regulasi yang berpihak pada rejim fleksibilitas pasar tenaga kerja neoliberal yang pro mekanisme pasar dengan ciri utama efisiensi dan produktivitas tanpa batas. Akibatnya adalah pengabaikan hak dan kesejahteraan kelas pekerja. Kelas pekerja adalah juga warga negara, dan merupakan kewajiban negara lah untuk melindungi hak sosial ekonomi kelompok pekerja. Hal ini telah seiring sejalan dengan tujuan negara yang ada dalam pembukaan UUD. Secara akademik pun, hal ini merupakan bagian dari operasi kerja "*industrial citizenship*" atau kewargaan industrial, yang menempatkan kelas pekerja sebagai warga, dan kewajiban negara melekat dalam menjamin hak tsb.

Selain itu, pemerintah Indonesia telah meratifikasi 20 Konvensi ILO yang menunjukkan komitmen akan hak-hak pekerja. Makalah singkat ini berargumen bahwa negara melalui UU Cipta Kerja telah menghancurkan hak-hak dasar kelas pekerja dan menghasilkan kondisi kerentanan (*precarious*) dan ketidakpastian hukum bagi kelas pekerja. Inilah yang disebut sebagai *state-sponsored precarious* (Tjandraningsih 2012). bekerjanya gagasan kewargaan industrial yang telah terbentuk dalam satu dekade terakhir, karena jaminan kesejahteraan yang terus dikikis melalui UU ini.

Untuk menopang argumen tsb, tulisan terdiri dari 4 bagian utama yakni deskripsi tentang kondisi ketenagakerjaan terkini di Indonesia, dari segi jumlah dan sektor utamanya. Setelah itu akan digali ciri utama ketenagakerjaan di Indonesia yakni fleksibilitas pasar tenaga kerja, ditandai dengan ciri melonggarnya aturan main yang dapat memproteksi kelompok pekerja dan melahirkan kerentanan yang terus meningkat. Bagian berikutnya adalah



atau *industrial citizenship*, sebuah konsep yang menekankan dua hal sekaligus yang terkait satu sama lain, *pertama* kewajiban negara yang melekat pada pemenuhan hak pekerja, dan *kedua*, ruang yang digunakan dan dimanfaatkan oleh gerakan buruh untuk menuntut negara melakukan peran tsb. Kerangka ini akan digali lebih dalam dengan mengkontekstualisasikannya dengan tuntutan amandemen UU Cipta Kerja kluster ketenagakerjaan. Butir-butir kesimpulan akan menutup tulisan ini.

Profil kelas pekerja di Indonesia

Data BPS tahun 2024 menunjukkan bahwa antara tahun 2021-2024, ada hampir 140 juta angkatan kerja di Indonesia. Dari jumlah ini, yang menjadi pegawai/buruh sebesar 37,68% (sekitar 52,7 juta), ada 23,03% (sekitar 32,2 juta) berusaha sendiri, dan 14,15% (sekitar 19,6 juta) berusaha dibantu buruh tetap. Dari pengelompokan pegawai/buruh, jumlah tenaga kerja sektor industri mencapai 19,34 juta pada tahun 2023. Dalam konteks amandemen UU Cipta Kerja No 6/2023, yang kita bicarakan adalah nasib lebih dari 19 juta manusia. Kalau kita gabungkan dengan anggota keluarga dengan 1 anak, maka total manusia yang sedang kita bicarakan adalah 58 juta lebih.

Selain itu, ekonom mensinyalir bahwa Indonesia sedang mengalami “de-industrialisasi” (Matsumoto dan Ando 2008), yang ditandai dengan terus turunnya kontribusi sektor manufaktur terhadap pendapatan kotor nasional (GDP). Antara tahun 2008-2010 misalnya, sumbangan sektor manufaktur turun dari 27,8% menjadi 22%; dan turun lagi di masa pandemi COVID-19, menjadi 19,8% di tahun 2020. Antara tahun 2021-2023, penurunan terus terjadi masing-masing 19,25, 18,34; dan 18,25. Penanda lain dari tren de-industrialisasi adalah pertumbuhan sektor manufaktur yang lebih lambat dibandingkan sektor lain. Pada paruh kedua tahun 2023, pertumbuhan sektor ini sebesar 4,8% di bawah angka pertumbuhan ekonomi sebesar 5,17%.

Konteks: Kebijakan Ketenagakerjaan Neoliberal

David Harvey mendefinisikan konsep neoliberalisme sebagai “manusia dapat mencapai potensi terbaiknya dengan melalui pemanfaatan kemampuan dan ketrampilan wirausaha individual, yang dikerangkai oleh aturan main



mekanisme pasar bebas dan perdagangan bebas” (2005:2). Hasil dari ini kalau kita menggunakan dan menerapkan prinsip ini, adalah efisiensi dan produktivitas yang tinggi, beriringan dengan peningkatan kualitas komoditas dan pengurangan biaya produksi. Kalau konsep ini dilakukan, kehidupan manusia yang lebih baik akan tercapai (Habibi dan Juliawan 2018:7).

Aspek penting lain dalam pemikiran neoliberal adalah peran pasar bebas, dan perdagangan bebas. Di sini, peran negara bersifat minimal yakni sebagai regulator yang menyediakan kerangka institusional dalam rangka mencapai kehidupan manusia yang baik. Campur tangan negara dianggap akan menghasilkan distorsi dan merusak mekanisme pasar. Pada prakteknya peran negara dalam kerangka neoliberal ini berbentuk deregulasi dan privatisasi sektor-sektor publik, dan mendorong kompetisi.

UU Cipta Kerja, fleksibilitas pasar tenaga kerja, dan informalisasi

Dalam dua dekade terakhir, para ahli mendeteksi tren global peningkatan pekerjaan berciri “*precariat*”, sebuah istilah yang merupakan penggabungan dua kata yakni “*precarious*”, dan “*proletariat*”. Tren ini terjadi kebanyakan di negara-negara industrialis di wilayah utara (Kalleberg 2009, 2011; Standing 2011; Vosko et al 2009). Standing menyebutnya sebagai ‘*a new politics of labour*’ (Scully 2016, p. 160), yang ditandai dengan peningkatan kerentanan kelompok pekerja. Standing (2011) mengidentifikasi tiga faktor yang terkait dengan *precarious employment*: pertama, *job security* (keamanan bekerja), yakni orang yang tereksklusi dari pasar tenaga kerja tanpa akses ke sumber daya, dan dengan hak-hak sosial dan hak-hak sipil yang terbatas. Kedua, *uncertainty* yakni ketidakpastian yang merupakan akumulasi berbagai dimensi jaminan lain dalam pasar tenaga kerja. Dalam konteks Asia, Hewison dan Kalleberg (2013) berargumen bahwa ketidakamanan merupakan hasil kebijakan negara yang makin neoliberal ditandai dengan upaya ‘mengalihkan’ risiko bisnis dari pemerintah dan kelompok pengusaha ke pekerja.

“Fleksibilitas” di sini merujuk pada kondisi fleksible baik dari sisi pemberi kerja maupun dari sisi pekerja yang mengalami relaksasi, terkait kewajiban pemberi kerja pemenuhan hak-hak para pekerja; dan dari sisi pekerja yang berorientasi pada keluaran (*output*), dan cara mencapai *output* tsb yang leluasa tanpa



tsb diselesaikan. Dalam beberapa dekade terakhir, baik di Indonesia maupun secara global, terjadi peningkatan tren fleksibilitas pasar tenaga kerja yang ditandai dengan berkurangnya kewajiban pemberi kerja pada para pekerja, dan ini membawa dampak buruk pada kesejahteraan kelompok pekerja. Praktek fleksibilitas sendiri telah menjadi ciri sektor informal, ditandai dengan jam kerja yang tidak menentu, upah di bawah standar minimum, dan tiadanya jaminan sosial (kesehatan dan ketenagakerjaan) di kalangan para pekerja.

Fleksibilitas pasar tenaga kerja ini telah meluas ke sektor formal dan telah tercermin dalam aturan ketenagakerjaan dalam dua dekade terakhir. Inti dari kebijakan ini adalah adaptif terhadap kondisi pasar tenaga kerja terhadap kompetisi global dengan cara menghapus aturan pasar tenaga kerja yang menjamin kesejahteraan kelas pekerja. Aturan yang mendukung kelas pekerja dianggap menghambat investasi dan potensi pertumbuhan ekonomi (Tjandraningsih 2002). Ada beragam bentuk fleksibilitas ini misalnya alihdaya (*outsourcing*) sektor tertentu (ada 5 sektor dalam UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau PKWTT).

Ide di balik praktek fleksibilitas ini adalah pasar tenaga kerja akan makin efisien, dan menarik bagi penanam modal untuk berinvestasi, meraup keuntungan lebih tinggi, menanamkan kembali keuntungan tersebut pada sektor lain, dan pada gilirannya menciptakan lapangan kerja baru. "Efisiensi" di sini pada dasarnya adalah pengalihan resiko bekerja dari tanggung jawab pemberi kerja kepada pekerja, dan karenanya keuntungan investor akan lebih maksimal.

...flexible production regime demands a workforce that is easily placed in different kinds of work, and where the number of workers can be varied according to the demands of the production cycle and requires workers to be multiskilled and able to multitask (Tjandraningsih 2012: 409)

UU Cipta Kerja makin memperluas dan memperdalam praktek ini, dengan menambah mekanisme fleksibilitas baru seperti magang, dan perluasan sektor yang dapat dialihdayakan. Akibatnya terjadi "informalisasi sektor formal" pasar



peningkatan kerentanan kelompok pekerja dalam bentuk berkurangnya keamanan kerja dan keuntungan sebagai pekerja. Artinya, negara lah yang mendorong praktek ini atau apa yang diargumentasikan Tjandraningsih (2012) sebagai "*state-sponsored precarious*".

Melepas tanggung jawab negara ke pasar

Pembukaan UUD menyebutkan bahwa fungsi negara adalah melindungi dan mensejahterakan warganya, melalui beragam mekanisme pengaturan. Fleksibilitas merupakan bentuk negara melepas tanggung jawab kepada mekanisme pasar dalam menjamin hak kesejahteraan kelas pekerja, atas nama efisiensi, produktifitas, dan pertumbuhan ekonomi. Praktek fleksibilitas telah mengurangi hak dasar kelompok pekerja secara signifikan. Negara yang seharusnya memperlakukan pekerja sebagai asset penting, lebih berpihak pada pemilik kapital dan mekanisme pasar atas nama peningkatan kompetisi global. Era rejim upah murah yang dulu dihapus oleh pemerintahan sebelumnya, kembali lagi dan bahkan lebih mendalam.

Janji prinsip-prinsip neoliberal akan lebih terbukanya investasi dan pembukaan lapangan kerja baru melalui fleksibilitas pasar tenaga kerja dalam mendorong efisiensi ekonomi, dan pembukaan lapangan kerja baru oleh para investor, tidak terbukti. Investasi Indonesia tidak naik sejak dikeluarkannya UU Cipta Kerja. Di sini kita melihat jangan-jangan persoalannya bukanlah pada komponen upah buruh, melainkan pada inefisiensi tata kelola pemerintah ditandai dengan misalnya panjangnya rantai birokrasi dalam proses pengurusan ijin, and kebijakan yang tumpang tindih dan saling bertabrakan satu sama lain.

Kasus maraknya penutupan pabrik tekstil belakangan ini yang memutus hubungan kerja lebih dari 13 ribu orang, disebabkan karena pemerintah yang membuka keran impor Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) ke Indonesia melalui Peraturan Menteri Perdagangan No 8/2024 yang berakibat membanjirnya produk tekstil dari Cina dengan harga yang lebih murah. Laporan *Tempo* pada 29 Juni 2024 menyebutkan produk Cina membanjiri Indonesia secara illegal. Dari sini kita melihat bahwa akar masalah bukan pada soal upah buruh tapi



ketenagakerjaan, buruhlah yang pertama dikorbankan.

Kewargaan industrial (*industrial citizenship*) dan kewajiban negara menjamin hak kelas pekerja

“Kewargaan industri” mengacu pada konsep campuran “warga” (*citizens*), “kewargaan” (*citizenship*), yang bekerja dalam ranah industrial. TH Marshall adalah orang yang pertama kali menggali dan mengkonseptualisasi gagasan *citizenship* dalam konteks kehidupan ekonomi pada tahun 1950, dan secara khusus mengkaitkannya dengan kelas pekerja, *the working class* (Strangleman 2015), atau *work-based citizenry*. Intinya ia melihat sentralnya peran negara dalam pemenuhan hak dasar kelas pekerja di bidang kesehatan dan pendidikan agar kelompok ini dapat sepenuhnya menjadi “warga” atau *citizens*, yang dengannya mereka dapat mewujudkan potensi maksimalnya sebagai warga.

Selama ini konsep *citizenship* lebih sering beroperasi di ranah politik dan sosial tanpa dimensi ekonomi di dalamnya (Strangleman 2015). Padahal posisi kelas pekerja bukan semata beridentitas pekerja, tapi juga warga. Kelas pekerja tidak hanya semata menyediakan tenaga kerja mereka demi imbalan upah atas pekerjaan tsb, namun mereka juga memiliki hak dan tanggung jawab yang lebih luas di masyarakatnya. Terkait hak, dalam konsep kewargaan, ada peran negara yang wajib menjamin hak tsb.

Ada 5 aspek kunci dari konsep kewargaan industrial ini. Dari kelimanya yang terpenting adalah hak sosial dan ekonomi kelompok buruh. Selain hak sebagai pekerja, konsep ini mengakui hak ekonomi dan sosial, termasuk hak pada akses pendidikan, kesehatan, keamanan sosial, dan kesempatan untuk pengembangan individu dan profesi (karir). Hak ini hanya mungkin terjadi bila ada jaminan keamanan bagi kelas bekerja untuk memiliki jaminan dan kepastian hukum dalam bekerja. Dengan kata lain ada negara di dalam konsep ini sebagai penjamin hak-hak kelas pekerja, dan hak-hak ini yang dilanggar dalam UU Cipta Kerja, buatan negara sendiri.

Kewajiban negara pada kelas pekerja juga telah menjadi prinsip Organisasi Buruh Internasional (ILO). Lembaga ini menegaskan bahwa “pemerintah bertanggungjawab dan berkewajiban untuk melindungi hak asasi manusia



Terhadap dunia usaha, pemerintah juga bertanggungjawab untuk menciptakan lingkungan pendukung yang mendorong dan mendukung dunia usaha untuk bertindak secara bertanggungjawab, dalam rangka menjamin hak kelas pekerja.

Kesimpulan

Makalah ini menggarisbawahi tiga poin utama. *Pertama*, sentralnya peran negara dalam menjamin hak-hak kelas pekerja. Kelas pekerja bukanlah semata penyedia tenaga yang ditukar dengan upah, melainkan juga warganegara yang melekat di dalamnya kewajiban negara menjamin hak-hak tsb. *Kedua*, UU Ciptakerja merupakan bentuk dan cara negara melepaskan diri dari pemenuhan hak dasar warganya sebagai kelas pekerja. Kelas pekerja selalu menjadi lapis pertama yang dikorbankan di setiap kali terjadi persoalan inefisiensi ekonomi terjadi, padahal masalah ketenagakerjaan terkait dengan tata kelola sektor lain yang juga perlu dibenahi pemerintah. *Ketiga*, prinsip neoliberalisme membutuhkan tata kelola yang *robust* dalam menjamin investasi. Persoalannya juga terkait pada isu non ketenagakerjaan, yang tidak kunjung dibenahi oleh pemerintah.

2. Dr. Zainal Arifin Mochtar, S.H., LL.M

A. Politik Hukum dan Relasi Negara-Buruh

Kerja politik hukum adalah kerja yang dilakukan pada sekurangnya 4 hal. Pertama, kerja-kerja ideologis mengaitkan dengan Pancasila dan UUD 1945. Kedua, kerja teknokratis, yakni penggunaan konsep, teori, data dan berbagai sumber akademis lainnya yang menerjemahkan ide menjadi isi UU. Ketiga, kerja politis yakni dalam artian mendapatkan cara pandang kepentingan dan ideologi politik yang menjadi latar bagi partai politik dalam kerja-kerja legislasi. Keempat, aspiratif yang menjadi ciri pembeda dari pembentukan UU dalam negara demokratis dengan negara non-demokratis.

Ada pertanyaan mendasar di balik isi pasal-pasal yang dibuatkan di dalam UU ini. Oleh karena berbagai perhitungan, konsep dan soalan yang diatur sama sekali tidak menunjukkan keempat kerja yang di atas. Bahkan dapat dicek, sejauh mana pasal tersebut berisi hal yang sesuai dengan



dalam berhadapan dengan buruh/pekerja. Intinya adalah bagaimana fantasi negara ketika berhadapan dengan buruh.

Negara disebut sebagai seperangkat sistem administratif, hukum, birokrasi, dan pemaksaan yang berkesinambungan, yang dipimpin, dan kurang lebih dikoordinasikan dengan baik, oleh otoritas kekuasaan (Evans, Rueschemeyer, dan Skocpol: 1985). Negara memiliki peran penting dalam sistem hubungan industrial yang memiliki relasi kuat dengan kelas pekerja/buruh. Namun, peran negara dalam hubungan industrial selama ini seringkali lebih banyak mengabaikan kepentingan buruh. Terdapat empat sifat tipologi peran berbeda dari sifat negara yang mempengaruhi hubungan industrial: (1) pihak ketiga yang mengatur hubungan kerja; (2) pengatur pasar; (3) pembentuk sistem kesejahteraan; dan (4) pemberi kerja dan pembuat kebijakannya sendiri (Daeng Yong Jeong: 2010).

Relasi negara dan pekerja/buruh dapat dilihat dari kebijakan yang dibuat tentang bagaimana negara membentuk hubungan kerja melalui peraturan perundang-undangan. Bahkan relasi keduanya tersebut dapat dilihat juga melalui intervensi pemerintah secara langsung maupun tidak langsung. Seringkali terjadi kesenjangan relasi antara negara dan pekerja/buruh, di mana negara lebih mendahulukan kepentingan ekonomi di atas segalanya dengan mengabaikan hak-hak konstitusional buruh. Sehingga kebijakan negara lebih mengutamakan kepentingan para pengusaha. Misalnya dalam kasus UU Cipta Kerja terjadi kesenjangan dan tumpang tindih antara tujuan kebijakan negara dan kepentingan kelompok buruh. Hal ini dikarenakan struktur kekuatan politik dan ekonomi yang lebih dominan dalam proses pembentukan UU Cipta Kerja.

Dalam kasus UU Cipta Kerja, sangat jelas terlihat di mana kepentingan buruh cenderung diabaikan dan tidak didengarkan. Hal ini mencerminkan kebijakan negara ditentukan secara kuat oleh kepentingan para pemilik modal (*oligarchy*). Kekuatan ekonomi dan politik pemilik modal dapat mengatur kebijakan negara sesuai dengan kepentingan bisnisnya. Bahkan kekuatan ekonomi yang dimiliki oleh kelompok *oligarchy* tidak hanya dapat mempengaruhi kebijakan negara, tetapi juga praktik hubungan kerja antara



adalah sistem pasar yang hanya menciptakan buruh-buruh yang termarginalisasi.

Pada konteks Indonesia, konsepsi relasi negara dan buruh dapat dilihat di dalam pembukaan UUD 1945. Salah satu mandat pembukaan UUD 1945 adalah mengamanatkan untuk membentuk suatu pemerintah Negara Indonesia yang **“melindungi”** segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, serta untuk **“memajukan kesejahteraan umum”** berdasarkan prinsip keadilan sosial. Amanat pembukaan tersebut kemudian dikristalisasi ke dalam butir pasal-pasal yang terkandung di dalam UUD 1945.

Secara khusus, konsepsi relasi antara negara dan pekerja/buruh dapat dilihat pada ketentuan Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945, dikatakan bahwa *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. Pokok pikiran ketentuan ini mengamanatkan kepada negara untuk menyediakan lapangan pekerjaan dengan penghasilan yang layak sesuai dengan prinsip hak asasi kemanusiaan. Lebih lanjut, ketentuan Pasal 28D Ayat (1) dan (2) UUD 1945, menyatakan bahwa: *(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.*

Ketentuan di atas tersebut menggambarkan relasi antara negara dan buruh, di mana negara memiliki peranan penting dalam sistem hubungan industrial yang berinteraksi dengan sistem ekonomi yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan perlakuan yang adil kepada kaum buruh. Secara konsep dan kontekstual, ketentuan Pasal 27 dan Pasal 28D Ayat (1) dan (2) UUD 1945, dapat diterjemahkan bahwa **“negara dituntut untuk memberikan jaminan kepastian hukum dan perlindungan kepada pekerja/buruh dengan kebijakan dan regulasi perburuhan yang baik, adil dan menguntungkan tanpa kesenjangan dan kebijakan yang tumpang tindih antara kepentingan negara, pengusaha, dan kelompok buruh”** itu sendiri.



perekonomian nasional dilakukan dengan pendekatan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, termasuk bagi kaum buruh. Harus diingat, isu kesejahteraan merupakan isu buruh yang bukan merupakan isu pengusaha. Lebih lanjut, UUD 1945 menetapkan bahwa perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional" (Vide. Pasal 33 Ayat 4, UUD 1945).

Sistem penyelenggaraan ekonomi nasional yang dijalankan oleh negara disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan, sebagaimana ketentuan Pasal 33 Ayat 1 UUD 1945. Dengan demikian, pembangunan perekonomian nasional yang berbasis hubungan industrial haruslah dibangun dengan pendekatan sebagai usaha bersama antara negara dan buruh. Usaha bersama tersebut melibatkan buruh sebagai bagian penting yang ikut turut serta dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Secara konsep relasi, negara memiliki kewajiban konstitusional untuk memberikan jaminan kepastian hukum dan perlindungan terhadap hak-hak konstitusional kelompok buruh.

Di dalam Risalah Perubahan UUD 1945 terdapat pokok perdebatan yang menjelaskan tentang pembangunan perekonomian nasional yang sekurang-kurangnya haruslah memperhatikan beberapa asas: **pertama**, pembangunan ekonomi sebagai sebuah usaha bersama, yaitu **usaha bersama dalam arti melibatkan karyawan/buruh sebagai bagian penting dan sebagai bagian yang ikut dalam sebuah perusahaan; kedua**, asas tripartit yaitu prinsip kerjasama antara buruh, pengusaha dan pemerintah harus tercakup dalam prinsip usaha bersama ini; **ketiga**, asas kemanusiaan yaitu mengandung arti prinsip tolong menolong; **keempat**, asas keadilan dan kesetaraan. Asas ini menekankan kewajiban bagi pemerintah untuk memberikan perlindungan dan kesempatan yang sama; **kelima**, asas daya saing dan efisiensi; **keenam**, asas perlindungan bagi konsumen. Seluruh hasil akhir produksi berbagai bidang usaha harus memberikan perlindungan bagi konsumen untuk memperoleh harga yang



dan kehidupan; **ketujuh**, asas manfaat dan kesejahteraan bagi rakyat; **kedelapan**, asas berkelanjutan. Pengelolaan sumber daya ekonomi harus menjamin kelangsungan hidup bagi manusia dan kemanusiaan (Lihat Buku VII Naskah Komprehensif Perubahan UUD 1945: 2010: 510-511, dan Lihat Buku VI, Risalah Perubahan UUD 1945: 2008: 156).

Dalam kasus UU Cipta Kerja, alih-alih negara menghadirkan UU Cipta Kerja sebagai “politik hukum” dalam menjawab tantangan peningkatan perekonomian nasional malah menjadi “ancaman” bagi para kelompok pekerja/buruh. Alasannya, karena politik hukum UU Cipta Kerja gagal menghadirkan peraturan yang berfungsi dengan baik, terutama bagi pemenuhan hak-hak buruh. Sejumlah ketentuan di dalam UU Cipta Kerja menimbulkan tumpang tindih kebijakan, sehingga kelompok buruh tidak mendapatkan perlindungan dan kepastian hukum.

Politik hukum sebagai suatu *legal policy* dan arah pembangunan erat kaitannya dengan arah dan tujuan suatu produk hukum, terutama undang-undang. Memahami politik hukum dapat dilakukan melalui berbagai perspektif, seperti: filosofis, sosiologis, sampai dengan perspektif formal. UU Cipta Kerja sebagai politik hukum negara telah menimbulkan dampak buruk terhadap kelompok buruh di Indonesia. Sebagai politik hukum negara seharusnya UU *a quo* melindungi hak-hak buruh, memastikan buruh dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka, serta memberikan perlakuan yang adil. Namun sayangnya, dalam kasus UU Cipta Kerja ternyata politik hukum negara malah lebih mengutamakan kepentingan para pengusaha (*oligarchy*) daripada kepentingan buruh.

Padahal UUD 1945 telah mengamanatkan perekonomian nasional diselenggarakan dengan konsep negara kesejahteraan berdasar atas asas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, serta menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional. Konsep negara kesejahteraan yang digagas Indonesia bertujuan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, sebagaimana amanat pembukaan UUD 1945.



Kerja setidaknya terdapat 7 (tujuh) isu prioritas yang menjadi persoalan yang merugikan hak-hak konstutisional kelompok buruh meliputi: (1) pengaturan upah minimum; (2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Pekerja/Buruh kontrak; (3) pengaturan Alih Daya (*Outsourcing*); (4) pengaturan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan Uang Penggantian Hak (UPH); (5) pemutusan hubungan kerja (PHK); (6) Tenaga Kerja Asing (TKA); dan, (7) masalah cuti.

Terkait 7 (tujuh) isu hukum dalam pengujian materiil konstiusionalitas UU Cipta kerja tersebut terlihat jelas kalau arah politik hukum pembentuk undang-undang telah mengabaikan kepentingan dan hak-hak kelompok buruh sebagaimana dijelaskan Pemohon dan permohonan. Keterangan ini juga sebagian besar mengamini persoalan konstiusionalitas yang diujikan dalam permohonan *a quo*. Karena 7 (tujuh) isu hukum tersebut sangat terkait hak-hak konstiusional kelompok buruh sebagaimana dijamin oleh konstitusi, tepatnya Pasal 27, dan 28D UUD 1945.

Politik hukum ketenagakerjaan dalam ketentuan UU Cipta Kerja, negara telah mengambil kebijakan yang menjauh dari arah kesejahteraan, pemerataan hak, keadilan sosial, dan pemerataan partisipasi buruh sebagai pemangku kepentingan. Artinya, politik hukum negara telah mengabaikan kepentingan buruh beserta hak-haknya untuk melindungi kelompok buruh dari kondisi-kondisi yang dapat menindas mereka. Negara seharusnya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh. Alasannya karena kelompok buruh secara individu memiliki kedudukan yang lemah secara ekonomi dan memiliki daya tawar yang kecil dihadapan pengusaha (*oligarchy*) sehingga kepentingan mereka beserta hak-haknya haruslah didahulukan oleh negara.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa arah politik hukum negara dalam UU Cipta Kerja belum memberikan jaminan perlindungan dan pemenuhan hak-hak konstiusional bagi kelompok buruh. Argumentasi hukumnya, karena UU Cipta Kerja sebagai politik hukum negara telah gagal menghadirkan kebijakan regulasi yang adil bagi kelompok buruh sebagai pemangku kepentingan. Negara harusnya



syarat perburuhan yang adil serta jaminan perlindungan keadaan perburuhan yang baik dengan tidak mengurangi dan membatasi segala hak-hak yang harus diperolehnya, sebagaimana tersirat dalam amanat ketentuan Pasal 27 dan 28D Ayat (1) dan (2) UUD 1945.

B. Pelanggaran Terhadap Hak-Hak Konstitusional Buruh

Negara-negara di dunia menetapkan standar ketenagakerjaan ke dalam undang-undang ketenagakerjaannya seperti: pengaturan waktu kerja, upah minimum, perjanjian kerja, uang penggantian hak, pemutusan hubungan kerja, masalah cuti kerja, dan sebagainya. Di bawah UUD 1945, buruh adalah subjek hukum yang mendapatkan perlindungan langsung atas hak-haknya konstitusionalnya sebagaimana tersirat dalam ketentuan Pasal 27 dan 28D UUD 1945. Negara (termasuk pemerintah pusat dan daerah) sebagai regulator memiliki kewajiban konstitusional untuk membuat kebijakan dan regulasi yang berkaitan perburuhan haruslah memperhatikan hak-hak buruh.

Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang disusun dengan sebuah metode "Omnibus Law" telah menimbulkan masalah tersendiri dalam praktik legislasi di Indonesia. "Omnibus Law" merupakan sebuah metode, teknik atau pendekatan dalam perancangan undang-undang untuk mengubah, menghapus atau mencabut beberapa ketentuan undang-undang ke dalam satu undang-undang tematik. Dalam kasus UU Cipta Kerja, penggunaan metode Omnibus Law menimbulkan masalah karena digunakan oleh pemerintah (Presiden) sebagai suatu strategi untuk melakukan rekonstruksi hukum dengan alasan penyederhanaan regulasi. Metode ini melahirkan implikasi negatif terhadap undang-undang lainnya, setidaknya telah berdampak terhadap 1.203 Pasal dari 79 undang-undang. Disamping itu, UU Cipta Kerja memberikan pendelegasian pengaturan lebih lanjut dalam bentuk peraturan presiden atau peraturan pemerintah. Pendelegasian ini menjadi berbahaya karena mengarah pada sentralisasi kekuasaan di tangan presiden. Hal ini tentunya menimbulkan persoalan konstitusionalitas tersendiri.



yang sekurang-kurangnya mengabstraksikan kepentingan buruh melalui aspirasi dan partisipasi dalam pembentukan UU. Sekedar mengingatkan, hal itu dilanggar. Hebatnya kemudian, Pemerintah memilih menggeser konsep pengaturannya menjadi non-partisipasi yakni jalur Perpu. Itu yang mengakibatkan, UU ini dapat dikatakan melanjutkan proses tanpa partisipasi tersebut. Itu pula sebabnya mengapa, isi dari UU ini sangat jauh dari aspirasi dan partisipasi buruh/pekerja.

Apabila dicermati sejumlah materi muatan di dalam UU Cipta Kerja terdapat sejumlah ketentuan yang secara substansi memuat rumusan norma yang sangat potensial bertentangan UUD 1945 dan arah politik hukum negara. Selain itu, beberapa substansi dalam UU Cipta Kerja juga dinilai bertentangan dengan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik (*good regulatory practice*) karena memuat rumusan ketentuan norma yang kurang jelas sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum. Salah satunya adalah **“memuat substansi pengaturan yang merugikan Pekerja/Buruh Indonesia melalui perubahan beberapa ketentuan yang lebih menguntungkan pengusaha”**. UU Cipta Kerja telah mencabut dan/atau mengubah sejumlah ketentuan yang berlaku di dalam UU Ketenagakerjaan lewat ketentuan Pasal 81 angka 4, 12, 13 UU Cipta Kerja dan seterusnya, sebagaimana permohonan Pemohon dalam pengujian perkara *a quo*.

UU Cipta Kerja yang memuat beberapa ketentuan berkaitan dengan klaster Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi suatu dilema tersendiri. Apakah hal itu sudah tepat atau tidak? Masalah sebenarnya bukanlah soal tepat atau tidaknya, tetapi masalah utamanya adalah terkait rumusan norma yang diatur di dalamnya apakah sudah sesuai arah politik hukum negara dan UUD 1945. Pada dasarnya, Omnibus Law sebagai sebuah metode, yang memuat beragam klaster hukum yang diatur di dalamnya sebenarnya tidaklah menjadi masalah sepanjang proses pembentukannya dilakukan dengan cara yang benar. Sejauh apapun pergeseran suatu UU terjadi, maka nyaris tidak mendatangkan problem apa-apa sepanjang ada peran publik melalui partisipasi yang memadai. Membuatnya tanpa melalui



pengaturan buruh. Maka ketika negara terlalu dekat dengan kepentingan oligarki, maka dapat dipastikan UU akan bergerak menjauh dari partisipasi para buruh.

Selain itu, perundang-undangan yang baik haruslah memenuhi 2 (dua) aspek penting, yaitu: formil dan materiil. Asas formil menekankan pada aspek prosedural bahwa undang-undang haruslah dibuat dan dibentuk berdasarkan mekanisme prosedur yang benar dan baik. Adapun asas formil yang wajib dipenuhi dalam pembentukan undang-undang meliputi: (a) asas tujuan yang jelas; (b) asas organ/lembaga yang tepat; (c) asas perlunya pengaturan; (d) asas dapat dilaksanakannya; dan, (e) asas konsensus (I.C. van der Vlies: 1978). Sedangkan, asas materiil lebih menekankan pada aspek substansi dan materi muatan yang terkandung dalam suatu undang-undang. Adapun asas materiil dalam pembentukan undang-undang ialah sebagai berikut: (1) asas terminologi dan sistematika yang benar; (2) asas dapat diketahui/dikenali; (3) asas perlakuan yang sama dalam hukum; (4) asas kepastian hukum; dan, (5) asas pelaksanaan hukum sesuai keadaan individual (I.C. van der Vlies: 1978).

Sementara dalam UU P3 mengatur bahwa pembentukan undang-undang haruslah didasarkan pada prinsip pembentukan regulasi yang baik meliputi: (1) asas kejelasan tujuan; (2) asas kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat; (3) asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan; (4) asas dapat dilaksanakan; (5) asas kedayagunaan dan kehasilgunaan; (6) asas kejelasan rumusan; dan, (7) asas keterbukaan (partisipasi masyarakat). Pembentukan undang-undang bukan sekadar soal formil dan materiilnya saja, yaitu dipenuhinya partisipasi, aspirasi, proses, prolegnas dan sebagainya. Pembentukan undang-undang lebih dari sekedar hal itu, yang mana bagian dari konstitusionalitas pembentukan undang-undang itu punya moralitas konstitusional yang berada dalam UUD 1945, yaitu penghormatan terhadap hak-hak setiap warga negara yang hidup di dalam UUD 1945 itu sendiri, serta penghormatan terhadap kedaulatan rakyat. Substansi dasar dari proses pembentukan undang-



diejawantahkan ke dalam tindakan konkrit.

Secara khusus, dalam perkara pengujian konstiusionalitas UU Cipta Kerja terkait klaster yang mengatur tentang ketenagakerjaan yang terdiri dari 7 (tujuh) isu prioritas, keseluruhan rumusan norma yang diatur di dalamnya memiliki masalah konstiusional yang memang sepatutnya diuji di Mahkamah Konstitusi. Hal ini dilakukan untuk memberikan jaminan perlindungan kepastian hukum serta mengembalikan hak-hak buruh yang telah direduksi dan/atau dicabut pasca diberlakukannya UU Cipta Kerja.

Salah contoh misalnya, ketentuan Pasal 81 Angka 31 UU Cipta Kerja yang menetapkan norma baru Pasal 88D UU Ketenagakerjaan, yang mengatur formula perhitungan upah minimum untuk pelaksanaan ketentuan norma baru Pasal 88C Ayat (1) dan Ayat (2) tidak lagi berdasarkan pada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Penghapusan variabel kehidupan yang layak dalam UU Cipta Kerja tersebut secara jelas merugikan hak konstiusional buruh atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Oleh karena, itulah variabel yang merepresentasikan kebutuhan hidup pekerja sedangkan variabel yang lainnya bukan merupakan kebutuhan langsung dari buruh/pekerja. Artinya sangat nampak jika corak pandang perumusan norma ini adalah tidak seimbang antara buruh dan pemberi kerja. Itu sebabnya pula, sangat mudah untuk mengatakan bahwa ketentuan ini secara tak berimbang hanya memperhatikan pengusaha dibanding pekerja dan sangat jelas dan tegas telah bertentangan dengan Pasal 27 dan 28D UUD 1945, sehingga dapat dinyatakan inkonstitusional.

Selain itu, perumusan sejumlah ketentuan norma dalam UU Cipta Kerja yang terkait dengan klaster ketenagakerjaan secara substansi memuat rumusan norma yang telah mengabaikan putusan-putusan MK terdahulu. **Pertama**, Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013. Putusan MK ini terkait dengan upah pekerja/buruh secara konstiusional berdasarkan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 merupakan hak konstiusional yang oleh karenanya adalah hak konstiusional pula untuk mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.



pengaturan tentang waktu kerja. Singkatnya, putusan ini menyatakan bahwa meskipun tanggung jawab untuk melindungi, memajukan, dan memenuhi hak asasi manusia itu oleh konstitusi ditegaskan menjadi tanggung jawab negara, khususnya pemerintah, hal itu bukan berarti bahwa institusi atau orang-perorangan di luar negara tidak wajib menghormati keberadaan hak-hak tersebut. Sebab, esensi setiap hak yang dimiliki seseorang selalu menimbulkan kewajiban pada pihak atau orang lainnya untuk menghormati keberadaan hak itu.

Ketiga, Putusan MK No. 37/PUU-IX/2011. Putusan ini berkaitan isu prioritas mengenai Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Di dalam putusan MK tersebut dinyatakan bahwa "*Seandainya PHK tidak dapat dihindari, maka pekerja dan pengusaha harus berunding untuk mencari kesepakatan. Sekiranya pun perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka PHK hanya dapat dilakukan setelah ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. PHK yang dilakukan tanpa persetujuan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi batal demi hukum*" (vide Pasal 155 ayat (1) UU 13/2003. Lihat Putusan MK: hal. 36). **Keempat**, Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011. Hal ini berkaitan tentang pengaturan upah minimum. Menurut Mahkamah, dalam putusannya menyatakan bahwa 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.**

Kelima, Putusan MK No.91/PUU-XVIII/2020. Putusan ini memerintahkan kepada para pembentuk undang-undang (Presiden dan DPR) untuk melakukan perbaikan proses pembentukan UU Cipta Kerja meliputi;



partisipasi masyarakat yang lebih bermakna (*meaningfull participation*), dan larangan perbaikan perubahan naskah yang substansial pasca persetujuan DPR dan Presiden. Putusan MK tersebut memerintahkan kepada para pembentuk undang-undang **untuk melakukan perbaikan beberapa substansi yang berubah pasca persetujuan bersama sidang paripurna DPR RI**". Namun, perintah tersebut telah diabaikan oleh para pembentuk undang-undang. Tindakan seperti ini merupakan ketidaktaatan konstitusional (*constitutional disobedience*).

Kembali harus ditegaskan bahwa, ketidaktaatan konstitusional terhadap putusan MK tidak dapat dibenarkan secara normatif maupun etis (Louis Michael Seidman: 2012). Karena dapat mendorong kekacauan sosial mengancam kebebasan sipil (Carissima Mathen: 2015), dan melanggar hak-hak konstitusional warga negara. Dalam banyak kasus, ketidaktaatan konstitusional seringkali dilakukan oleh aktor-aktor pemerintah (termasuk pembentuk undang-undang) untuk menghindari proses pengambilan keputusan dan/atau pembentukan regulasi yang sifatnya terlalu prosedural. Padahal, konstitusi dalam banyak hal berusaha menciptakan kepatuhan konstitusional agar setiap pengambilan keputusan dan pembentukan regulasi dilakukan dengan tata cara dan prosedur yang baik yang sudah ditentukan. Dengan demikian, tindakan pembentuk undang-undang yang membuat norma yang berlainan dengan Putusan MK dapat dikategorikan sebagai bentuk pelanggaran konstitusional, sehingga norma yang dibuat berlainan dengan putusan MK dalam UU Cipta Kerja khususnya klaster ketenagakerjaan dapat dinyatakan inkonstitusional.

C. Hal Lainnya

Salah satu hal yang paling menakutkan sebenarnya adalah ketika mengalihkan sebagian besar pengaturan hak yang sebaiknya dijelaskan secara mendetail di dalam UU itu dalam aturan delegasi di aturan lebih lanjut baik PP maupun Perpres. Hal ini melanjutkan kebiasaan menggeser pengaturan yang seharusnya mendapatkan partisipasi yang bermakna menjadi pengaturan yang bersifat kebijakan internal pemerintah. Artinya,



dengan segala pendekatan ideologis, teknokratis, politis dan partisipatif, itu akan berubah menjadi kebijakan sepihak semata. Memberikan cek kosong ke PP seringkali adalah langkah yang tidak tepat oleh karena PP seharusnya untuk menjalankan UU sebagaimana mestinya. Jika UU sebagaimana mestinya telah melenceng, maka akan sangat mungkin PP akan membuatnya semakin jauh melenceng.

Kedua, UU Cipta Kerja khususnya pasal-pasal ketenagakerjaan menggunakan pendekatan yang aneh, yang nyaris tidak didapatkan dalam berbagai konsep UU lainnya. Misalnya pada isu pemutusan hubungan kerja yang tetiba ada pendekatan aneh dalam bentuk penjelasan Pasal 154A yang melarang perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau mengatur lebih baik dari peraturan perundang-undangan. Sejak kapan dapat dibenarkan aturan larangan mengatur lebih baik ini? Ini seakan-akan mengatakan bahwa takaran yang dibuat negara sudah pas dan harus pas seperti itu bahkan dilarang lebih baik dari itu. Dari pendekatan teori hukum manapun, mengukurnya secara kepastian, keadilan dan kemanfaatan pun hal ini nyaris tidak dapat diterima.

Ketiga, menggunakan pendekatan yang terlalu terbuka untuk memonopoli pengaturan. Hal ini terlihat di ketentuan Pasal 88D ayat 2 yang mengatur pola perhitungan upah minimum yang menggunakan pertumbuhan ekonomi, inflasi dan indeks tertentu lainnya. Frasa kata indeks tertentu saja telah menimbulkan ketidakpastian oleh karena sangat mungkin masuk berbagai hal yang tetiba dapat menjadi variabel perhitungan upah minimum. Tetapi yang lebih aneh adalah ketentuan Pasal 88F yang mengatur bahwa dalam keadaan tertentu, Pemerintah dapat menetapkan pola perhitungan sendiri yang berbeda dari formula pasal 88D. Isu yang ada tentu saja bukan hanya soal ketidakjelasan keadaan tertentu, tetapi juga ketentuan ini merupakan cara berpikir sentralistis yang mau diambil oleh Pemerintah sehingga dapat menerapkan apapun ketentuan yang mau diterapkan.



Ada beberapa kesimpulan; Pertama, secara mendasar dapat dikatakan substansi UU ini lahir tanpa adanya partisipasi yang memadai dan karenanya, banyak aturan aneh yang tiba-tiba hadir dan menghiasi. Itu sebabnya mendapatkan penolakan keras dari pihak buruh yang memang tak diberikan ruang partisipasi yang memadai. Kedua, harus diingatkan kembali pada pemerintah dan DPR perihal UU yang seharusnya dengan partisipasi tetapi dipola menjadi tanpa partisipasi melalui Perpu. Inilah yang mengakibatkan begitu jauhnya UU ini dari realitas dan kenyataan yang ada. Ketiga, sangat terlihat politik hukum yang tak berimbang antara negara dan para pekerja/buruh. Sehingga ketika negara menjadi sangat pro pada pengusaha, maka ketidakimbangan itu nyata terjadi dalam substansi UU ini. Herannya, negara masih melanjutkan dengan tradisi membiarkan ketidakimbangan itu untuk kemudian diatur lebih lanjut dalam aturan lanjutan pemerintah. Keempat, semakin didalami, semakin banyak praktik pengaturan aneh yang tidak dapat ditolerir dalam UU ini.

Saksi Pemohon:

1. Said Iqbal

- a. Bahwa yang pertama, dengan berlakunya undang-undang Cipta Kerja (Omnibus Law), secara fakta, di lapangan, banyak kerugian yang ditemui oleh para kaum buruh. Sebagai mantan ILO Governing Body, dalam sebuah undang-undang, tidak ada undang-undang di seluruh dunia, tidak ada undang-undang itu yang merangkum dua sisi mata uang. Sisi pertama tentang investasi, sisi kedua kesejahteraan. Ini pasti di seluruh dunia itu pisah karena dia akan berbenturan. Tapi pemerintah Indonesia dan DPR memaksa antara kepentingan investasi dengan kesejahteraan menjadi satu, maka terjadilah dalam klaster ketenagakerjaan, dalam fakta lapangan, *downgrade* semua.
- b. Bahwa di dalam pokok-pokok perkara yang diajukan oleh kuasa hukum yang saksi tahu, Pemohon mengajukan tujuh hal yang semuanya *downgrade*, yaitu satu, *downgrade* dalam arti turun semua, bahkan terjadi eksploitasi, bahkan menempatkan negara sebagai agen modern *slavery*



outsourcing.

- c. Bahwa dari ketujuh yang diajukan, Pertama adalah upah menjadi murah. Dua, *outsourcing* menjadi merajalela dan masif. Tiga, karyawan kontrak dikontrak terus-menerus tanpa periode, walaupun ada batas lima tahun di peraturan pemerintahnya. Empat, PHK menjadi lebih mudah. Lima, pesangon menjadi lebih kecil, bahkan dalam banyak kasus di lapangan, dijumpai buruh tidak menerima pesangon. Ada buruh yang bermasa kerja 30 tahun, pesangonnya Rp2.500.000,00, hanya sebagai uang kerahiman akibat Undang-Undang Cipta Kerja. Kemudian yang keenam adalah tentang tenaga kerja asing, *unskilled workers*. Kalau *skilled workers* kita tidak ada masalah. *Unskilled workers*, yaitu buruh kasar, terutama investasi Cina itu bisa bekerja di Indonesia yang mengambil lapangan pekerjaan-pekerjaan lokal. Dan yang ketujuh adalah tentang cuti.
- d. Bahwa untuk menilai apakah tujuh masalah tersebut adalah terjadi kerugian terhadap buruh, kita harus melihat dulu alat ukurnya. Dalam Serikat Buruh di dunia internasional dikenal dengan tiga alat ukurnya. Satu, *job security* (kepastian kerja). Dua, *income security* (kepastian upah). Dan yang ketiga adalah *social security*. Tiga alat ukur ini terhadap tujuh fakta-fakta yang ditemukan di lapangan adalah merugikan buruh.
- e. Bahwa misalnya persoalan upah yang terkait dengan *income security*. Di dalam pelaksanaan fakta di lapangan, upah menjadi murah dengan kata-kata indeks tertentu. Indeks tertentu itu menjadi domain pemerintah. Jadi pemerintah seenaknya saja di dalam keputusan upah minimum, yang menentukan tanpa perundingan. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ada Dewan Pengupahan yang berunding, menggunakan parameter kebutuhan hidup layak, atau di dunia internasional dikenal *standard living cost*. Sehingga Dewan Pengupahan yang terdiri dari tripartit, itu di lapangan melakukan survei 64 item, terdapat daging 0,75 kg, ikan segar 5 kg untuk satu bulan tentunya, beras sekitar 10 kg, dan seterusnya. Tetapi Undang-Undang Cipta Kerja menghilangkan ini, Dewan Pengupahan tetap ada, tapi tidak ada fungsi. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja sudah dipastikan, kenaikan upah minimum



yang menentukan indeks tertentu? Pemerintah. Buruh dirugikan, akibatnya tahun 2020, 2021, 2022, fakta di lapangan tidak ada kenaikan upah. Siapa yang menentukan? Pemerintah. Tidak ada lagi Dewan Pengupahan. Ini hanya terjadi di negara-negara komunis. Negara komunislah yang menentukan berapa kenaikan upah minimum. Di negara-negara yang tidak komunis, dia menggunakan dua metode. Satu, *standard living cost*, yang kita kenal kalau di Indonesia adalah Kebutuhan Hidup Layak atau KHL. Survei di pasar, berapa tingkat kebutuhan yang ada di masyarakat? Sehingga nanti Dewan Pengupahan berunding, tripartit tadi, berapa nilai kenaikan upah minimum.

- f. Bahwa kalau negara komunis, semuanya pemerintah. Tentu Indonesia bukan negara komunis. Tentu Undang-Undang Cipta Kerja kita harapkan bukan beraroma komunis terhadap persoalan upah. Jadi, yang kedua selain *standard living cost*, yaitu KHL (Kebutuhan Hidup Layak), yaitu makro ekonomi, yaitu inflasi plus pertumbuhan ekonomi.
- g. Bahwa undang-undang di seluruh dunia yang mengatakan kenaikan upah ada indeks tertentu, tidak ada. Selama saksi berada di ILO *Governing Body* selama tiga periode, tidak ada indeks tertentu. Saksi selalu membahas hal tersebut.
- h. Bahwa fakta-fakta di lapangan indeks tertentu tersebut adalah menjadi domainnya pemerintah. Yang ada, cukup inflasi plus pertumbuhan ekonomi. Jadi, *standard living cost* dan makro ekonomi, inflasi plus pertumbuhan ekonomi, itulah yang menjadi ukuran berapa kenaikan upah. Karena kenaikan upah dihitung dengan kenaikan harga barang. Kemudian, kontribusi buruh melalui pertumbuhan ekonomi atau ekonomi *growth* dan tidak ada lain. Kalau tidak mau, pakai yang pertama, yakni *standart living cost*.
- i. Bahwa hanya di Indonesia, tiba-tiba terdapat istilah indeks tertentu. Hal tersebut merupakan kepentingan pengusaha masuk di situ. Dan pemerintah lebih cenderung melakukan *protect* kepentingan pengusaha dengan menggunakan kalimat indeks tertentu. Berapa indeks tertentu? Siapa yang menentukan indeks tertentu? Bagaimana mengukur indeks



ekonomi juga ditentukan oleh negara. Ini hanya negara, beraroma komunis yang melakukan itu. Akibatnya sekarang, selain tidak naik 3 tahun berturut-turut tadi, kenaikan inflasi adalah 2,8%. Berapa kenaikan upah minimum? 1,58%. Berarti secara ilmu ekonomi di lapangan, kami menderita, tekor, bukan naik, siapa bilang naik? Tekor 1% akibat Undang-Undang Cipta Kerja. Bahkan tidak masuk akal. Di Lumajang, kenaikan upah minimum Rp15.000,00 per bulan, dengan kata lain Rp500,00 per hari. Pergi ke toilet saja Rp2.000,00. Bagaimana bisa naik upah di negara Pancasila, cuma Rp500,00? Di Jember naik upah hanya Rp28.000,00. Bahkan di NTB, naik upah tidak lebih dari Rp9.000,00 sebulan. Ini Undang-Undang Cipta Kerja ini sungguh-sungguh membuat buruh menjadi terpuruk. Tidak ada keberpihakan negara kepada buruh.

- j. Bahwa tentang keseimbangan, saksi setuju, kemudian survei ke lapangan, maka Dewan Pengupahan yang memutuskan, itu yang disebut KHL. Atau kalau tidak mau, kita bersetuju dengan kebijakan negara yang menyatakan berapa naik barang, berapa kontribusi produktivitas yang disebut *economic growth*. Hal tersebut yang menjadi soal tentang Undang-Undang Cipta Kerja. Sekarang naik upah hanya di Bekasi 1,58%. Bagaimana mereka mempunyai daya beli untuk membeli harga-harga? Itu fakta pertama.
- k. Bahwa kemudian, juga di dalam fakta-fakta di lapangan terkait dengan upah, maka kita akan kaitkan tadi *income security*-nya tidak ada. Jadi, undang-undang ini tidak memberikan kepastian tentang pendapatan.
- l. Bahwa yang kedua, *outsourcing*. Seluruh dunia mengenal, pemerintah Indonesia juga mengenal yang namanya *modern slavery* atau budak, seluruh dunia mengutuk *modern slavery outsourcing* atau *precarious work*. Di dalam Undang-Undang Cipta Kerja, hal tersebut terjadi di lapangan yang masif bahkan menempatkan negara yang boleh, ini boleh *outsourcing*, itu tidak boleh *outsourcing*. Dalam fakta lapangan harusnya ketika memutuskan jenis-jenis pekerjaan yang boleh di-*outsourcing* itu perintah undang-undang. Misalnya, di Jepang yang membatasi 106 jenis pekerjaan yang boleh *outsourcing*. Di beberapa negara Eropa di



Perancis membatasi 57 jenis *outsourcing*. Bahwa negara memberikan kewenangan jenis pekerjaan yang boleh di-*outsourcing*, tidak boleh di-*outsourcing*, itu pun di jenis pekerjaan bukan kegiatan pokok. Indonesia adalah satu-satunya negara yang melebihi negara komunis. Yang mana negara yang menentukan boleh *outsourcing*, boleh tidak *outsourcing*. Jika terdapat dugaan korupsi di disnaker-disnaker, ya, semuanya *outsourcing*. Maka sekarang ditemui terjadi fakta lapangan, PHK di mana-mana. Buruh-buruh tekstil, garmen, sepatu, makanan, minuman, komponen elektronik, *labor intensive* (padat karya), mereka dipecat. 30 tahun masa kerja, ibu-ibu 20 tahun, 30 tahun, dipecat, pesangon 0,5 aturan. Karena itu pemerintah yang dimainkan di PP-nya. Setelah dia dipecat, kan orang butuh kerja. Dibikinlah agen *outsourcing*. Jadi, enggak langsung ke si perusahaan, melalui agen *outsourcing*. Silakan dicek fakta di lapangan, yakni untuk masuk itu Rp4.000.000,00, belum gaji saja udah dipotong. Ini negara hancur dengan sistem ini, jadi dia masuk Rp4.000.000,00 sudah kerja 30 tahun. Di mana negara, di mana kehadiran negara terhadap perbudakan yang dilegalkan.

- m. Bahwa *modern slavery* sudah menjadi perlawanan daripada seluruh internasional, bahkan di dalam sidang ILO tahun lalu sudah diputuskan Undang-Undang Cipta Kerja melanggar Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98. Mereka akan mengirim tim asistensi bahkan tim ahli untuk mengkaji tentang Undang-Undang Cipta Kerja.
- n. Bahwa yang ketiga, PHK. Sekarang orang mudah di-PHK. Undang-Undang Cipta Kerja katanya menarik lapangan pekerjaan. Hari ini 127.000 buruh tekstil di-PHK, kalau begitu di mana Undang-Undang Cipta Kerja? Tidak ada relevansi antara Undang-Undang Cipta Kerja dengan fakta di lapangan tentang penciptaan lapangan pekerjaan. Yang keempat, pesangon. Di dalam undang-undang terdahulu dikatakan sekurang-kurangnya sehingga ada negosiasi antara serikat buruh, atau buruh dengan majikan atau pengusaha terhadap nilai pesangon. Jadi, sifat gotong royonya itu dibuka. Di dalam Undang-Undang Cipta Kerja di lapangan karena dia sesuai aturan, yaitu satu kali aturan dan sebagainya,



pengusaha bisa melakukan PHK. Kalau dia PHK, dapat uang penggantian hak 15%. Padahal uang penggantian hak sudah dihapus, tidak sinkron antara pasal ke pasal.

- o. Bahwa yang kelima adalah karyawan kontrak. Memang betul di dalam aturannya karyawan kontrak, PP, dibatasi 5 tahun. Padahal periodenya tidak. Orang bisa dikontrak 2 minggu, pecat. Orang dikontrak 1 bulan, pecat. Orang dikontrak 5 bulan, kemudian dipecat. Di dalam Undang-Undang 13/2003, ada periode dan batas waktu, jadi satu kesatuan. Kalau dia 3 periode, walaupun belum 5 tahun, tetap harus diangkat karyawan tetap, atau dipecat kalau tidak dibutuhkan. Kalau dia 3 periode 5 tahun, juga boleh. Sekarang tidak. Periodenya tidak dibatasi, sehingga dikontrak kapan saja dan menjelang hari Raya Idul Fitri, tidak bayar THR. Supaya dengan cara memecat karena habis kontrak.
- p. Bahwa yang keenam adalah tenaga kerja asing. Ini berbahaya sekali, di dalam undang-undang terdahulu, tenaga kerja asing, dari mulai tahun 1970, berorientasi pada *skilled workers*. Ahli akutansi internasional, ahli hukum internasional, ahli las internasional. Sekarang, dengan Undang-Undang Cipta Kerja, supir *forklift* dari Cina, tukang masak dari Cina, tukang batu dari Cina. Kita tidak anti Cina. Yang kita persoalkan unskilled workers dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Karena di situ sudah menghilangkan izin tertulis Menteri Tenaga Kerja. Dia bisa kerja dulu, kemudian baru menyusul mengurus izinnya. Kemudian yang terakhir tentang cuti. Tidak ada kepastian upah di dalam Undang-Undang Cipta Kerja di dalam pelaksanaan di lapangan ketika buruh wanita mengambil cuti haid ataupun cuti melahirkan. Di dalam Undang-Undang 13/2003 kalimatnya jelas, "Upah dibayar." Di Undang-Undang Cipta Kerja, kalimat itu hilang. Walaupun nanti pemerintah akan berkelit, PP-nya ada, Permennya ada. Hal tersebut tidak ada hubungannya dengan undang-undang. Dan istirahat panjang, dua bulan setelah bekerja 6 tahun, sudah dihapuskan.



- a. Saksi adalah pimpinan buruh yang ada di Jawa Timur, yang senantiasa melakukan advokasi, pendampingan terhadap anggota-anggotanya yang ada di Jawa Timur.
- b. Saksi menyampaikan fakta-fakta di lapangan, sebelum dan pasca Undang-Undang Cipta Kerja disahkan. Secara umum undang-undang ini telah mereduksi kesejahteraan buruh, mengurangi hak-hak buruh, tidak memberikan kepastian kerja, dan juga memudahkan untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja.
- c. Bahwa yang pertama, saksi akan menyinggung masalah hubungan kerja, kaitannya dengan status pekerja kontrak atau disingkat dengan PKWT, yang dengan adanya Undang-Undang Cipta Kerja beserta aturan turunannya, saat ini kita banyak dijumpai di seluruh perusahaan-perusahaan, khususnya yang ada di Jawa Timur pekerja kontrak yang sifatnya sangat pendek, hanya 3 bulan, 4 bulan, berbeda dengan tahun yang lalu.
- d. Bahwa yang kedua, kontraknya tersebut berulang-ulang, sampai 15 kali, bahkan sampai 20 kali, dan itu sampai bertahun-tahun. Berbeda dulu dengan yang diputuskan oleh Mahkamah Konstitusi, ada batasan-batasan waktu dan jenis pekerjaan. Dan yang paling aneh lagi dalam undang-undang ini, sewaktu-waktu pekerja yang dikontrak ini bisa di-PHK, meskipun kontraknya misalkan kontraknya 4 tahun bisa diakhiri, walaupun cuma 3 tahun, dengan alasan pekerjaannya sudah habis. Hal tersebut juga sudah diatur di dalam Undang-Undang Cipta Kerja beserta aturan turunannya. Dengan sistem kontrak ini, maka banyak buruh dengan kondisi sangat terpaksa. Kondisi seperti itu dihadapkan dengan upah yang murah, bahkan tidak sedikit upah buruh yang kontrak itu di bawah ketentuan upah minimum. Kaitannya dengan itu adalah yang berikutnya adalah kaitannya dengan *outsourcing*. Ini setali dua uang. Bahwasanya *outsourcing* semakin menjamur, padahal dulu Mahkamah Konstitusi sudah membatasi, hanya 5 jenis pekerjaan yang boleh di-*outsourcing*. Hari ini, semua jenis pekerjaan di-*outsourcing*. Banyak terjadi



berinduk kepada perizinannya di Pemerintah Pusat melalui *online*. Kita tidak tahu, perusahaannya yang mana? Kantornya di mana? Banyak perusahaan-perusahaan yang terjadi beroperasinya di wilayah Jawa Timur, tapi *outsourcing*-nya ada di Jakarta, sehingga tidak tahu, pekerja. Putusnya juga pakai *online*. Kondisi seperti ini semakin memperkeruh, pertanggungjawaban hukumnya ke siapa? Berbeda dengan aturan-aturan sebelumnya, harus jelas badan hukumnya, harus jelas tempat tinggalnya, kantornya, ada tempat pelatihannya.

- e. Bahwa yang berikutnya adalah kaitannya dengan upah minimum. Upah minimum terdahulu ada tiga upah minimum yang selama ini diberlakukan sebelum Undang-Undang Cipta Kerja, ada upah minimum provinsi, ada upah minimum kabupaten/kota, ada upah minimum sektoral kabupaten/kota. Upah minimum provinsi adalah upah minimum terendah di satu provinsi, di dalam upah minimum kabupaten/kota di antara kabupaten/kota. Namun upah minimum kabupaten/kota itu berbeda-beda, seperti contoh di Jawa Timur. Ada 38 kabupaten/kota, upah minimum Kota Surabaya kurang-lebih Rp4.500.000,00, tapi upah minimum provinsinya diambil dari upah minimum kabupaten terendah. Salah satu contoh misalkan di wilayah Bondowoso, kurang-lebih sekitar Rp2.000.000,00. Hari ini dengan Undang-Undang Cipta Kerja, yang ditekankan oleh Pemerintah adalah menetapkan upah minimum provinsi. Ini sangat berpotensi nantinya kalau upah minimum kabupaten sifatnya dapat, tidak wajib. Suatu saat mungkin bisa saja terjadi yang hanya ditetapkan oleh gubernur hanyalah upah minimum provinsi. Mana keadilannya yang kita selama ini sudah mendapatkan upah minimum kabupaten, kurang-lebih Rp4.500.000,00 harus dipaksa turun suatu saat nanti dengan ketentuan ini.
- f. Bahwa terdapat upah minimum sektoral. Ini sudah berlaku dan merupakan asas keadilan, dimana upah itu tidak sama rata, dilihat dari kondisinya, kondisi pekerjaannya, tingkat risikonya. Upah pekerja di pabrik mobil disamakan dengan upah pekerja di pabrik permen karet. Hari ini upah minimum sektoral itu tidak ada, makanya pekerja-pekerja yang memiliki



tidak memiliki risiko karena dihilangkan upah minimum sektoralnya.

- g. Bahwa dalam sistem upah kemudian di pengupahan, dihilangkannya penangguhan upah. Dulu kalau tidak salah, Bapak Menteri menyampaikan Undang-Undang 13/2003 ini kaku seperti kanebo. Hari ini jauh lebih kaku karena hilang penangguhannya. Kalau dulu pengusaha tidak mampu membayar UMK, diberikan kesempatan untuk ditangguhkan. Hari ini tidak ada penangguhan. Makanya apa? Yang terjadi hari ini, saksi tidak kaget kalau banyak perusahaan yang tutup. Sebagai contoh di Pasuruan terdapat salah satu perusahaan bernama Karyamitra. Jumlah karyawannya kurang-lebih hampir 5.000 sampai 6.000. Selama belum ada Cipta Kerja, 5 tahun berturut-turut kalau tidak salah lebih, selalu penangguhan upah. Hari ini tidak ada penangguhan, tutup sekarang. Banyak sekali, mungkin bisa dicek pabrik yang ada di Gresik, pabrik sandal. Itu berapa karyawannya? Berapa puluh tahun? Sampai detik ini pun tidak mendapatkan apa-apa.
- h. Bahwa berikutnya adalah kaitannya dengan hak buruh. Di dalam Pasal 95 sangat luar biasa sekali Pemerintah memperlakukan kami para buruh. Dalam Pasal 95, salah satu contoh di ayat (3). Dulu kalau terjadi perusahaan pailit, maka upah dan haknya buruh itu didahulukan pembayarannya di atas kreditur-kreditur yang lain, apakah separatis, apakah konkuren, apakah yang lain. Tetapi di Cipta Kerja hanya upah buruh yang didahulukan, sementara hak lain termasuk pesangon, bonus, THR, menunggu sisa dari penjual, separatis, dan pemegang jaminan.
- i. Bahwa hari ini kita tahu banyak perusahaan pailit yang ternyata utangnya jauh lebih besar daripada *boedel pailit*-nya. Utangnya jauh lebih besar daripada jaminannya, ini fakta. Salah satu contoh adalah Karyamitra, berapa triliun utangnya? Jaminannya berapa? Artinya pesangon itu Rp0,00, hampir enggak dapat. Pabrik New Era di Gresik, misalkan. Bisa dicek di lapangan, kurang lebih 1.000 orang, mereka ibu-ibu yang sudah tua. Dapat tidak, Rp1,00 hari ini? Ya, karena tidak *nututin*, karena semua kepailitan hampir tidak akan dapat hanya buruh.



PHK sangat mudah. Bahkan PHK kalau dulu bahasanya pengusaha wajib merundingkan dengan pekerja ataupun serikat pekerja. Hari ini, Pemerintah membuat regulasi, cukup diberitahukan. Saksi sangat kaget melihat fakta di lapangan. Anggota saksi, yakni PT Adiperkasa, terdapat di Pasuruan, di Tangerang, di Bekasi. Sedang enak bekerja, tiba-tiba di HP-nya muncul, *e-mail*, "mulai besok kamu di-PHK".

- k. Bahwa terjadi lagi di PT Agel Langgeng yang ada di Pasuruan. Yang sampai demo ke rumah-rumahnya dan di mana-mana. Karena apa? Karena lagi enak-enak bekerja sudah mendekati masa pensiun, di-PHK dengan mudahnya. Di Pasal 151, sangat berbeda sekali dengan ketentuan yang sebelumnya.
- l. Bahwa PT Louisiana, terdapat di Pasuruan, di wilayah PIER. Bekerja sudah puluhan tahun, sampai 25 tahun. Di saat dia masuk kerja langsung disodori, "Kamu sekarang saya PHK. "Kemudian muncul berikutnya, "Silakan kamu bisa masuk kerja kembali, ini melalui *outsourcing*." Ini yang terjadi di lapangan.
- m. Bahwa dahulu, Mahkamah Konstitusi telah memutuskan dalam Perkara 012/2003 kalau tidak salah. Buruh yang melakukan kesalahan berat saja masih harus dibuktikan dulu di pengadilan. Hari ini, di dalam ketentuan Pasal 161 di ayat (1) dan ayat (2), "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja buruh dengan alasan pelanggaran yang bersifat mendesak, yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan." Bahwa perusahaan se-Indonesia, sedikit sekali yang memiliki PKB, bisa dicek di data kementerian, rata-rata itu peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan itu yang membuat adalah Pengusaha. Kalau di dalam peraturan perusahaan nanti dicantumkan kesalahan a, b, c, dan d ini adalah yang bisa dilakukan kesalahan mendesak, maka tidak dapat pesangon, tidak dapat uang penghargaan. Sementara, uang penggantian haknya pun 15% dihilangkan. Hanya dapat uang pisah yang tidak diatur dalam undang-undang ini, terserah pengusaha. Artinya apa? Rp0,00 bisa jadi ini, Yang Mulia. Ini berbeda dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012 tahun 2003. Termasuk adalah termasuk semua



meninggal dunia, apakah itu cacat permanen, apakah kesalahan-kesalahan yang lain, semua dikurangi haknya buruh. Dan ini yang paling menyakitkan bagi kami adalah mudahnya PHK dan mudahnya ada pengurangan-pengurangan haknya para karyawan buruh ini. Termasuk lagi adalah yang terjadi di perusahaan karena PKPU. Jadi, ada lagi sekarang ini muncul perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan PKPU. Ini yang sebelumnya tidak ada. Hampir semuanya perusahaan mengalami punya utang. Tapi kalau hanya karena alasan PKPU langsung bisa di-PHK, padahal PKPU belum selesai. Perlindungannya tidak ada sekali dalam undang-undang ini.

3. Solikhin Suprihono

- a. Bahwa saksi adalah pekerja, selain menjadi Pengurus Serikat Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- b. Bahwa ketika Undang-Undang Cipta Kerja sudah mulai diundangkan oleh Pemerintah, dampak yang paling mengena adalah buruh terkait masalah pengupahan. Dimana pada waktu sebelum adanya Undang-Undang Cipta Kerja, buruh masih merasakan adanya upah minimum sektoral, yang tentunya nilainya juga lebih tinggi di atas upah minimum kabupaten. Namun, ketika Undang-Undang Cipta Kerja ini sudah diundangkan dan disahkan oleh pemerintah, upah minimum sektoral yang biasanya kami terima mulai di tahun 2021 itu sudah hilang. Sehingga buruh yang tadinya merasakan upah minimum sektoral yang nilainya lebih tinggi daripada upah minimum kabupaten/kota, ketika upah minimum kabupaten/kota lebih rendah daripada upah yang sudah diterima oleh buruh waktu masih memakai upah minimum sektoral, maka buruh tersebut tidak mengalami kenaikan upah. Itu di tahun 2021. Kemudian di tahun 2022, kembali kami tidak mengalami kenaikan upah, karena upah minimum kabupaten/kotanya pun tidak mengalami kenaikan.
- c. Bahwa beban sebagai buruh, terutama yang berada di Kabupaten Bekasi, yang merupakan kawasan industri terbesar, bukan hanya di Indonesia tapi se-Asia Tenggara, tentunya beban sebagai buruh akan



banyak yang sewa atau ngontrak atau ngekos, dan hampir setiap tahun, di awal tahun, sewa kos, sewa kontrakan itu mengalami kenaikan. Akan tetapi, upah buruh di tahun 2021 dan 2022 tidak mengalami kenaikan. Dan di tahun 2024 pun sama, ada kenaikan upah, namun nilainya sangat rendah, hanya 1,59%, yang kalau secara hitung-hitungan, hanya Rp81.900,00 sekian. Tentunya ini tidak sebanding.

- d. Bahwa saksi dan para buruh merasa sangat bingung dengan adanya aturan-aturan Undang-Undang Cipta Kerja beserta aturan-aturannya, yang mana di dalam penentuan formula upah, itu sudah ditentukan oleh Pemerintah. Yang di situ terdapat indeks tertentu, yang nilainya pun sudah juga ditentukan oleh Pemerintah, yaitu 0,10 sampai 0,30. Yang tentunya ini sangat merugikan bagi kami sebagai buruh. Ketika angka seberapa pun besarnya ketika dikalikan dengan nol koma, hasilnya pasti akan kecil dan tidak akan pernah besar. Sedangkan kebutuhan kami sebagai buruh, terutama yang tinggal di wilayah lingkungan kawasan industri, ini cukup besar. Dan ini juga menjadi, kalau orang bilang, terutama Dewan Pengupahan Unsur Serikat Pekerja, menjadi seperti sapi ompong, yang setiap kali usulan-usulannya tidak pernah diakomodir oleh pihak Pemerintah.
- e. Bahwa ketika Dewan Pengupahan melakukan perundingan dengan Dewan Pengupahan unsur Apindo dan juga unsur Pemerintah, maka suara Dewan Pengupahan dari unsur serikat pekerja tidak pernah diakomodir, hanya sebatas usulan yang akhirnya juga tidak mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang kita harapkan. Dan tentunya ini sangat merugikan sebagai kami sebagai buruh yang selama ini mendapatkan upah yang bisa dibilang lebih baik daripada sebelumnya. Karena di dalam undang-undang, baik Undang-Undang 45, menyebutkan upahnya upah layak. Akan tetapi sampai saat ini masih penetapan upahnya adalah upah minimum, bukan upah layak. Ketika upah minimum sudah didegradasi, bagaimana buruh akan hidup layak? Dengan aturan yang saat ini ada, buruh sangat terpuruk, bahkan banyak juga kawan-kawan kami yang akhirnya untuk menyekolahkan anaknya pun susah. Harus cari hutang



Yang pertama karena mereka masih ngontrak, yang masih punya perumahan mereka harus menyicil perumahannya, dan untuk ketersediaan pembayaran sekolah anaknya sangat minim.

- f. Bahwa saksi dan para buruh berharap Pemerintah tidak berbuat seperti itu. Karena buruh merupakan bisa dikatakan salah satu penyumbang pajak tertinggi di negara ini. Tapi apa yang diperbuat Pemerintah terhadap kaum buruh? Yang mana undang-undang sekarang sangat menyengsarakan. Dan ada juga permasalahan yang ada di anggota kami, yakni PHK itu sangat dipermudah. Ada satu perusahaan di wilayah kawasan Hyundai, Cikarang, yang mana pada waktu itu pekerjanya bekerja diupah di bawah upah minimum. Dan ketika mereka bergabung menjadi salah satu anggota Serikat Pekerja, mereka menuntut upahnya upah minimum, tapi apa yang terjadi? Di tahun kemarin, kurang lebih di bulan antara Oktober dan Desember, mereka di-PHK semua, baik anggota maupun pengurusnya, dengan alasan efisiensi. Padahal dalam faktanya, *job* mereka terus naik. Hari yang harusnya mereka libur, mereka lembur. Tanpa pemberitahuan mereka di-PHK, tanpa persetujuan mereka langsung memberikan pesangon 0,5% melalui transfer bank, dan tidak pernah ada negosiasi kepada pekerja yang di-PHK. Hal tersebut sangat miris. Pengusaha ingin mencari untung setinggi-tingginya dengan menindas buruh dengan upah yang semurah-murahnya. Kita tidak mau kehidupan buruh, terutama balik kembali ke zaman kolonial, hanya sebagai sapi perahan, hanya sebagai orang yang diambil keuntungannya tanpa memperhatikan faktor-faktor yang lain untuk buruh itu sendiri.

[2.3] Menimbang bahwa terhadap permohonan para Pemohon, DPR menyampaikan keterangan secara tertulis bertanggal 17 Juli 2024 yang disampaikan kepada Mahkamah pada tanggal 19 Agustus 2024.

[2.4] Menimbang bahwa terhadap permohonan para Pemohon, Presiden menyampaikan keterangan lisan di depan persidangan dan menyerahkan



menerangkan sebagai berikut:

I. Pokok Permohonan Para Pemohon

Bahwa menurut Para Pemohon, muatan materi Pasal 81 angka 4 Pasal 42 ayat (1), ayat (3) huruf a dan huruf c, ayat (4), dan ayat (5); angka 12 Pasal 56 ayat (3) dan ayat (4); angka 13 Pasal 57; angka 15 Pasal 59; angka 16 Pasal 61 ayat (1) huruf c; angka 17 Pasal 61A; angka 18 Pasal 64; angka 19 Pasal 65; angka 20 Pasal 66; angka 25 Pasal 79; angka 27 Pasal 88; angka 28 Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F; angka 29 Pasal 89; angka 30 Pasal 90; angka 31 Pasal 90A dan Pasal 90B; angka 32 Pasal 91; angka 33 Pasal 92 ayat (1); angka 35 Pasal 94; angka 36 Pasal 95; angka 38 Pasal 97; angka 39 Pasal 98; angka 40 Pasal 151; angka 41 Pasal 151A; angka 45 Pasal 154A; angka 47 Pasal 156 ayat (2) dan ayat (4); angka 49 Pasal 157A; angka 53 Pasal 161; angka 54 Pasal 162; angka 55 Pasal 163; angka 56 Pasal 164; angka 57 Pasal 165; angka 58 Pasal 166; angka 59 Pasal 167; angka 61 Pasal 169; dan angka 64 Pasal 172 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang **bertentangan** dengan:

1. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan:
Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 menyatakan:
 - (1) *Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.*
 - (2) *Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.*

Dengan alasan-alasan pada pokoknya sebagai berikut:

A. Tenaga Kerja Asing (TKA)

Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:
Pasal 81 angka 4 UU 6/2023, yang mengubah ketentuan Pasal



rekrutmen dan penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia. Pemberi kerja yang menggunakan TKA tidak lagi diwajibkan memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk, melainkan hanya perlu memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Kekhawatiran muncul karena perubahan ini tidak secara jelas menguraikan kriteria keterangan yang harus dimasukkan dalam RPTKA, sebagaimana yang diatur secara tegas dalam UU 13/2003. Hal ini berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

1. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Pasal 81 angka 12 UU 6/2023, yang mengubah Pasal 56 UU 13/2003, khususnya pada ayat (3) dan ayat (4), telah mengubah peraturan terkait jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sebelumnya, Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003 secara tegas membatasi PKWT hingga 2 (dua) tahun, dengan satu kali perpanjangan untuk maksimal 1 (satu) tahun. Namun, dengan perubahan tersebut, batasan waktu dalam PKWT tidak lagi jelas. Hal ini berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.
2. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Bahwa pemberlakuan Pasal 81 angka 13 Pasal 57 UU 6/2023, yang mengubah ketentuan Pasal 57 UU 13/2003, berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh yang dipekerjakan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat secara tidak tertulis oleh perusahaan kehilangan hak hukumnya untuk mendapatkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dampaknya menciptakan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh



kerja di hadapan hukum, posisi pekerja/buruh akan sangat lemah saat terjadi pengingkaran perjanjian kerja, terutama terkait pelanggaran jangka waktu yang telah disepakati. Hal ini berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

3. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Pasal 81 angka 15 UU 6/2023, yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 khususnya pada ayat (3), berpotensi merugikan pekerja/buruh dengan menghapus ketentuan yang memungkinkan perpanjangan atau pembaharuan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT). Hal ini terlihat dari penghapusan ayat (3) yang sebelumnya memperbolehkan perpanjangan atau pembaharuan PKWT. Sementara pada ayat (4), batasan jangka waktu dan perpanjangan dalam PKWT yang didasarkan pada jangka waktu dihilangkan, memungkinkan pekerja/buruh dapat dikontrak dalam waktu yang panjang bahkan seumur hidup. Penghilangan kewajiban pengusaha untuk memberitahukan maksud perpanjangan PKWT kepada pekerja dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana diatur dalam ayat (5), menghapus hak pekerja/buruh untuk mendapatkan kepastian terkait status pekerjaannya sebelum berakhirnya masa kontrak. Pada ayat (6), aturan yang memberikan ruang luas bagi pengusaha untuk melakukan pembaharuan PKWT tanpa batasan dan dalam jangka waktu yang tidak ditentukan juga memberikan ketidakpastian bagi pekerja/buruh. Dengan demikian, pemberlakuan Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 berpotensi mencegah pekerja/buruh mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak dan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.
4. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:



Pasal 61 UU 13/2003 menambahkan pengaturan mengenai kondisi berakhirnya perjanjian kerja. Bahwa klausul "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*" yang dimuat dalam Pasal *a quo* menimbulkan kerugian bagi pekerja/buruh, baik yang berstatus sebagai pekerja tetap (PKWTT) maupun pekerja kontrak (PKWT), sebab bagi pekerja tetap yang dipekerjakan dipekerjaan tertentu dimaksud, berpotensi dapat diakhiri hubungan kerjanya oleh perusahaan ketika pekerjaan tersebut selesai, sedangkan perusahaan bersangkutan masih berjalan dengan jenis pekerjaan yang lain. Adapun bagi pekerja kontrak, hubungan kerjanya juga dapat diakhiri ketika pekerjaannya dianggap sudah selesai, padahal pekerja bersangkutan, misalnya masih memiliki sisa masa kontrak. Hal ini berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

5. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Bahwa jika Pasal 81 angka 17 UU 6/2023 yang merubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003 dikaitkan dengan pasal baru, yaitu Pasal 81 angka 17 UU 6/2023 yang memuat ketentuan baru yaitu Pasal 61A, maka pekerja kontrak yang diakhiri masa kerjanya akibat klausul "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*", hanya akan diberikan kompensasi yang nilainya tidak disebutkan, melainkan akan diatur dalam PP. Padahal, jika berpegang pada sistem UU 13/2003, pekerja kontrak yang diakhiri hubungan kerjanya sebelum jangka waktu kontraknya berakhir, berhak menerima upah sebesar masa kontrak yang tersisa. Artinya, perusahaan menurut Pasal 62 UU 13/2003 wajib membayarkan upah dari sisa masa kontrak pekerja bersangkutan dengan nilai yang sudah dapat diperkirakan



kompensasi yang nilainya tidak disebutkan dalam undang-undang. Hal ini berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

C. Alih Daya

Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:

Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan ketentuan Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 yang telah mengubah ketentuan Pasal 64 UU 13/2003, Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang telah menghapus ketentuan Pasal 65 UU 13/2003, dan Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang telah mengubah ketentuan Pasal 66 UU 13/2003, yaitu:

1. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 yang telah mengubah ketentuan Pasal 64 UU 13/2003 berpotensi menghilangkan hak konstitusional pekerja/buruh karena: 1) pengaturan alih daya melalui peraturan pemerintah merupakan pemberian “cek kosong” karena jenis pekerjaan yang akan dialihdayakan menjadi kabur dan tidak jelas sehingga tidak ada kepastian hukum, 2) bukti konkrit pemerintah tidak memprioritaskan perlindungan kepada pekerja/buruh, dan 3) peraturan pemerintah bukan solusi karena disusun tanpa melibatkan partisipasi publik.
2. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang telah menghapus ketentuan Pasal 65 UU 13/2003 menyebabkan konstruksi hukum Pasal 65 UU 13/2003 berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja/buruh karena: 1) batasan, syarat kerja, dan perlindungan hak alih daya menjadi hilang, 2) semua jenis pekerjaan dapat diborongkan tanpa dibatasi *core* dan *non core*, 3) tidak ada lagi persyaratan berbadan hukum bagi perusahaan pemborongkan pekerjaan, dan 4) hilangnya sanksi hukum berupa beralihnya hubungan kerja ke pemberi kerja.



mengubah ketentuan Pasal 66 UU 13/2003 berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja/buruh karena: 1) sistem ketenagakerjaan yang menukar atau mengganti pekerja yang berstatus tetap dengan pekerja perusahaan alih daya sehingga menciptakan perbudakan modern, 2) semua jenis pekerjaan dapat di alih daya, 3) tidak ada persamaan hak antara pekerja/buruh alih daya dengan pekerja/buruh perusahaan atas PK, PP atau PKB atas perlindungan upah dan kesejahteraan dan syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh.

D. Cuti

Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:

Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003, dengan tidak mengubah ketentuan Pasal 84 UU 13/2003 yang masih mengatur keberlakuan Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d UU 13/2003 menimbulkan ketidakpastian hukum atas upah penuh selama istirahat tahunan dan/atau istirahat panjang, sehingga mengakibatkan: 1) ketidakpastian hukum pekerja/buruh hak atas upah penuh selama istirahat tahunan dan/atau istirahat panjang, 2) pekerja tidak mendapat hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum, dan 3) sehingga berpotensi pekerja/buruh tidak mendapat penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

E. Upah dan Upah Minimum

1. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Ketentuan Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU 13/2003, yaitu:
 - a. Perubahan dalam Pasal 81 angka 27 Pasal 88 ayat (1) UU 6/2023 yang menghilangkan penjelasan mengenai penghasilan yang memenuhi penghidupan



- jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi para Pemohon untuk mendapatkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, perubahan tersebut menghilangkan peran aktif negara untuk memenuhi hak konstitusional warga negara.
- b. Perubahan dalam Pasal 81 angka 27 Pasal 88 ayat (2) UU 6/2023 mengatribusikan kebijakan pengupahan sepenuhnya pada pemerintah pusat tanpa peran pemerintah daerah. Para Pemohon berpendapat bahwa hal ini melanggar prinsip otonomi daerah dan hak konstitusional pekerja/buruh karena menghapus peran pemerintah daerah dalam menetapkan upah minimum.
 - c. Bahwa mengingat perubahan dalam ketentuan Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 88 UU 13/2003 *a quo* sangat fundamental dan mengubah konstruksi sistem pengupahan secara mendasar, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*), para Pemohon memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 88 UU 13/2003 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023.
2. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Ketentuan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal-pasal baru di antara Pasal 88 dan Pasal 89 UU 13/2003, yaitu Pasal 88A, 88B, 88C, 88D, 88E, dan 88F, yaitu:
- a. Pasal 88A ayat (7), frasa "pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda" menimbulkan ketidakpastian hukum dan menciptakan perlakuan berbeda antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hal ini



tidak cukup jelas dan substansinya berbeda dengan frasa yang diberlakukan kepada pengusaha pada ayat (6). Ayat (6) lebih tepat dalam mengatur kewajiban pembayaran upah, dengan fokus pada tanggung jawab pengusaha untuk membayar upah dan hak pekerja/buruh untuk menerima upah. Selain itu, frasa yang diberlakukan kepada pengusaha lebih lengkap dan jelas dalam rumusnya, termasuk sanksi denda yang akan dikenakan jika pengusaha sengaja atau lalai, dengan besaran yang ditentukan sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

- b. Pasal 88B UU 6/2023 tidak memberikan ketentuan yang cukup rinci mengenai satuan waktu atau satuan hasil sebagai dasar penetapan upah. Penetapan upah berdasarkan satuan waktu, seperti per jam, per hari, atau per minggu, untuk pekerjaan berjangka waktu lama dapat mengakibatkan pembayaran upah yang tidak sesuai dengan konsep upah minimum yang seharusnya dibayarkan setiap bulan. Selain itu, potensi pemaknaan ganda dalam Pasal 88B ayat (1) huruf b dapat merugikan hak konstitusional pekerja/buruh, terutama terkait dengan imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketiadaan pengaturan yang tegas mengenai satuan waktu dan hasil menciptakan ketidakpastian hukum.
- c. Pasal 88C telah menghilangkan ketentuan upah minimum berdasarkan sektor di wilayah provinsi dan kabupaten/kota. Selain itu, ketentuan ini tidak secara tegas mengatur eksistensi upah minimum kabupaten/kota (UMK), UMK bersifat fakultatif dengan syarat-syarat yang tidak jelas dan tidak diatur dalam



adanya potensi berkurangnya atau bahkan tidak adanya UMK, yang selama ini selalu lebih tinggi daripada upah minimum provinsi. Hal ini secara substansial mengurangi hak pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak, imbalan, dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.

- d. Pasal 88D mengatur formula perhitungan upah minimum, namun perhitungannya tidak lagi berdasarkan atau diarahkan pada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Hal ini dianggap merugikan hak konstitusional pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, imbalan, dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Pasal 88D dinilai tidak mencakup seluruh variabel yang diamanatkan oleh Konvensi ILO No. 131, yang seharusnya menjadi pertimbangan dalam menentukan tingkat upah minimum. Formula tersebut mereduksi perwujudan pencapaian KHL melalui unsur-unsur yang seharusnya dipertimbangkan dalam perhitungan upah minimum.
- e. Pasal 88E memunculkan dua pemaknaan yang memicu ketidakpastian hukum. Pertama, upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun, dan setelah itu, upah dapat berada di atas upah minimum. Kedua, upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun, dan setelah itu, upah dapat berada di bawah upah minimum. Pasal 88E bersifat multitafsir, dapat mengaburkan prinsip pengupahan yang seharusnya tidak lebih rendah dari upah minimum. Oleh karena



pemberlakuan pengupahan di Indonesia.

- f. Pasal 88F memperkuat ketidakpastian perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh, khususnya terkait dengan pengupahan. Formula yang tidak jelas, bersamaan dengan frasa "*Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan upah minimum yang berbeda,*" dapat memberikan potensi lahirnya upah murah dalam ekosistem pengupahan di Indonesia.

Para Pemohon menyadari bahwa jika Mahkamah menyatakan ketentuan tersebut bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wet vacuum*) dalam pengaturan pengupahan di Indonesia. Oleh karena itu, para Pemohon meminta Mahkamah untuk menyatakan Pasal 89, Pasal 90, Pasal 91, Pasal 95 ayat (2), Pasal 95 ayat (3), dan Pasal 97 UU 13/2003 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023.

3. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Ketentuan Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 89 UU 13/2003. Penghapusan pasal tersebut dalam UU 6/2023 jelas bertentangan dengan UUD 1945, pasal-pasal lama dalam UU 13/2003 terkait pengupahan lebih ideal daripada pasal yang diatur dalam UU 6/2023.
4. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Ketentuan Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 90 UU 13/2003. Dengan dihapusnya Pasal 90 UU 13/2003 juga menghilangkan ketentuan kewajiban perusahaan untuk membayarkan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan, padahal ketentuan tersebut telah mendapatkan



72/PUU-XI/2015.

5. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Ketentuan Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal-pasal baru di antara Pasal 90 dan Pasal 91 UU 13/2003, yakni Pasal 90A dan Pasal 90B, yaitu:
 - a. Pasal 90A mereduksi dan merugikan hak konstitusional serikat pekerja/serikat buruh, terutama dalam kaitannya dengan penetapan upah di atas upah minimum. Para Pemohon berpendapat bahwa pasal tersebut menghambat hak konstitusional serikat pekerja/serikat buruh untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh. Selain itu, juga secara substansial tidak harmonis dengan rumusan Pasal 88A yang melibatkan serikat pekerja/serikat buruh dalam penetapan pengaturan pengupahan.
 - b. Pasal 90B mengenai pengecualian pemberlakuan upah minimum bagi usaha mikro dan kecil dianggap dapat merugikan pekerja/buruh yang bekerja pada usaha mikro dan kecil, karena berpotensi tidak mendapatkan imbalan yang layak dalam hubungan kerja. Penetapan upah pada usaha mikro dan kecil, bertabrakan dengan Pasal 88A ayat (4) yang melibatkan pengusaha dan pekerja/serikat pekerja dalam penetapan pengaturan pengupahan. Pasal 90B juga dianggap merugikan hak konstitusional pekerja/buruh, karena kesepakatan upah ditetapkan berdasarkan persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat, bukan pada pencapaian penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
6. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Ketentuan Pasal 81 angka 32 UU 6/2023 yang menghapus



jelas bertentangan dengan UUD 1945, terlebih Pasal 88A s.d Pasal 88F UU 6/2023 tidak utuh sebagai pasal yang ideal dalam mengatur pengupahan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 91 UU 13/2003.

7. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Ketentuan Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU 13/2003. Perubahan tersebut, telah menghapus frasa "*dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi*". Bahwa dengan tidak dijadikannya golongan, jabatan, pendidikan, dan kompetensi pekerja/buruh sebagai pertimbangan dalam penyusunan struktur dan skala upah tentu mereduksi posisi tawar pekerja/buruh di hadapan pengusaha, sehingga ketentuan ini semakin melemahkan/tidak menyetarakan posisi tawar pekerja/buruh terhadap pengusaha di dalam hubungan kerja.
8. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Ketentuan Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU 13/2003. Perubahan ini mereduksi esensi tunjangan tetap yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh berdasarkan kehadiran dan prestasi kerja mereka. Kehadiran dan prestasi kerja pekerja/buruh seharusnya dihargai dan dihormati oleh negara. Prestasi kerja merupakan kontribusi terhadap kesuksesan pemberi kerja dan pertumbuhan ekonomi nasional, dan seharusnya dihitung untuk menentukan besaran tunjangan tetap guna mewujudkan penghidupan yang layak dan imbalan yang adil bagi pekerja/buruh dalam hubungan kerja.
9. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Bahwa Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 95 UU 13/2003, merancukan makna



pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”, sebab menjadi tidak sinkron atau tidak konsisten dengan Pasal 95 ayat (2) UU 13/2003 setelah diubah dengan Pasal 81 angka 36 Pasal 95 UU 6/2023 dan sesuai Penjelasan Pasal 95 ayat (2) UU 13/2003 setelah diubah dengan Pasal 81 angka 36 UU 6/2023, pembayaran upah pekerja/buruh harus didahulukan daripada kreditur pemegang hak jaminan kebendaan, sedangkan Pasal 95 ayat (3) UU 13/2003 setelah diubah dengan Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 justru mengecualikan ketentuan tersebut, sehingga mereduksi prioritas pekerja/buruh untuk menjadi pihak yang didahulukan mendapatkan pembayaran upah atau hak lainnya yang belum diterima akibat Perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal ini berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

10. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Bahwa Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 97 UU 13/2003 telah menghapus keberlanjutan pengaturan lebih lanjut mengenai ketentuan pengupahan. Pasal 97 UU 13/2003 berbunyi, “*Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan penerapan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah*”. Bahwa delegasi pengaturan merupakan hal yang penting untuk tetap diperhatikan dalam setiap pembentukan peraturan perundang-undangan, terutama



11. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Bahwa Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 13/2003 telah menghapus fungsi Dewan Pengupahan untuk merumuskan kebijakan pengupahan yang kemudian ditetapkan oleh pemerintah, sedangkan kedudukan dan fungsi Dewan Pengupahan, baik Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota merupakan institusi resmi yang didesain untuk dapat memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang kemudian ditetapkan oleh pemerintah, dalam rangka pengembangan sistem pengupahan nasional. Hal ini berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

F. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Bahwa Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU 13/2003, sepanjang ayat (4), memuat frasa: *“pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial”*. Bahwa meskipun mekanisme dimaksud telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), tetapi frasa tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum karena tidak mengatur konsekuensi dari tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Pengusaha. Hal ini berpotensi dapat ditafsirkan secara bebas oleh Pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja, sehingga rentan menimbulkan kesewenang-wenangan dari pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja. Pengusaha



pekerja/buruh tanpa proses mekanisme penyelesaian hubungan industrial sampai memperoleh putusan yang berkekuatan hukum bahkan tetap bisa saja melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut karena ditafsirkan tidak berkonsekuensi batal demi hukum. Hal ini berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

2. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Bahwa Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru diantara Pasal 151 dan Pasal 152 UU 13/2003 yaitu Pasal 151A. Bahwa Pasal a *quo* sepanjang huruf a memuat frasa "*pekerja/buruh mengundurkan diri alas kemauan sendiri*" menimbulkan ketidakpastian hukum dalam mengatur pengecualian bagi pengusaha dalam memberikan pemberitahuan kepada pekerja/buruh tentang alasan pemutusan hubungan kerja yang hanya menyebutkan pengecualian bagi pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Padahal, pemberitahuan kepada pekerja tentang alasan pemutusan hubungan kerja merupakan mekanisme yang mutlak yang harus dilewati oleh Pengusaha. Hal ini merupakan mekanisme yang dibangun negara dalam rangka melindungi dan menjamin hak konstitusional tiap-tiap warga negara yang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam konteks ini, mekanisme pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja menjadi salah satu cara agar tujuan terjaminnya pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehingga, aturan terhadap pengecualian dari pasal tersebut haruslah berkepastian hukum. Hal ini berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga



- (1) dan ayat (2) UUD 1945.
3. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Bahwa Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru diantara Pasal 154 dan Pasal 155 UU 13/2003 yaitu Pasal 154A. Bahwa pasal *a quo* sepanjang frasa "*atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan*" lebih khusus lagi pada frasa "*perusahaan tutup*" dapat berkonsekuensi pada siapa saja dapat menafsirkan norma tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing misalnya menganggap penutupan perusahaan sementara untuk melakukan renovasi merupakan bagian dari efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar melakukan pemutusan hubungan kerja. Tafsiran yang berbeda-beda tersebut dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda dalam penerapannya, karena setiap pekerja/buruh dapat diputuskan hubungan kerjanya kapan saja dengan dasar perusahaan tutup sementara atau operasionalnya berhenti sementara. Hal ini berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.
 4. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Bahwa Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru di antara Pasal 157 dan Pasal 158 UU 13/2003 yaitu Pasal 157A pada ayat (1) UU 6/2023 sepanjang frasa "*harus tetap melaksanakan kewajibannya*" tidak memberikan kepastian hukum karena frasa yang digunakan tidak tegas. Sehingga bisa saja ditafsirkan berbeda dengan bunyi teks pasalnya. Begitu pula Pasal 157A ayat (2) sepanjang frasa "*...dengan tetap membayar upah....*" tidak memberikan kepastian hukum karena frasa yang digunakan tidak tegas. Sehingga bisa saja ditafsirkan berbeda dengan bunyi teks pasalnya. Demikian halnya



sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya" telah menimbulkan ketidakpastian hukum disebabkan dapat ditafsirkan hanya penyelesaian dalam salah satu tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut tentu telah mengaburkan makna tingkatan yang memang harus dilalui dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti penyelesaian pada tahap perundingan bipartit, apabila perundingan bipartit tidak ditemukan kata sepakat, maka dapat dilanjutkan tahap mediasi/konsiliasi/arbitrase, dan terakhir pada tahap penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial. Ketentuan Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru diantara Pasal 157 dan Pasal 158 UU 13/2003 yaitu Pasal 157A berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

G. Uang Pesangon, Uang Penggantian Hak, Dan Uang Penghargaan Masa Kerja

1. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 156 UU 13/2003. Bahwa dalam pasal a quo pada ayat (2) terdapat frasa "*...diberikan dengan ketentuan sebagai berikut...*" telah mengubah frasa sebelumnya yang berbunyi "*...paling sedikit sebagai berikut...*". Frasa tersebut menutup kemungkinan bagi perusahaan yang mampu membayar uang pesangon kepada pekerja/buruh lebih dari batas yang telah ditetapkan. Padahal faktanya selama ini, telah banyak perusahaan yang memberikan uang pesangon melebihi batas minimum dengan alasan untuk menghargai jasa dan dedikasi pekerja/buruh yang sudah mengabdikan secara



trasa "*paling sedikit*" akan perusahaan dapat secara kaku dalam memberikan uang pesangon dan terkesan mengekang perusahaan dalam memberikan uang pesangon kepada pekerja/buruh.

Bahwa selain itu, ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU 6/2023 menghilangkan ketentuan "penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima betas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat" sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) huruf c UU 13/2003. Dihapuskannya ketentuan tersebut membuktikan bahwa Negara benar-benar melepaskan tanggung jawabnya dalam memberikan jaminan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh. Padahal adanya pengaturan mengenai uang pesangon dan/atau uang penghargaan sebagaimana tersebut di atas merupakan ketentuan yang sudah mencerminkan adanya kepastian hukum untuk mendapatkan imbalan yang layak serta adil bagi pekerja/buruh. Ketentuan Pasal 156 UU 6/2023 menghalangi diperolehnya imbalan yang layak dan adil bagi pekerja sehingga ketentuan tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

2. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan ketentuan Pasal 81 angka 53 sampai dengan angka 64 UU 6/2023 yang masing-masing menghapus ketentuan Pasal 161 sampai dengan Pasal 172 UU 13/2003 berimplikasi pada pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh. Oleh karena itu, berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal



II. Penjelasan Pemerintah Terhadap Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Para Pemohon

Sehubungan dengan kedudukan hukum Para Pemohon, Pemerintah berpendapat sebagai berikut:

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 UU MK serta Pasal 4 PMK 2/2021 menyebutkan bahwa para Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang.

Pasal 51

- (1) *Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:*
 - a. *perorangan warga negara Indonesia;*
 - b. *kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;*
 - c. *badan hukum publik atau privat; atau*
 - d. *lembaga negara.*
- (2) *Pemohon wajib menguraikan dengan jelas dalam permohonannya tentang hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1).*
- (3) *Dalam permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pemohon wajib menguraikan dengan jelas bahwa:*
 - a. *pembentukan undang-undang tidak memenuhi ketentuan berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; dan/atau*
 - b. *materi muatan dalam ayat, pasal, dan/atau bagian undang-undang dianggap bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.*

Ketentuan di atas dipertegas dalam penjelasannya, bahwa yang dimaksud dengan "*hak konstitusional*" adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945.

Dengan demikian, agar seseorang atau suatu pihak dapat diterima sebagai Pemohon yang memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. kualifikasinya dalam permohonan *a quo* sebagaimana disebut dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK;



- dimaksud yang dianggap telah dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang diuji;
- c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai akibat berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian.
2. Bahwa selanjutnya melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007 dan putusan-putusan selanjutnya, Mahkamah telah berpendirian kerugian hak ditentukan dengan 5 (lima) syarat, yaitu:
 - a. adanya hak dan/atau kewenangan Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
 - b. hak dan/atau kewenangan tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya peraturan perundang-undangan yang dimohonkan pengujian;
 - c. kerugian tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dan berlakunya peraturan perundang-undangan yang dimohonkan pengujian;
 - e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian hak seperti yang didalilkan tidak akan dan/atau tidak lagi terjadi.
 3. Bahwa berdasarkan seluruh uraian tersebut, maka menurut Pemerintah perlu dipertanyakan kepentingan para Pemohon apakah sudah tepat sebagai pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya ketentuan yang dimohonkan diuji, juga apakah terdapat kerugian konstitusional para Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi, dan apakah ada hubungan sebab akibat



yang dimohonkan untuk diuji.

4. Bahwa menurut Pemerintah tidak terdapat kerugian yang diderita oleh para Pemohon, yang didasarkan pada:
 - a. Bahwa para Pemohon tidak terhalang-halangi dalam melaksanakan aktivitas maupun kegiatannya, yang diakibatkan oleh berlakunya ketentuan yang diuji, hak-hak Pemohon sama sekali **tidak dikurangi, dihilangkan, dibatasi, dipersulit maupun dirugikan oleh karena berlakunya ketentuan a quo** yang diuji. Pemohon masih tetap memperoleh hak pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil atas pekerjaan, kebebasan berkumpul dan mengeluarkan pendapat, serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin oleh UUD 1945.
 - b. Bahwa potensi kerugian para Pemohon akibat berlakunya ketentuan *a quo* yang diuji sebagaimana didalilkan oleh para Pemohon dalam permohonannya, menurut Pemerintah hanya merupakan asumsi dan bukan merupakan kerugian yang bersifat aktual atau senyatanya (konkrit) dialami ataupun diderita oleh para Pemohon. Para Pemohon sama sekali tidak sedang mengalami kerugian yang bersifat potensial oleh berlakunya ketentuan *a quo*.
 - c. Bahwa oleh karena tidak terdapatnya hubungan sebab akibat (*causalitas*) antara berlakunya ketentuan *a quo* yang diuji dengan dalil kerugian para Pemohon tersebut, maka terhadap dalil para Pemohon menjadi tidak benar dan tidak beralasan hukum.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, oleh karena tidak terdapat kerugian konstitusional dari Para Pemohon, maka menurut Pemerintah para Pemohon tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*), dan adalah tepat jika Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan para Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).



III. Keterangan Pemerintah Terhadap Pokok Permohonan Para Pemohon

Bahwa terhadap pengujian materiil UU 6/2023 tersebut dapat Pemerintah jelaskan hal-hal sebagai berikut:

A. Tenaga Kerja Asing (TKA)

Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:

Pasal 81 angka 4 UU 6/2023, yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU 13/2003, secara substansial mempermudah proses rekrutmen dan penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia. Pemberi kerja yang menggunakan TKA tidak lagi diwajibkan memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk, melainkan hanya perlu memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Kekhawatiran muncul karena perubahan ini tidak secara jelas menguraikan kriteria keterangan yang harus dimasukkan dalam RPTKA, sebagaimana yang diatur secara tegas dalam UU 13/2003. Hal ini berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

1. Bahwa Pasal 81 angka 4 Pasal 42 UU 6/2023, yang mengubah Pasal 42 ayat (1) UU 13/2003 terkait penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dengan memberlakukan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), tidak menghilangkan persyaratan penggunaan TKA oleh pemberi kerja. Pemerintah menegaskan bahwa sebelum RPTKA disahkan, dilakukan penilaian kelayakan oleh Pemerintah terhadap RPTKA yang diajukan oleh Pemberi Kerja, termasuk verifikasi kesesuaian kualifikasi dan kompetensi calon TKA dengan persyaratan jabatan yang akan diduduki oleh calon TKA.
2. Bahwa proses pengesahan RPTKA harus memperhatikan berbagai ketentuan, seperti TKA hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu sesuai dengan kompetensinya. Pemberi kerja dilarang mempekerjakan TKA



orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA. Selain itu, pemberi kerja wajib membayar dana kompensasi atas setiap TKA yang dipekerjakannya dan harus menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA, serta melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA. Keseluruhan proses penilaian kelayakan ini menunjukkan peran aktif Pemerintah dalam melakukan hak uji atau *assesment* sebelum memberikan persetujuan pengesahan RPTKA kepada pemberi kerja.

3. Bahwa terkait pengecualian pengesahan RPTKA bagi beberapa kategori, seperti direksi atau komisaris, pegawai diplomatik, jenis kegiatan produksi yang terhenti, vokasi, *start-up*, kunjungan bisnis, dan penelitian. Pengecualian tersebut sebagai upaya untuk memfasilitasi dan mendorong investasi serta pembangunan ekonomi nasional. Selain itu, pembatasan jabatan tertentu untuk TKA tetap diatur dalam UU 6/2023, yang mengacu pada standar kualifikasi jabatan dan syarat jabatan yang dijelaskan dalam *International Standard Classification of Occupation* (ISCO) dan Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia (KBJI).
4. Bahwa perubahan nomenklatur pengesahan RPTKA menggantikan izin tertulis penggunaan TKA untuk menghindari kesalahan penafsiran dengan perizinan berusaha yang didasarkan pada Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) yang dilaksanakan melalui perizinan berusaha berbasis resiko (*online single submission/OSS*). Bahwa pengesahan RPTKA tetap memperhatikan persyaratan, penilaian kelayakan, jangka waktu, pengawasan, dan sanksi terhadap penggunaan TKA yang melanggar prosedur peraturan perundang-undangan.
5. Dengan demikian terhadap dalil para Pemohon yang



dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.

B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

1. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Pasal 81 angka 12 UU 6/2023, yang mengubah Pasal 56 UU 13/2003, khususnya pada ayat (3) dan ayat (4), telah mengubah peraturan terkait jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sebelumnya, Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003 secara tegas membatasi PKWT hingga 2 (dua) tahun, dengan satu kali perpanjangan untuk maksimal 1 (satu) tahun. Namun, dengan perubahan tersebut, batasan waktu dalam PKWT tidak lagi jelas. Hal ini berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa para Pemohon gagal memahami konstruksi hukum Pasal 81 angka 12 Pasal 56 ayat (3) dan ayat (4) UU 6/2023.
- b. Bahwa diubahnya ketentuan Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003 oleh UU 6/2023 tidak menghilangkan pemberian jaminan kepastian hukum atas pengaturan batasan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan dalam PKWT. Hal tersebut secara tegas diatur dalam Pasal 81 angka 12 Pasal 56 ayat (2) *jo.* angka 15 Pasal 59 ayat (4) UU 6/2023, sebagai berikut:

Pasal 56 ayat (2)

Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud



... jangka waktu, atau
b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 59 ayat (4)

Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

- c. Bahwa berdasarkan ketentuan *a quo* di atas yang mengatur jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan dalam PKWT, pada prinsipnya pengaturan tersebut telah sejalan dengan konsepsi hukum perjanjian yang berlaku secara universal, yakni Pasal 1320 KUHPerduta yang mengatur bahwa syarat terjadinya suatu perjanjian, meliputi (a) kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, (b) kecakapan para pihak untuk membuat suatu perjanjian, (c) adanya suatu pokok persoalan tertentu yang diperjanjikan, dan (d) suatu sebab yang tidak terlarang. Ketentuan Pasal 1320 KUHPerduta kemudian diadopsi dalam UU 13/2003, dimana ketentuan Pasal 52 UU 13/2003 mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar (a) kesepakatan kedua belah pihak, (b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, (c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan (d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Bahwa penentuan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dalam perjanjian kerja wajib diatur untuk memperjelas kapan “dimulai” dan “berakhirnya” suatu pekerjaan berdasarkan PKWT. Hal ini sangat diperlukan, utamanya apabila di kemudian hari terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha terkait pelaksanaan PKWT. Dengan demikian, penentuan batasan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dalam perjanjian kerja justru memberikan perlindungan dan



- PKWT serta dapat menjadi alat bukti bagi pekerja/buruh apabila terjadi perselisihan dengan pengusaha.
- e. Bahwa terkait dengan pengaturan PKWT berdasarkan jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu dalam peraturan pemerintah, telah sesuai dengan prosedur pembentukan peraturan perundang-undangan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang (selanjutnya disebut UU PPP), di mana untuk melaksanakan undang-undang sebagaimana mestinya dan hal-hal yang bersifat teknis diatur dalam peraturan pemerintah.
 - f. Bahwa UU 6/2023 mendelegasikan pengaturan PKWT berdasarkan syarat jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu dalam Peraturan Pemerintah sebagaimana ketentuan Pasal 81 angka 12 Pasal 56 ayat (4) UU 6/2023 yang mengubah Pasal 56 ayat (4) UU 13/2003. Dalam konteks ini, maka Pemerintah diberikan wewenang untuk mengatur batasan PKWT berdasarkan syarat jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu. Pengaturan ketentuan ini merupakan bagian dari upaya perlindungan dan kepastian hukum kepada pekerja/buruh PKWT sehingga syarat jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu dalam PKWT harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dalam hal ini Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP



menjadi 2 (dua) bentuk, yaitu PKWT dan PKWTT. Untuk PKWTT dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan. Sedangkan untuk ketentuan PKWT dalam Pasal 51 ayat (2) UU 13/2003 dipersyaratkan harus secara tertulis, hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kepastian kepada pekerja/buruh dalam hal PKWT dilakukan secara tertulis. Pengaturan perjanjian PKWT harus dibuat tertulis juga diatur kembali dalam ketentuan Pasal 81 angka 13 Pasal 57 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 57 UU 13/2003 yang menyebutkan bahwa PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, dan apabila ada PKWT dibuat secara lisan berarti tidak memenuhi ketentuan sebagai PKWT sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 51 ayat (2) UU 13/2003 dan ketentuan Pasal 81 angka 13 Pasal 57 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 57 UU 13/2003.

- c. Bahwa dengan dicantumkannya ketentuan perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 81 angka 13 Pasal 57 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 57 UU 13/2003, justru menguntungkan dan memberikan kepastian kepada pekerja/buruh dalam hal pembuktian pada saat terjadi perselisihan.
 - d. Dengan demikian, terhadap dalil para Pemohon yang menyatakan Pasal 81 angka 13 Pasal 57 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat para bahwa Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.
3. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:



59 UU 13/2003 khususnya pada ayat (3), berpotensi merugikan pekerja/buruh dengan menghapus ketentuan yang memungkinkan perpanjangan atau pembaharuan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT). Hal ini terlihat dari penghapusan ayat (3) yang sebelumnya memperbolehkan perpanjangan atau pembaharuan PKWT. Sementara pada ayat (4), batasan jangka waktu dan perpanjangan dalam PKWT yang didasarkan pada jangka waktu dihilangkan, memungkinkan pekerja/buruh dapat dikontrak dalam waktu yang panjang bahkan seumur hidup. Penghilangan kewajiban pengusaha untuk memberitahukan maksud perpanjangan PKWT kepada pekerja dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana diatur dalam ayat (5), menghapus hak pekerja/buruh untuk mendapatkan kepastian terkait status pekerjaannya sebelum berakhirnya masa kontrak. Pada ayat (6), aturan yang memberikan ruang luas bagi pengusaha untuk melakukan pembaharuan PKWT tanpa batasan dan dalam jangka waktu yang tidak ditentukan juga memberikan ketidakpastian bagi pekerja/buruh. Dengan demikian, pemberlakuan Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 berpotensi mencegah pekerja/buruh mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak dan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa penghapusan ketentuan Pasal 59 ayat (3) dan ayat (5) UU 13/2003 yang mengatur perpanjangan jangka waktu PKWT oleh UU 6/2023 tidak menghilangkan esensi pengaturan pembaharuan atau perpanjangan jangka waktu PKWT. Pelaksanaan atas perpanjangan jangka waktu PKWT pada prinsipnya tetap harus didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak, yakni pengusaha dan pihak pekerja/buruh yang membuat PKWT. Hal ini



atas, yakni bahwa perjanjian kerja termasuk diantaranya PKWT pembuatannya harus memenuhi unsur-unsur ketentuan Pasal 52 UU 13/2003 yang mengatur bahwa *perjanjian kerja dibuat atas dasar (a) kesepakatan kedua belah pihak, (b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, (c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan (d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

- b. Bahwa menurut Pemerintah, para Pemohon telah keliru memahami pengaturan PKWT dalam ketentuan Pasal 81 angka 15 Pasal 59 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 59 ayat (4) dan ayat (6) UU 13/2003, di mana menurut para Pemohon dengan dihapuskannya ketentuan *a quo* pekerja/buruh berpotensi pekerja/buruh dapat dikontrak dalam waktu yang panjang bahkan seumur hidup. Bahwa pada dasarnya pengaturan PKWT dalam UU 6/2023 ditujukan kepada pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (*vide* Pasal 81 angka 15 Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU 6/2023). Lebih lanjut ketentuan Pasal 81 angka 15 Pasal 59 ayat (3) UU 6/2023 mengatur PKWT yang tidak berdasarkan ketentuan Pasal 81 angka 15 Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU 6/2023 demi hukum menjadi PKWTT.
- c. Bahwa pengaturan PKWT berdasarkan jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu diatur dalam UU 6/2023 dan PP 35/2021. Mengenai jenis dan sifat pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama adalah pekerjaan yang penyelesaiannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Dalam hal ini PKWT dapat dibuat kurang dari 5 (lima) tahun dan apabila pekerjaan tersebut



PKWT dapat diperpanjang. Berkaitan dengan hal ini juga ada batasannya, yaitu bahwa PKWT yang disepakati pertama dan perpanjangannya tersebut tetap tidak boleh lebih dari 5 (lima) tahun, begitu juga PKWT yang jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, maka ruang lingkup dan batasan pekerjaan tersebut dinyatakan selesai, harus dicantumkan secara jelas dalam PKWT. Begitu pula dengan lamanya waktu penyelesaian pekerjaan tersebut harus dicantumkan. Jadi batasan waktu PKWT dalam PP 35/2021 merupakan konsekuensi hukum dari UU 6/2023 yang mengatur prinsip tidak dapat dibuat untuk pekerjaan yang bersifat tetap (hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang bersifat sementara).

- d. Bahwa dengan berdasarkan pada ketentuan *a quo*, UU 6/2023 pada prinsipnya tetap memberikan batasan-batasan jangka waktu terhadap pelaksanaan hubungan kerja dalam bentuk PKWT. Dengan adanya batasan-batasan tersebut, maka terhadap kekhawatiran para Pemohon yang menyatakan praktek PKWT dalam UU 6/2023 berpotensi pelaksanaannya dilaksanakan seumur hidup tidaklah tepat.
 - e. Dengan demikian, terhadap dalil para Pemohon yang menyatakan Pasal 81 angka 15 Pasal 59 UU 6/2023, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.
4. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:



61 UU 13/2003 menambahkan pengaturan mengenai kondisi berakhirnya perjanjian kerja. Bahwa klausul "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*" yang dimuat dalam Pasal *a quo* menimbulkan kerugian bagi pekerja/buruh, baik yang berstatus sebagai pekerja tetap (PKWTT) maupun pekerja kontrak (PKWT), sebab bagi pekerja tetap yang dipekerjakan dipekerjaan tertentu dimaksud, berpotensi dapat diakhiri hubungan kerjanya oleh Perusahaan ketika pekerjaan tersebut selesai, sedangkan perusahaan bersangkutan masih berjalan dengan jenis pekerjaan yang lain. Adapun bagi pekerja kontrak, hubungan kerjanya juga dapat diakhiri ketika pekerjaannya dianggap sudah selesai, padahal pekerja bersangkutan, misalnya masih memiliki sisa masa kontrak. Hal ini berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa para Pemohon keliru memahami konstruksi hukum ketentuan Pasal 81 angka 16 Pasal 61 ayat (1) huruf c UU 6/2023 yang memuat klausul "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*", di mana para Pemohon mengkaitkan klausul *a quo* berlaku juga terhadap perjanjian kerja dalam hubungan kerja PKWTT. Bahwa untuk memahami teks ketentuan Pasal 81 angka 16 Pasal 61 ayat (1) huruf c UU 6/2023 tidak dapat dilepaskan dari keberadaan ketentuan Pasal 81 angka 12 Pasal 56 khususnya ayat (1) dan ayat (2) UU 6/2023, yang mengatur bahwa perjanjian kerja terbagi atas 2 (dua) jenis, yakni PKWT dan PKWTT, di mana PKWT mensyaratkan antara lain terhadap klausul "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*". Bahwa berdasarkan ketentuan *a quo* sangat jelas menerangkan terhadap klausul "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*" pemaknaanya



sehingga terhadap pemahaman para Pemohon yang mengartikan berakhirnya perjanjian kerja PKWTT dapat disebabkan atas "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*" merupakan pemahaman yang keliru dan tidak berdasar hukum.

- b. Bahwa pengakhiran PKWT sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT bukanlah perbuatan yang dilarang oleh UU bidang ketenagakerjaan, baik dalam UU 13/2003 maupun UU 6/2023. Pada dasarnya terciptanya hubungan kerja didasarkan atas kesepakatan kedua belah pihak, yang melibatkan pengusaha dan pekerja (*vide* Pasal 52 UU 13/2003), sehingga jika dikemudian hari terdapat salah satu pihak memilih untuk tidak bersepakat dalam melanjutkan hubungan kerjanya, maka pengakhiran PKWT sebelum berakhirnya jangka waktu sangat dimungkinkan dapat terjadi.
- c. Bahwa meskipun UU bidang ketenagakerjaan tidak melarang pengakhiran hubungan kerja PKWT sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT, pada prinsipnya UU bidang ketenagakerjaan tetap mengatur pemberian perlindungan bagi pihak-pihak yang dirugikan atas dampak pengakhiran hubungan kerja PKWT sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT berupa pembayaran uang ganti rugi sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 62 UU 13/2003.
- d. Dengan demikian, terhadap dalil para Pemohon yang menyatakan Pasal 81 angka 16 Pasal 61 ayat (1) huruf c UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan



Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.

5. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:
Bahwa jika Pasal 81 angka 17 UU 6/2023 yang merubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003 dikaitkan dengan pasal baru, yaitu Pasal 81 angka 17 UU 6/2023 yang memuat ketentuan baru yaitu Pasal 61A, maka pekerja kontrak yang diakhiri masa kerjanya akibat klausul "*selesai*nya suatu pekerjaan tertentu", hanya akan diberikan kompensasi yang nilainya tidak disebutkan, melainkan akan diatur dalam PP. Padahal, jika berpegang pada sistem UU 13/2003, pekerja kontrak yang diakhiri hubungan kerjanya sebelum jangka waktu kontraknya berakhir, berhak menerima upah sebesar masa kontrak yang tersisa. Artinya, perusahaan menurut Pasal 62 UU 13/2003 wajib membayarkan upah dari sisa masa kontrak pekerja bersangkutan dengan nilai yang sudah dapat diperkirakan sesuai ketentuan undang-undang, dan bukan diberikan kompensasi yang nilainya tidak disebutkan dalam undang-undang. Hal ini berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.
Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:
 - a. Bahwa para Pemohon keliru memahami ketentuan Pasal 81 angka 17 Pasal 61A UU 6/2023 dan Pasal 62 UU 13/2003. Kedua pasal tersebut mengatur 2 (dua) hal yang berbeda, yakni pemberian uang kompensasi bagi pekerja/buruh yang berakhir PKWTnya dan pembayaran ganti rugi apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT.
 - b. Bahwa ketentuan kewajiban pemberian uang ganti rugi atas pengakhiran PKWT sebelum berakhirnya jangka



13/2003 yang menyatakan, bahwa "Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja **diwajibkan membayar ganti rugi** kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja." Ketentuan Pasal 62 UU 13/2003 tersebut tidak mengalami perubahan atau dicabut oleh UU 6/2023, dengan demikian dalam hal pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT yang diputus perjanjian kerjanya oleh pengusaha sebelum berakhirnya PKWT, pekerja/buruh *a quo* tetap berhak memperoleh uang ganti rugi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 62 UU 13/2003.

- c. Bahwa UU 6/2023 tidak menghapus ketentuan pemberian ganti rugi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 62 UU 13/2003, di samping itu UU 6/2023 juga mengatur pemberian uang kompensasi sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 81 angka 17 Pasal 61A UU 6/2023. Dengan demikian, merujuk pada kedua ketentuan tersebut, pengaturan hak dan kewajiban dalam pemberian uang ganti rugi dan kompensasi masih tetap berlaku.
- d. Bahwa diaturnya besaran pemberian uang kompensasi ke dalam Peraturan Pemerintah (*vide* Pasal 15 s.d. Pasal 17 PP 35/2021) tidak menghilangkan substansi pengaturan kewajiban pemberian uang kompensasi oleh pengusaha kepada pekerja/buruh PKWT dalam UU 6/2023. Hal ini, sesuai dengan prinsip pembentukan peraturan perundang-undangan, suatu undang-undang hanya mengatur hal-hal yang sifatnya secara umum. Penjabaran hal-hal yang bersifat teknis diatur dalam peraturan pelaksana. Sehingga



lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam peraturan pemerintah (*vide* Pasal 81 angka 17 Pasal 61A ayat (3) UU 6/2023).

- e. Dengan demikian, terhadap dalil para Pemohon yang menyatakan Pasal 81 angka 17 Pasal 61A UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.

C. Alih Daya

Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:

Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan ketentuan Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 yang telah mengubah ketentuan Pasal 64 UU 13/2003, Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang telah menghapus ketentuan Pasal 65 UU 13/2003, dan Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang telah mengubah ketentuan Pasal 66 UU 13/2003, yaitu:

1. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 yang telah mengubah ketentuan Pasal 64 UU 13/2003 berpotensi menghilangkan hak konstitusional pekerja/buruh karena: 1) pengaturan alih daya melalui peraturan pemerintah merupakan pemberian “cek kosong” karena jenis pekerjaan yang akan dialihdayakan menjadi kabur dan tidak jelas sehingga tidak ada kepastian hukum, 2) bukti konkrit pemerintah tidak memprioritaskan perlindungan kepada pekerja/buruh, dan 3) peraturan pemerintah bukan solusi karena disusun tanpa melibatkan partisipasi publik.
2. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang telah menghapus ketentuan Pasal 65 UU 13/2003 menyebabkan konstruksi hukum Pasal 65 UU 13/2003 berpotensi merugikan



kerja, dan perlindungan hak alih daya menjadi hilang, 2) semua jenis pekerjaan dapat diborongkan tanpa dibatasi *core* dan *non core*, 3) tidak ada lagi persyaratan berbadan hukum bagi perusahaan pemborong pekerjaan, dan 4) hilangnya sanksi hukum berupa beralihnya hubungan kerja ke pemberi kerja.

3. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 telah mengubah ketentuan Pasal 66 UU 13/2003 berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja/buruh karena: 1) sistem ketenagakerjaan yang menukar atau mengganti pekerja yang berstatus tetap dengan pekerja perusahaan alih daya sehingga menciptakan perbudakan modern, 2) semua jenis pekerjaan dapat di alih daya, 3) tidak ada persamaan hak antara pekerja/buruh alih daya dengan pekerja/buruh perusahaan atas PK, PP atau PKB atas perlindungan upah dan kesejahteraan dan syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa para Pemohon keliru memahami konstruksi hukum Pasal 81 angka 18 Pasal 64, angka 19 Pasal 65, dan angka 20 Pasal 66 UU 6/2023.
- b. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 18 Pasal 64 UU 6/2023 secara tegas telah mengamanatkan "*penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan diatur dalam Peraturan Pemerintah*" sehingga sudah sangat jelas mengenai jenis kegiatan atas pelaksanaan sebagian pekerjaan yang dapat dialihdayakan akan ditetapkan oleh Pemerintah yang artinya dengan penetapan tersebut pemerintah akan membatasi tidak semua jenis pekerjaan dapat dialihdayakan. Hal ini bertujuan memberikan kejelasan kepada perusahaan dalam mengalihdayakan suatu pekerjaan kepada perusahaan alih daya hanya dapat



konsep alih daya sekarang akan memberikan manfaat kepada pekerja/buruh berupa kesempatan kerja yang lebih luas, mendapatkan pengalaman kerja untuk memasuki pasar kerja yang lebih baik, dan memberikan peluang kerja sebagai pekerja tetap sekaligus memberikan manfaat kepada pengusaha untuk fokus menjalankan bisnis utama, peluang mengembangkan usaha, dan peluang memberikan kesejahteraan yang lebih baik kepada pekerja/buruh. Dengan demikian justru pengaturan *a quo* memberikan perlindungan yang lebih baik kepada pekerja/buruh.

- c. Bahwa berdasarkan UU PPP, konsultasi publik merupakan salah satu syarat formil yang harus dilalui pemerintah dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, konsultasi publik dalam UU *a quo* secara tegas diatur dalam Pasal 96 ayat (1) yang menyatakan "*Masyarakat berhak memberikan masukan secara lisan dan/atau tertulis dalam setiap tahapan Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*". Hasil kegiatan konsultasi publik menjadi bahan pertimbangan dalam perencanaan, penyusunan, dan pembahasan Rancangan Peraturan perundang-undangan. Hal ini sejalan dengan putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020 tanggal 25 November 2021 yang pada pokoknya konsultasi publik harus memenuhi partisipasi yang bermakna (*meaningful participation*) yang terdiri dari *right to be heard, right to considered and right to be explain* (hak untuk didengar, dipertimbangkan, dan dijelaskan). Bahwa berdasarkan uraian tersebut terhadap dalil para Pemohon yang menyatakan peraturan pemerintah bukan solusi karena disusun tanpa melibatkan partisipasi publik adalah tidak benar.



tidak mengatur pembatasan pekerjaan bagi perusahaan yang akan menyerahkan pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain adalah tidak benar karena sejatinya UU *a quo* telah mengatur pembatasan pekerjaan bagi perusahaan yang akan menyerahkan pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain. Pembatasan tersebut terkait dengan kriteria pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Singkatnya UU 6/2023 justru alih daya dibatasi untuk sebagian pelaksanaan pekerjaan yang diatur dalam peraturan pemerintah.

- e. Bahwa dalil para Pemohon yang menyatakan semua jenis pekerjaan dapat diborongkan tanpa dibatasi *core* dan *non core* adalah tidak benar, pengaturan alih daya sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 20 Pasal 66 UU 6/2023 lebih mengedepankan perlindungan dan kepastian terpenuhinya hak-hak bagi pekerja/buruh tanpa membedakan jenis usaha yang sebelumnya dalam UU 13/2003, pasal tersebut yaitu Pasal 65 dan Pasal 66, dibedakan dalam implementasinya.
- f. Bahwa dalam pengaturan alih daya sebagaimana diatur di dalam Pasal 81 angka 20 Pasal 66 ayat (3) UU 6/2023 justru memberikan penegasan bahwa perjanjian kerja harus mensyaratkan **pengalihan perlindungan** hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya sepanjang obyek pekerjaannya masih ada (*Transfer of Undertaking Protection of Employment Right/TUPE*) (*vide* Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011).
- g. Bahwa pengaturan pemborongan pekerjaan telah diatur dalam Pasal 1601b KUHPerdara yang mengatur perjanjian bisnis (perdata) antara pemborong dengan pemberi tugas (pemberi pekerjaan). Sedangkan alih daya dalam UU



- pekerja/buruh dengan perusahaan alih daya.
- h. Bahwa hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Bahwa di dalam PKWT atau PKWTT telah diatur perlindungan pekerja/buruh antara lain upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan hak atas kompensasi pengakhiran hubungan kerja serta perselisihan yang terjadi diselesaikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Dengan demikian, perlindungan pekerja/buruh pada perusahaan alih daya sama dengan perlindungan pekerja/buruh pada perusahaan non alih daya.
 - i. Bahwa dalil para Pemohon yang mengatakan tidak ada lagi persyaratan berbadan hukum bagi perusahaan pemborongan pekerjaan adalah tidak benar. UU 6/2023 telah mengatur bahwa perusahaan alih daya yang mempekerjakan pekerja/buruh harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah pusat (*vide* Pasal 81 angka 20 Pasal 66 ayat (4) UU 6/2023).
 - j. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang mengatakan bahwa Pasal 81 angka 18 Pasal 64, angka 19 Pasal 65, dan angka 20 Pasal 66 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.



Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:

Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003, dengan tidak mengubah ketentuan Pasal 84 UU 13/2003 yang masih mengatur keberlakuan Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d UU 13/2003 menimbulkan ketidakpastian hukum atas upah penuh selama istirahat tahunan dan/atau istirahat panjang, sehingga mengakibatkan: 1) ketidakpastian hukum pekerja/buruh hak atas upah penuh selama istirahat tahunan dan/atau istirahat panjang, 2) pekerja tidak mendapat hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum, dan 3) sehingga berpotensi pekerja/buruh tidak mendapat penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

1. Bahwa dalil para Pemohon yang menyatakan ketidakpastian hukum pekerja/buruh hak atas upah penuh selama istirahat tahunan dan/atau istirahat panjang, dengan tidak mengubah ketentuan Pasal 84 UU 13/2003 yang masih mengatur keberlakuan Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d UU 13/2003 adalah tidak benar. Para Pemohon tidak cermat dalam membaca/memahami UU 6/2023 karena ketentuan Pasal 84 UU 13/2003 telah diubah dalam ketentuan Pasal 81 angka 26 Pasal 84 UU 6/2023 sehingga berbunyi sebagai berikut "*Setiap Pekerja/ Buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, ayat (3), ayat (5), Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat Upah penuh*".
2. Bahwa dengan diubahnya ketentuan Pasal 84 UU 13/2003 dalam ketentuan Pasal 81 angka 26 Pasal 84 UU 6/2023 maka terdapat kepastian hukum atas pemberian upah penuh selama pekerja/buruh melaksanakan cuti tahunan atau istirahat panjang.



ketentuan Pasal 81 angka 25 Pasal 79 UU 6/2023 mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.

E. Upah dan Upah Minimum

1. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Ketentuan Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU 13/2003, yaitu:
 - a. Perubahan dalam Pasal 81 angka 27 Pasal 88 ayat (1) UU 6/2023 yang menghilangkan penjelasan mengenai penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, sehingga tidak ada lagi pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi para Pemohon untuk mendapatkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, perubahan tersebut menghilangkan peran aktif negara untuk memenuhi hak konstitusional warga negara.
 - b. Perubahan dalam Pasal 81 angka 27 Pasal 88 ayat (2) UU 6/2023 mengatribusikan kebijakan pengupahan sepenuhnya pada pemerintah pusat tanpa peran pemerintah daerah. Para Pemohon berpendapat bahwa hal ini melanggar prinsip otonomi daerah dan hak konstitusional pekerja/buruh karena menghapus peran pemerintah daerah dalam menetapkan upah minimum.
 - c. Bahwa mengingat perubahan dalam ketentuan Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 88 UU 13/2003 *a quo* sangat fundamental dan mengubah konstruksi sistem pengupahan secara mendasar, maka untuk mengatasi kekosongan hukum (*wetvacuum*), para Pemohon



UU 13/2003 berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

- 1) Bahwa perubahan dalam Pasal 81 angka 27 Pasal 88 ayat (1) UU 6/2023 yang menghapus penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 justru memberikan ketegasan dan kepastian hukum mengenai penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Di mana penghidupan yang layak tidak hanya diperoleh melalui penghasilan tetapi dapat diperoleh melalui jaminan sosial, fasilitas kesejahteraan, K3, larangan diskriminasi, kebebasan berserikat, dan larangan kerja paksa. Sehingga dengan dihapusnya penjelasan pasal *a quo* tidak menghilangkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi para Pemohon. Karena sesungguhnya penjelasan pasal tidak memperluas, mempersempit, atau menambah pengertian norma yang ada dalam batang tubuh (*vide* Lampiran UU PPP halaman 56 angka 186).
- 2) Bahwa perubahan Pasal 81 angka 27 Pasal 88 ayat (2) UU 6/2023 yang menyatakan bahwa pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini sejalan dengan Pasal 6 UU 23/2014, bahwa pemerintah pusat menetapkan kebijakan sebagai dasar dalam urusan pemerintahan (ketenagakerjaan). Pembagian urusan pemerintah pusat dan pemerintah daerah didasarkan pada prinsip akuntabilitas, efisiensi, dan eksternalitas, serta kepentingan strategis nasional. Kriteria urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah pusat salah satunya adalah urusan pemerintah yang bersifat



huruf e UU 23/2014). Hal ini sejalan dengan Pasal 4 ayat (2) PP 36/2021 yang menyatakan kebijakan pengupahan merupakan program strategis nasional. Sehingga pemerintah daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan pemerintah pusat.

- 3) Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 27 Pasal 88 ayat (2) UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.
2. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:
Ketentuan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal-pasal baru di antara Pasal 88 dan Pasal 89 UU 13/2003, yaitu Pasal 88A, 88B, 88C, 88D, 88E, dan 88F, yaitu.
 - a. Pasal 88A ayat (7), frasa "pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda" menimbulkan ketidakpastian hukum dan menciptakan perlakuan berbeda antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hal ini disebabkan karena unsur-unsur dalam frasa tersebut tidak cukup jelas dan substansinya berbeda dengan frasa yang diberlakukan kepada pengusaha pada ayat (6). Ayat (6) lebih tepat dalam mengatur kewajiban pembayaran upah, dengan fokus pada tanggung jawab pengusaha untuk membayar upah dan hak pekerja/buruh untuk menerima upah. Selain itu, frasa yang diberlakukan kepada pengusaha lebih lengkap dan jelas dalam rumusannya, termasuk sanksi denda yang akan dikenakan



ditentukan sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

- b. Pasal 88B UU 6/2023 tidak memberikan ketentuan yang cukup rinci mengenai satuan waktu atau satuan hasil sebagai dasar penetapan upah. Penetapan upah berdasarkan satuan waktu, seperti per jam, per hari, atau per minggu, untuk pekerjaan berjangka waktu lama dapat mengakibatkan pembayaran upah yang tidak sesuai dengan konsep upah minimum yang seharusnya dibayarkan setiap bulan. Selain itu, potensi pemaknaan ganda dalam Pasal 88B ayat (1) huruf b dapat merugikan hak konstitusional pekerja/buruh, terutama terkait dengan imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketiadaan pengaturan yang tegas mengenai satuan waktu dan hasil menciptakan ketidakpastian hukum.
- c. Pasal 88C telah menghilangkan ketentuan upah minimum berdasarkan sektor di wilayah provinsi dan kabupaten/kota. Selain itu, ketentuan ini tidak secara tegas mengatur eksistensi upah minimum kabupaten/kota (UMK), UMK bersifat fakultatif dengan syarat-syarat yang tidak jelas dan tidak diatur dalam pasal tersebut. Dampak dari perubahan ini adalah adanya potensi berkurangnya atau bahkan tidak adanya UMK, yang selama ini selalu lebih tinggi daripada upah minimum provinsi. Hal ini secara substansial mengurangi hak pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak, imbalan, dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.
- d. Pasal 88D mengatur formula perhitungan upah minimum, namun perhitungannya tidak lagi berdasarkan atau diarahkan pada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Hal ini dianggap merugikan hak konstitusional pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak



hubungan kerja. Pasal 88D dinilai tidak mencakup seluruh variabel yang diamanatkan oleh Konvensi ILO No. 131, yang seharusnya menjadi pertimbangan dalam menentukan tingkat upah minimum. Formula tersebut mereduksi perwujudan pencapaian KHL melalui unsur-unsur yang seharusnya dipertimbangkan dalam perhitungan upah minimum.

- e. Pasal 88E memunculkan dua pemaknaan yang memicu ketidakpastian hukum. Pertama, upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun, dan setelah itu, upah dapat berada di atas upah minimum. Kedua, upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun, dan setelah itu, upah dapat berada di bawah upah minimum. Pasal 88E bersifat multitafsir, dapat mengaburkan prinsip pengupahan yang seharusnya tidak lebih rendah dari upah minimum. Oleh karena itu, hal ini menciptakan ketidakpastian hukum terkait pemberlakuan pengupahan di Indonesia.
- f. Pasal 88F memperkuat ketidakpastian perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh, khususnya terkait dengan pengupahan. Formula yang tidak jelas, bersamaan dengan frasa "*Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan upah minimum yang berbeda,*" dapat memberikan potensi lahirnya upah murah dalam ekosistem pengupahan di Indonesia.

Para Pemohon menyadari bahwa jika Mahkamah menyatakan ketentuan tersebut bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, dapat terjadi kekosongan hukum (*wet vacuum*) dalam pengaturan pengupahan di Indonesia. Oleh karena itu, para Pemohon meminta Mahkamah untuk menyatakan Pasal 89, Pasal 90, Pasal 91, Pasal 95 ayat



sebagaimana sebelum diubah oleh UU 6/2023.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

- 1) Bahwa pada prinsipnya pengusaha dan pekerja/buruh dapat dikenakan hukuman terhadap segala kesalahan yang dilakukan oleh masing-masing pihak sesuai dengan kesepakatan serta ketentuan yang berlaku.

Bahwa Pasal 81 angka 28 Pasal 88A ayat (7) UU 6/2023 yang menyatakan "*pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda*" tidak dapat dimaknai menimbulkan ketidakpastian hukum. Sebaliknya, frasa tersebut mencerminkan upaya untuk mengatur kewajiban dan tanggung jawab pekerja/buruh dalam menjaga kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Meskipun ada perbedaan dengan frasa yang diberlakukan pada pengusaha dalam ayat (6), perbandingan tersebut tidaklah relevan. Ayat (6) lebih fokus pada kewajiban pembayaran upah oleh pengusaha dan hak pekerja/buruh untuk menerima upah, sementara ayat (7) mencakup ketentuan terkait sanksi denda untuk pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Perbedaan substansial tersebut bukan berarti menimbulkan ketidakpastian hukum, melainkan mencerminkan perlunya regulasi yang berbeda untuk situasi dan subjek hukum yang berbeda. Oleh karena itu, tidak tepat untuk menyimpulkan bahwa frasa pada ayat (7) menciptakan perlakuan yang tidak seimbang antara pekerja/buruh dan pengusaha. Sementara terkait sanksi denda yang ditentukan sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh merupakan langkah pencegahan yang proporsional untuk mendorong kepatuhan terhadap peraturan.



memberikan kerangka dasar yang dapat diterapkan secara fleksibel terkait satuan waktu atau satuan hasil sebagai dasar penetapan upah. Hal ini sejalan dengan semangat adaptasi terhadap berbagai sektor pekerjaan dengan karakteristik yang berbeda. Meskipun pasal ini tidak memberikan ketentuan rinci tentang satuan waktu, hal ini memungkinkan pemerintah untuk menetapkan pedoman lebih lanjut yang sesuai dengan kebutuhan sektor dan pekerjaan tertentu. Fleksibilitas ini justru dapat sebagai langkah positif untuk mengakomodasi perbedaan dan dinamika dalam dunia kerja. Terkait dengan pemaknaan ganda dalam Pasal 81 angka 28 Pasal 88B ayat (1) huruf b UU 6/2023 adalah tidak tepat. Sebaliknya, ketentuan tersebut telah memberikan ruang yang dapat disesuaikan dengan perkembangan dan perubahan ketenagakerjaan. Bahwa pengaturan penetapan upah secara per hari tidak berakibat pada pengaturan jam kerja yang eksploitatif dan kontradiktif dengan konsep upah minimum yang dibayarkan setiap bulan karena Perhitungan upah sehari tetap didasarkan pada upah sebulan, sehingga upah terendah tetap mengacu kepada ketentuan upah minimum.

- 3) Pasal 81 angka 28 Pasal 88C UU 6/2023 sebenarnya tidak menghilangkan ketentuan upah minimum kabupaten/kota. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) bagi daerah yang belum memiliki Upah Minimum penetapannya harus memenuhi syarat tertentu. Syarat tertentu tersebut, yaitu:
 - a) rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi; atau



kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, selalu positif, dan lebih tinggi dari nilai provinsi, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 31A PP 51/2023.

- 4) Bahwa Pasal 81 angka 28 Pasal 88D UU 6/2023 mengenai kebutuhan hidup layak yang dipersoalkan oleh para Pemohon sesungguhnya telah tergambar melalui kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana yang diatur dalam UU 6/2023. Kebutuhan hidup layak tersebut tercermin dalam upah minimum tahun berjalan, hal ini sejalan dengan UU 13/2003 di mana kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penetapan upah minimum dengan mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum tahun berjalan tersebut selanjutnya akan digunakan sebagai dasar penetapan upah minimum dengan menggunakan formula penghitungan upah minimum sebagaimana diatur dalam UU 6/2023.

Adapun **penyesuaian nilai kebutuhan hidup layak pada upah minimum yang akan ditetapkan tersebut secara langsung terkoreksi melalui perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan inflasi tahun berjalan.** Upah minimum yang dikalikan dengan inflasi ini akan memastikan daya beli dari upah minimum tidak akan berkurang. Hal ini didasarkan jenis-jenis kebutuhan yang ada dalam kebutuhan hidup layak juga merupakan jenis-jenis kebutuhan untuk menentukan inflasi. Sehingga **penggunaan tingkat inflasi (kondisi ekonomi) dalam perhitungan upah minimum pada dasarnya sama dengan nilai kebutuhan hidup layak.**



Pemohon telah menyadari bahwa konvensi tersebut belum diratifikasi. Oleh karena itu, seharusnya para Pemohon memahami bahwa penetapan upah minimum merupakan kewenangan penuh Negara dalam menetapkannya.

- 5) Pasal 81 angka 28 Pasal 88E UU 6/2023 tidak menciptakan pemaknaan yang memunculkan ketidakpastian hukum. Pasal ini seharusnya diartikan sebagai upaya untuk memberikan kejelasan dan kerangka waktu dalam pemberlakuan upah minimum bagi pekerja/buruh. Secara spesifik, Pasal 88E mengatur bahwa upah minimum berlaku untuk pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Pasal 88E tidak menyatakan bahwa setelah satu tahun, upah dapat berada di atas atau di bawah upah minimum. Sedangkan bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih, upah dibayarkan oleh pengusaha yang berpedoman pada struktur dan skala upah. Dengan demikian pembayaran upah bagi pekerja/buruh yang masa kerjanya lebih dari 1 (satu) tahun, besaran upahnya di atas upah minimum.

Pasal *a quo* seharusnya tidak dianggap multitafsir dan mengaburkan prinsip pengupahan. Sebaliknya, Pasal 88E memberikan kejelasan terkait waktu dan kondisi di mana upah minimum harus diterapkan. Dengan demikian, upah minimum tetap menjadi standar yang harus dijunjung tinggi, dan ketidakpastian hukum seharusnya dapat dihindari dengan interpretasi yang cermat dan pemahaman yang lebih seksama.

- 6) Pasal 81 angka 28 Pasal 88F UU 6/2023 merupakan ketentuan baru yang dimaksudkan untuk memberikan landasan hukum bagi Pemerintah guna mengatasi keadaan tertentu yang berdampak pada kelangsungan bekerja dan kelangsungan usaha. Keadaan tertentu yang



ditetapkan oleh Presiden, kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional seperti bencana nonalam pandemi (*vide* Penjelasan Pasal 81 angka 28 Pasal 88F UU 6/2023).

Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal-pasal baru di antara Pasal 88 dan Pasal 89 UU 13/2003, yaitu Pasal 88A, 88B, 88C, 88D, 88E, dan 88F bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.

3. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Ketentuan Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 89 UU 13/2003. Penghapusan pasal tersebut dalam UU 6/2023 jelas bertentangan dengan UUD 1945, pasal-pasal lama dalam UU 13/2003 terkait pengupahan lebih ideal daripada pasal yang diatur dalam UU 6/2023.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 29 Pasal 89 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 89 UU 13/2003 pada prinsipnya tidak menghilangkan substansi sebagaimana yang di dalilkan para Pemohon, akan tetapi mereposisi pasal tersebut ke dalam pasal-pasal baru dalam UU 6/2023 yaitu Pasal 88, Pasal 88C, dan Pasal 88D.
- b. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 29 Pasal 89 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 89 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) UUD 1945



berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.

4. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Ketentuan Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 90 UU 13/2003. Dengan dihapusnya Pasal 90 UU 13/2003 juga menghilangkan ketentuan kewajiban perusahaan untuk membayarkan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan, padahal ketentuan tersebut telah mendapatkan konstitusionalitasnya oleh MK melalui Putusan Nomor 72/PUU-XI/2015. Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:
 - a. Bahwa apabila Pasal 90 UU 13/2003 dipertahankan maka terdapat inkonsistensi norma dengan Pasal 81 angka 28 Pasal 88E ayat (2) UU 6/2023 *jo.* Pasal 81 angka 66 Pasal 185 UU 6/2023. Inkonsistensi dimaksud telah menimbulkan penafsiran yang berbeda terkait kewajiban dengan penangguhan pembayaran upah minimum pengusaha kepada pekerja/buruh. Oleh karena itu Pemerintah berpendapat, untuk menghindari terjadinya ketidakpastian hukum serta mewujudkan keadilan bagi pengusaha dan pekerja/buruh, Pemerintah harus menegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
 - b. Bahwa jika melihat para Pemohon yang merupakan representasi pekerja/buruh, justru menjadi tidak tepat jika para Pemohon malah keberatan dengan penghapusan Pasal 90 UU 13/2003. Padahal pasal *a quo* dimaksudkan bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah



- pasal tersebut justru untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh, mengingat tujuan upah minimum ditetapkan untuk menjaga daya beli pekerja/buruh, maka sepatutnya pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dan tidak ada penangguhan terhadap pembayaran upah sesuai upah minimum.
- c. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 30 Pasal 90 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 90 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.
5. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Ketentuan Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal-pasal baru di antara Pasal 90 dan Pasal 91 UU 13/2003, yakni Pasal 90A dan Pasal 90B, yaitu:
- a. Pasal 90A mereduksi dan merugikan hak konstitusional serikat pekerja/serikat buruh, terutama dalam kaitannya dengan penetapan upah di atas upah minimum. Para Pemohon berpendapat bahwa pasal tersebut menghambat hak konstitusional serikat pekerja/serikat buruh untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh. Selain itu, juga secara substansial tidak harmonis dengan rumusan Pasal 88A yang melibatkan serikat pekerja/serikat buruh dalam penetapan pengaturan pengupahan.
 - b. Pasal 90B mengenai pengecualian pemberlakuan upah minimum bagi usaha mikro dan kecil dianggap dapat



dan kecil, karena berpotensi tidak mendapatkan imbalan yang layak dalam hubungan kerja. Penetapan upah pada usaha mikro dan kecil, bertabrakan dengan Pasal 88A ayat (4) yang melibatkan pengusaha dan pekerja/serikat pekerja dalam penetapan pengaturan pengupahan. Pasal 90B juga dianggap merugikan hak konstitusional pekerja/buruh, karena kesepakatan upah ditetapkan berdasarkan persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat, bukan pada pencapaian penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa upah pada prinsipnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Upah merupakan hak pekerja/buruh yang bersifat personal sebagai perwujudan perikatan hubungan kerja antara pekerja/buruh yang bersangkutan dengan pengusaha. Dengan demikian, dalil para Pemohon tidak ada kaitannya dengan upaya menghilangkan peran serikat pekerja/serikat buruh, karena serikat pekerja/serikat buruh tetap memiliki fungsi sesuai UU 21/2000, termasuk dalam hal mewakili anggota dalam pembentukan peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama.
- b. Bahwa upah di atas upah minimum dapat disepakati pada saat pekerja/buruh baru mulai bekerja atau pekerja/buruh yang telah bekerja melewati jangka waktu 1 (satu) tahun dalam perusahaan yang bersangkutan.
- c. Bahwa anggapan Para Pemohon yang menyatakan kesepakatan upah merupakan hak serikat pekerja/serikat buruh adalah keliru, hal ini disebabkan karena seorang pekerja/buruh baru dapat menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh setelah memiliki hubungan kerja.



terjadi pada saat akan dimulainya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam hal pekerja/buruh telah melewati jangka waktu 1 (satu) tahun, penetapan upahnya disepakati dengan berpedoman pada struktur dan skala upah. Hal tersebut dikarenakan upah di atas upah minimum erat kaitannya dengan pencapaian prestasi kerja pekerja/buruh secara perorangan. Dengan demikian memahami Pasal 81 angka 31 Pasal 90A UU 6/2023 tidak terlepas dari Pasal 81 angka 28 Pasal 88A ayat (4) UU 6/2023 yang mengatur bahwa peran serikat pekerja/serikat buruh masih tetap ada dalam pengaturan pengupahan.

- d. Bahwa Pasal 81 angka 31 Pasal 90B UU 6/2023 bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh pada usaha mikro dan kecil & mengentaskan kemiskinan. Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Bahwa melihat Pasal 81 angka 31 Pasal 90B UU 6/2023 dengan Pasal 81 angka 28 Pasal 88A ayat (4) UU 6/2023 harus dalam pendekatan yang berbeda. Upaya pemerintah untuk memperlakukan berbagai sektor dengan cara yang lebih diferensiasi harus diartikan sebagai langkah yang sesuai untuk mengakomodasi perbedaan skala dan kapabilitas ekonomi antar perusahaan. Perlindungan hak konstitusional harus memperhatikan keseimbangan. Pasal 81 angka 31 Pasal 90B UU 6/2023 sebagai upaya untuk mencapai keseimbangan antara mendukung usaha mikro dan kecil dan melindungi hak pekerja/buruh. Dengan Pasal



instrumen yang efektif dan adil dalam mendukung keberlanjutan usaha mikro dan kecil tanpa mengabaikan hak dan kesejahteraan pekerja/buruh.

- d. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal-pasal baru, yakni Pasal 90A dan Pasal 90B bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.
6. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Ketentuan Pasal 81 angka 32 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 91 UU 13/2003. Penghapusan pasal *a quo* jelas bertentangan dengan UUD 1945, terlebih Pasal 88A s.d Pasal 88F UU 6/2023 tidak utuh sebagai pasal yang ideal dalam mengatur pengupahan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 91 UU 13/2003.
- Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:
- a. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 32 Pasal 91 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 91 UU 13/2003 pada prinsipnya tidak menghilangkan substansi sebagaimana yang di dalilkan para Pemohon, akan tetapi mereposisi pasal tersebut ke dalam pasal baru dalam UU 6/2023 yaitu Pasal 88A ayat (4) dan ayat (5).
 - b. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 32 Pasal 91 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 91 UU 13/2003 bertentangan



adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.

7. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Ketentuan Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU 13/2003. Perubahan tersebut, telah menghapus frasa "*dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi*". Bahwa dengan tidak dijadikannya golongan, jabatan, pendidikan, dan kompetensi pekerja/buruh sebagai pertimbangan dalam penyusunan struktur dan skala upah tentu mereduksi posisi tawar pekerja/buruh di hadapan pengusaha, sehingga ketentuan ini semakin melemahkan/tidak menyetarakan posisi tawar pekerja/buruh terhadap pengusaha di dalam hubungan kerja. Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:
 - a. Bahwa pada prinsipnya penyusunan struktur dan skala upah merupakan kewenangan pengusaha sebagaimana amanat Pasal 81 angka 33 Pasal 92 UU 6/2023 yang mengatur bahwa pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
 - b. Bahwa pentingnya struktur dan skala upah adalah dalam rangka menjamin keadilan internal dan keadilan eksternal. Keadilan internal terwujud karena pemberian upah didasarkan atau berdasarkan analisa dan evaluasi jabatan yang menghasilkan bobot/nilai jabatan sebagai gambaran upah (upah pokok) bagi pekerja/buruh. Dengan bobot/nilai jabatan yang telah ada akan menjamin keadilan internal, di



gambaran upah pekerja/buruh tidak membebani perusahaan. Sedangkan keadilan eksternal diperoleh pada saat menetapkan susunan tingkat upah di perusahaan ditetapkan melalui proses survei upah yang berlaku di pasar (*benchmark*) sehingga upah pekerja/buruh akan mempunyai daya saing dengan perusahaan sejenis lainnya.

- c. Bahwa dalam praktiknya standar yang digunakan setiap perusahaan dalam menyusun struktur dan skala upah berbeda satu sama lain sehingga faktor-faktor pertimbangan penyusunan struktur dan skala upah tidak diatur dalam UU 6/2023. Hal ini dimaksudkan agar tidak membatasi perusahaan dalam memilih faktor penyusunan yang paling tepat untuk digunakan dalam membobot nilai jabatan sesuai kebutuhan dan strategi perusahaan. Pada dasarnya penyusunan struktur dan skala upah melalui tahapan evaluasi jabatan yang didalamnya telah menggunakan berbagai faktor pertimbangan dalam membobot jabatan antara lain pendidikan, keterampilan dan pengalaman yang dipersyaratkan dalam jabatan. Dalam ketentuan struktur dan skala upah yang berlaku, telah diberikan panduan beberapa metode penyusunan struktur dan skala upah yang dapat dipilih oleh perusahaan.
- d. Bahwa pengaturan ketentuan ini tidak ada kaitannya dalam upaya memperlemah posisi tawar pekerja/buruh dalam hubungan kerja. Hal ini disebabkan struktur dan skala upah merupakan pedoman penetapan upah di perusahaan dan seyogyanya ada sebelum perusahaan mempekerjakan pekerja/buruh pada jabatan yang bersangkutan.



bahwa Pasal 81 angka 33 Pasal 92 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.

8. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Ketentuan Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU 13/2003. Perubahan ini mereduksi esensi tunjangan tetap yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh berdasarkan kehadiran dan prestasi kerja mereka. Kehadiran dan prestasi kerja pekerja/buruh seharusnya dihargai dan dihormati oleh negara. Prestasi kerja merupakan kontribusi terhadap kesuksesan pemberi kerja dan pertumbuhan ekonomi nasional, dan seharusnya dihitung untuk menentukan besaran tunjangan tetap guna mewujudkan penghidupan yang layak dan imbalan yang adil bagi pekerja/buruh dalam hubungan kerja. Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:
 - a. Bahwa Pasal 81 angka 35 Pasal 94 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 94 UU 13/2003 sejatinya tidak mengubah substansi yang diatur, termasuk pada penjelasan Pasal 81 angka 35 Pasal 94 UU 6/2023, yaitu memperbaiki frasa yang semula “sedikit-dikitnya” menjadi “paling sedikit”.
 - b. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 35 Pasal 94 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam



yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.

9. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan: Bahwa Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 95 UU 13/2003, merancukan makna frasa “...upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”, sebab menjadi tidak sinkron atau tidak konsisten dengan Pasal 95 ayat (2) UU 13/2003 setelah diubah dengan Pasal 81 angka 36 Pasal 95 UU 6/2023 dan sesuai Penjelasan Pasal 95 ayat (2) UU 13/2003 setelah diubah dengan Pasal 81 angka 36 UU 6/2023, pembayaran upah pekerja/buruh harus didahulukan daripada kreditur pemegang hak jaminan kebendaan, sedangkan Pasal 95 ayat (3) UU 13/2003 setelah diubah dengan Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 justru mengecualikan ketentuan tersebut, sehingga mereduksi prioritas pekerja/buruh untuk menjadi pihak yang didahulukan mendapatkan pembayaran upah atau hak lainnya yang belum diterima akibat Perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal ini berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa pengaturan norma Pasal 81 angka 36 Pasal 95 UU 6/2023 merupakan sebagai tindak lanjut dari Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013, yaitu:

“Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:



... dan pembayaran atas semua tagihan termasuk tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis”:

- b. Bahwa dalil para Pemohon tidak benar mengingat ketentuan ini justru semakin memperkuat eksistensi didahulukannya pemenuhan hak pekerja/buruh apabila perusahaan mengalami pailit dan ketentuan ini telah menyesuaikan peraturan perundangan dibidang kepailitan dan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-IX/2013. Subtansi Pasal 95 ayat (2) dan ayat (3) diatur dan disempurnakan dalam Pasal 81 angka 28 Pasal 88A ayat (6), ayat (7) dan ayat (8) UU 6/2023.
 - c. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 36 Pasal 95 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.
10. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:
Bahwa Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 97 UU 13/2003 telah menghapus keberlanjutan pengaturan lebih lanjut mengenai ketentuan pengupahan. Pasal 97 UU 13/2003 berbunyi, *“Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam*



Pemerintah”. Bahwa delegasi pengaturan merupakan hal yang penting untuk tetap diperhatikan dalam setiap pembentukan peraturan perundang-undangan, terutama level undang-undang. Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 38 Pasal 97 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 97 UU 13/2003 terkait keberlanjutan pengaturan lebih lanjut mengenai ketentuan pengupahan, pada prinsipnya tidak menghilangkan substansi sebagaimana yang di dalilkan para Pemohon, akan tetapi mereposisi pasal tersebut ke dalam pasal baru dalam Pasal 81 angka 27 dan angka 28 UU 6/2023, yaitu Pasal 88, Pasal 88A ayat (6) dan ayat (7), dan Pasal 88C, yang saat ini diatur dalam PP 36/2021 sebagaimana diubah dengan PP 51/2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
 - b. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 38 Pasal 97 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.
11. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:
Bahwa Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 13/2003 telah menghapus fungsi Dewan Pengupahan untuk merumuskan kebijakan pengupahan yang kemudian ditetapkan oleh pemerintah, sedangkan kedudukan dan fungsi Dewan Pengupahan, baik Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota merupakan institusi



pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang kemudian ditetapkan oleh pemerintah, dalam rangka pengembangan sistem pengupahan nasional. Hal ini berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa Pasal 81 angka 39 Pasal 98 ayat (1) UU 6/2023 mengatur "*Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan*". Dalam pasal *a quo* Dewan Pengupahan mengikuti tingkat pemerintahan yaitu pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Dengan demikian, tanpa disebutkan Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota maka ketentuan di dalam pasal *a quo* dimaknai bahwa Dewan Pengupahan Provinsi terkait dengan pemerintah daerah provinsi, sedangkan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota terkait dengan pemerintah daerah kabupaten/kota.
- b. Bahwa pemaknaan pasal *a quo* sejalan dengan Pasal 98 ayat (1) UU 13/2003 yang mengatur bahwa "*Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota*". Dalam Pasal 98 ayat (1) UU 13/2003, tidak disebutkan secara tegas kaitan antara frasa "pemerintah" dengan "Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota". Keterkaitan tersebut menjadi jelas ketika telah diatur dalam peraturan



Presiden.

- c. Bahwa perubahan ketentuan *a quo* tidak ada kaitannya dengan berkurangnya peran tugas dan fungsi serikat pekerja/serikat buruh sesuai UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Mengingat serikat pekerja/serikat buruh tetap dapat memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah baik secara langsung ataupun melalui dewan pengupahan.
- d. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 39 Pasal 98 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.

F. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:
Bahwa Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU 13/2003, sepanjang ayat (4), memuat frasa: *“pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial”*. Bahwa meskipun mekanisme dimaksud telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), tetapi frasa tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum karena tidak mengatur konsekuensi dari tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Pengusaha. Hal ini berpotensi dapat ditafsirkan secara bebas oleh Pengusaha dalam proses pemutusan



wenangan dari pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja. Pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh tanpa proses mekanisme penyelesaian hubungan industrial sampai memperoleh putusan yang berkekuatan hukum bahkan tetap bisa saja melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut karena ditafsirkan tidak berkonsekuensi batal demi hukum. Hal ini berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa pengaturan norma Pasal 81 angka 40 Pasal 151 UU 6/2023 bertujuan untuk penyelarasan dan harmonisasi dengan UU PPHI. Pada prinsipnya, PHK hanya dapat terjadi dengan kesepakatan kedua belah pihak, kecuali dalam situasi tertentu seperti meninggal dunia, pensiun, atau cacat total tetap. Kesepakatan dalam PHK tercermin pada setiap tahapan mekanisme PHK, memberikan posisi yang menentukan bagi pekerja/buruh terkait kelanjutan PHK.
- b. Bahwa Pasal 81 angka 40 Pasal 151 ayat (1) UU 6/2023 menegaskan perlunya upaya mencegah PHK, mengindikasikan bahwa PHK harus merupakan langkah terakhir. Pasal 81 angka 40 Pasal 151 ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU 6/2023 mengatur dua tahap besar dalam melakukan PHK, yaitu pemberitahuan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pasal 81 angka 40 Pasal 151 UU 6/2023 memberikan hak kepada pekerja untuk menolak PHK pada setiap tahap, memperkuat posisi pekerja.
- c. Bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan PHK mengacu pada UU PPHI. UU PPHI telah mengatur bila



- yang bersengketa dapat mencatatkan perselisihan kepada instansi bidang ketenagakerjaan, untuk mendapatkan penyelesaian secara tripartit dan kemudian dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
- d. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 40 Pasal 151 ayat (4) UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.
2. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:
Bahwa Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru diantara Pasal 151 dan Pasal 152 UU 13/2003 yaitu Pasal 151A. Bahwa Pasal *a quo* sepanjang huruf a memuat frasa "*pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri*" menimbulkan ketidakpastian hukum dalam mengatur pengecualian bagi pengusaha dalam memberikan pemberitahuan kepada pekerja/buruh tentang alasan pemutusan hubungan kerja yang hanya menyebutkan pengecualian bagi pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Padahal, pemberitahuan kepada pekerja tentang alasan pemutusan hubungan kerja merupakan mekanisme yang mutlak yang harus dilewati oleh Pengusaha. Hal ini merupakan mekanisme yang dibangun negara dalam rangka melindungi dan menjamin hak konstitusional tiap-tiap warga negara yang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam konteks ini, mekanisme pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja menjadi salah satu cara agar tujuan terjaminnya pekerjaan dan penghidupan



pengecualian dari pasal tersebut haruslah berkepastian hukum. Hal ini berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa dasar dari lahirnya hubungan kerja tersebut adalah perjanjian kerja yang tentunya didasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak. Begitu pula ketika tidak ada kesepakatan untuk melanjutkan hubungan kerja baik dari pihak pengusaha maupun dari pihak pekerja/buruh dapat terjadi PHK, adanya kesepakatan tersebut dikecualikan untuk PHK karena alasan tertentu yang menyebabkan pekerja/buruh tidak mampu lagi atau tidak bisa bekerja kembali seperti karena alasan meninggal dunia, pensiun, mengalami cacat total tetap sehingga sudah tidak mampu bekerja, terhadap alasan PHK ini tidak diperlukan kesepakatan antara kedua belah pihak.
- b. Bahwa adanya keharusan kesepakatan dalam PHK tersebut juga tercermin dari setiap tahapan dalam mekanisme PHK, di mana kesepakatan tersebut dimungkinkan terjadi pada setiap tahap proses PHK, dimulai dari tahap pemberitahuan PHK apabila PHK dilakukan dengan inisiatif pengusaha sebagaimana Pasal 81 angka 40 Pasal 151 ayat (2) UU 6/2023 yang intinya mengatur tentang proses PHK yang mengatur dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Begitu pula ketika pekerja yang tidak mau melanjutkan hubungan kerja atau mengundurkan diri atas kemauan sendiri, maka PHK dapat dimungkinkan



oleh pihak pengusaha maka tidak perlu ada pemberitahuan. Maksud dan alasan PHK justru disampaikan oleh pekerja melalui surat pengunduran diri secara tertulis.

- c. Bahwa pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 angka 40 Pasal 151 ayat (2) UU 6/2023 diperlukan apabila PHK itu dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh, sebaliknya jika pengakhiran hubungan kerja dilakukan atas keinginan pekerja/buruh maka tidak diperlukan pemberitahuan. Pasal 81 angka 41 Pasal 151A huruf a UU 6/2023 sepanjang frasa "*pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri*" hendak menegaskan bahwa PHK sebagaimana dimaksud terjadi atas inisiatif pekerja/buruh sepanjang dilakukan atas kemauan sendiri sehingga tidak perlu pemberitahuan dari pengusaha.
- d. Bahwa UU 6/2023 sudah dengan tegas mengatur parameter pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 45 Pasal 154A huruf i butir 1 UU 6/2023 yang menyatakan bahwa "*pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri*". Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan "*PHK karena pekerja/buruh mengundurkan diri dapat disalahgunakan guna mengaburkan mekanisme pengecualian kewajiban pemberitahuan alasan PHK yang harus dilaksanakan oleh Pengusaha*" tidak beralasan.
- e. Bahwa selanjutnya tahapan PHK karena pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri tetap ada proses



dalam Pasal 81 angka 40 Pasal 151 ayat (3) dan ayat (4) UU 6/2023 yaitu tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila PHK tersebut tidak disepakati. Pasal Pasal 81 angka 41 Pasal 151A huruf a UU 6/2023 sepanjang frasa "*pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri*" memperkuat posisi pekerja/buruh, dimana pekerja/buruh mempunyai hak sama dengan pengusaha dalam hal melakukan PHK. Tidak adanya pengaturan konsekuensi hukum terhadap pengecualian mekanisme pemberitahuan PHK dalam proses PHK karena alasan pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri, tidak berarti PHK yang dilakukan tersebut telah terjadi, karena dalam hal ini pekerja/buruh melakukan pengunduran diri pun diberikan kesempatan untuk menuntut keadilan dalam proses PHK tersebut, melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila terjadi perselisihan. Hal ini juga berarti bahwa adanya peluang pekerja/buruh untuk meminta hak yang timbul akibat permintaan PHK dan pengusaha juga dapat melakukan penolakan terhadap PHK yang diajukan oleh pekerja/buruh.

- f. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 41 Pasal 151A UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.
3. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:
Bahwa Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal



154A. Bahwa pasal *a quo* sepanjang frasa "*atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan*" lebih khusus lagi pada frasa "*perusahaan tutup*" dapat berkonsekuensi pada siapa saja dapat menafsirkan norma tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing misalnya menganggap penutupan perusahaan sementara untuk melakukan renovasi merupakan bagian dari efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar melakukan pemutusan hubungan kerja. Tafsiran yang berbeda-beda tersebut dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda dalam penerapannya, karena setiap pekerja/buruh dapat diputuskan hubungan kerjanya kapan saja dengan dasar perusahaan tutup sementara atau operasionalnya berhenti sementara. Hal ini berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 45 Pasal 154A ayat (1) huruf b UU 6/2023 merupakan salah satu alasan bagi perusahaan untuk melakukan PHK, adapun alasan tersebut melakukan efisiensi, karena:
 - 1) mengalami kerugian;
 - 2) mencegah kerugian;
 - 3) mencegah agar tidak terjadi penutupan perusahaan, yang dimaksud dengan efisiensi adalah upaya yang dilakukan untuk mencegah perusahaan mengalami kerugian, namun demikian tindakan efisiensi itu dimungkinkan dilakukan dengan menutup bagian/divisi tertentu dari suatu perusahaan. Hal itu untuk mencegah agar perusahaan tidak tutup meskipun telah mengalami kerugian.



operasional perusahaan sudah tidak berjalan, disebabkan beberapa hal, misalnya tidak memiliki konsumen/kehilangan pasar, tidak adanya bahan baku utama produksi, jangka waktu perjanjian pelaksanaan pekerjaan habis, selain itu penutupan perusahaan dapat terjadi karena perusahaan mengalami kerugian terus menerus. Dengan demikian penutupan perusahaan dapat terjadi karena perusahaan tidak mengalami kerugian maupun perusahaan mengalami kerugian terus menerus.

- c. Bahwa pengertian penutupan perusahaan dalam Pasal 81 angka 45 Pasal 154A ayat (1) huruf b UU 6/2023 sejalan dengan putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011 mengenai perusahaan tutup dimaknai "*perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu*".
- d. Bahwa sesuai penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa alasan PHK karena efisiensi berbeda dengan alasan penutupan perusahaan.
- e. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 45 Pasal 154A ayat (1) huruf b UU 6/2023 sepanjang frasa, "*atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan*" sudah memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum terhadap PHK karena efisiensi sebagaimana Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.
- f. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 45 Pasal 154A UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian



Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.

4. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:
Bahwa Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru di antara Pasal 157 dan Pasal 158 UU 13/2003 yaitu Pasal 157A pada ayat (1) UU 6/2023 sepanjang frasa "*harus tetap melaksanakan kewajibannya*" tidak memberikan kepastian hukum karena frasa yang digunakan tidak tegas. Sehingga bisa saja ditafsirkan berbeda dengan bunyi teks pasalnya. Begitu pula Pasal 157A ayat (2) sepanjang frasa "...*dengan tetap membayar upah...*" tidak memberikan kepastian hukum karena frasa yang digunakan tidak tegas. Sehingga bisa saja ditafsirkan berbeda dengan bunyi teks pasalnya. Demikian halnya dengan Pasal 157A ayat (3) sepanjang frasa "*dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya*" telah menimbulkan ketidakpastian hukum disebabkan dapat ditafsirkan hanya penyelesaian dalam salah satu tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut tentu telah mengaburkan makna tingkatan yang memang harus dilalui dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti penyelesaian pada tahap perundingan bipartit, apabila perundingan bipartit tidak ditemukan kata sepakat, maka dapat dilanjut tahap mediasi/konsiliasi/arbitrase, dan terakhir pada tahap penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial. Ketentuan Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru diantara Pasal 157 dan Pasal 158 UU 13/2003 yaitu Pasal 157A berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:
 - a. Bahwa Pasal 81 angka 49 Pasal 157A ayat (1) UU 6/2023 merupakan perintah kepada kedua belah pihak untuk tetap



- perselisihan hubungan industrial.
- b. Bahwa menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata '*harus*' memiliki arti *patut, wajib; mesti (tidak boleh tidak)*. Adapun kata '*wajib*' memiliki arti: *harus dilakukan; tidak boleh tidak dilaksanakan (ditinggalkan), sudah semestinya*. Sehingga kata '*harus*' dalam frasa "...*harus tetap melaksanakan kewajibannya*" memiliki pemaknaan yang sama dengan kata '*wajib*'.
 - c. Bahwa selain itu, kata '*harus*' dalam frasa "...*harus tetap melaksanakan kewajibannya*" dikuatkan lagi dengan kata '*tetap*' yang berdasarkan KBBI memiliki arti: *tidak berubah; selalu demikian halnya; sudah pasti (tentu)*. Sehingga Pasal 81 angka 49 Pasal 157A ayat (1) UU 6/2023 sepanjang frasa "...*harus tetap melaksanakan kewajibannya*" telah memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum kepada pekerja/buruh dan pengusaha untuk dipenuhi hak masing-masing.
 - d. Bahwa Pasal 81 angka 49 Pasal 157A ayat (2) UU 6/2023 memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh untuk memperoleh hak atas upah meskipun pekerja/buruh tersebut tidak melaksanakan pekerjaan selama proses penyelesaian perselisihan PHK.
 - e. Bahwa menurut KBBI kata '*tetap*' dalam Pasal 81 angka 49 Pasal 157A ayat (2) UU 6/2023 sepanjang frasa "...*dengan tetap membayar upah...*" memiliki memiliki arti: *tidak berubah; selalu demikian halnya; sudah pasti (tentu)*. Sehingga Pasal 81 angka 49 Pasal 157A ayat (2) UU 6/2023 sepanjang frasa "...*dengan tetap membayar upah...*" telah memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum kepada pekerja/buruh untuk memperoleh hak atas upah.



UU 6/2023 memberi pengertian bahwa selama perselisihan tersebut diproses sesuai dengan tingkatannya, maka pekerja/buruh dan pengusaha tetap harus melaksanakan kewajibannya, dalam hal ini pekerja/buruh melakukan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah pekerja/buruh. Jika perselisihan tersebut belum mencapai kesepakatan pada tingkat perundingan bipartit, maka dilanjutkan pada tingkat berikutnya. Pada tingkatan ini juga, pekerja/buruh dan pengusaha tetap melaksanakan kewajibannya yaitu pekerja/buruh melakukan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah pekerja/buruh demikian juga seterusnya sampai perselisihan itu selesai. Dengan demikian kedua belah pihak tetap melaksanakan kewajibannya selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum selesai.

- g. Bahwa Pasal 81 angka 49 Pasal 157A ayat (3) UU 6/2023 sepanjang frasa “...dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya” telah memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum kepada pekerja/buruh untuk dipenuhi haknya selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.
- h. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 49 Pasal 157A UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.



Masa Kerja

1. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:
Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 156 UU 13/2003. Bahwa dalam pasal a *quo* pada ayat (2) terdapat frasa "...diberikan dengan ketentuan sebagai berikut..." telah mengubah frasa sebelumnya yang berbunyi "...paling sedikit sebagai berikut...". Frasa tersebut menutup kemungkinan bagi perusahaan yang mampu membayar uang pesangon kepada pekerja/buruh lebih dari batas yang telah ditetapkan. Padahal faktanya selama ini, telah banyak perusahaan yang memberikan uang pesangon melebihi batas minimum dengan alasan untuk menghargai jasa dan dedikasi pekerja/buruh yang sudah mengabdikan secara maksimal di dalam suatu perusahaan. Dengan hilangnya frasa "*paling sedikit*" akan perusahaan dapat secara kaku dalam memberikan uang pesangon dan terkesan mengekang perusahaan dalam memberikan uang pesangon kepada pekerja/buruh.
Bahwa selain itu, ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU 6/2023 menghilangkan ketentuan "*penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima betas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat*" sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) huruf c UU 13/2003. Dihapuskannya ketentuan tersebut membuktikan bahwa Negara benar-benar melepaskan tanggung jawabnya dalam memberikan jaminan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh. Padahal adanya pengaturan mengenai uang pesangon dan/atau uang penghargaan sebagaimana tersebut di atas merupakan ketentuan yang sudah mencerminkan adanya kepastian hukum untuk mendapatkan imbalan yang layak serta adil bagi pekerja/buruh. Ketentuan Pasal 156 UU 6/2023 menghalangi diperolehnya imbalan yang layak dan adil bagi pekerja sehingga



Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa tidak dicantumkan frasa "*paling sedikit*" dalam Pasal 81 angka 47 Pasal 156 ayat (2) UU 6/2023, bukan berarti pengusaha dilarang membayar lebih besar dari ketentuan *a quo*, apabila pengusaha mampu. Bahwa pengaturan besaran pesangon yang lebih besar dari peraturan perundang-undangan dapat diatur dalam PP atau PKB. Dalam praktek dilapangan banyak perusahaan yang telah mengatur dalam PP atau PKB bahwa uang pesangon lebih besar dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Bahwa Pasal 81 angka 47 Pasal 156 ayat (4) UU 6/2023 tidak mengatur uang penggantian hak pengobatan dan perumahan sebesar 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, karena hak pengobatan telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional *jo.* Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, bahwa pekerja/buruh yang berakhir hubungan kerjanya berhak memperoleh manfaat jaminan kesehatan selama 6 (enam) bulan berakhir hubungan kerja. Sedangkan hak uang penggantian perumahan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tabungan Perumahan Rakyat.
- c. Bahwa pengaturan hak pengobatan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional *jo.* Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan hak perumahan sebagaimana diatur



Tabungan Perumahan Rakyat telah sesuai dengan ketentuan Pasal 28C ayat (1) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

- d. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 47 Pasal 156 ayat (2) dan ayat (4) UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.
2. Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan:
Bahwa dalam permohonannya para Pemohon mendalilkan ketentuan Pasal 81 angka 53 sampai dengan angka 64 UU 6/2023 yang masing-masing menghapus ketentuan Pasal 161 sampai dengan Pasal 172 UU 13/2003 berimplikasi pada pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh. Oleh karena itu, berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.
Terhadap dalil tersebut, Pemerintah menolak dengan alasan sebagai berikut:
 - a. Bahwa ketentuan Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167, Pasal 169 dan Pasal 172 UU 13/2003 mengenai alasan terjadinya PHK sudah diatur dalam Pasal 81 angka 45 Pasal 154A ayat (1) UU 6/2023 *jo.* PP 35/2021.
 - b. Bahwa perhitungan hak atas PHK pekerja/buruh akibat dari alasan PHK sebagaimana di atas, akan diatur dalam



Pasal 81 angka 45 Pasal 154A ayat (3) UU 6/2023. Hal tersebut sejalan dengan ketentuan Pasal 12 UU PPP, bahwa "*materi muatan peraturan pemerintah berisi materi untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya*".

- c. Bahwa PP 35/2021 telah mengatur mengenai perhitungan hak atas PHK pekerja/buruh termasuk ketentuan lebih lanjut dari ketentuan Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167, Pasal 169 dan Pasal 172 UU 13/2003 yang dihapus dalam UU 6/2023.
- d. Bahwa ketentuan Pasal 154A UU 6/2023 *jo.* PP 35/2021 telah memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum terhadap hak pekerja/buruh akibat PHK.
- e. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 53 sampai dengan angka 64 UU 6/2023 yang masing-masing menghapus ketentuan Pasal 161 sampai dengan Pasal 172 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon dalam permohonan ini tidak memenuhi kualifikasi sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Dengan demikian sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.

IV. Petitum

Berdasarkan penjelasan dan argumentasi tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima Keterangan Presiden untuk seluruhnya;
2. Menolak permohonan pengujian materiil Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Penganti



- Undang-Undang yang diajukan Pemohon untuk seluruhnya;
3. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 4 Pasal 42 ayat (1), ayat (3) huruf a dan huruf c, ayat (4), dan ayat (5); angka 12 Pasal 56 ayat (3) dan ayat (4); angka 13 Pasal 57; angka 15 Pasal 59; angka 16 Pasal 61 ayat (1) huruf c; angka 17 Pasal 61A; angka 18 Pasal 64; angka 19 Pasal 65; angka 20 Pasal 66; angka 25 Pasal 79; angka 27 Pasal 88; angka 28 Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F; angka 29 Pasal 89; angka 30 Pasal 90; angka 31 Pasal 90A dan Pasal 90B; angka 32 Pasal 91; angka 33 Pasal 92 ayat (1); angka 35 Pasal 94; angka 36 Pasal 95; angka 38 Pasal 97; angka 39 Pasal 98; angka 40 Pasal 151; angka 41 Pasal 151A; angka 45 Pasal 154A; angka 47 Pasal 156 ayat (2) dan ayat (4); angka 49 Pasal 157A; angka 53 Pasal 161; angka 54 Pasal 162; angka 55 Pasal 163; angka 56 Pasal 164; angka 57 Pasal 165; angka 58 Pasal 166; angka 59 Pasal 167; angka 61 Pasal 169; dan angka 64 Pasal 172 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang **tidak bertentangan** dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Keterangan Tambahan Presiden I

A. Pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Anggota Mahkamah Konstitusi Prof. Dr. Enny Nurbaningsih, S.H., M. Hum.

1. Apa sesungguhnya yang dimaksud dengan indeks tertentu dan keharusan keberadaannya dalam formula upah minimum, mohon berikan penjelasan?

Terhadap pertanyaan Yang Mulia Hakim Anggota, Pemerintah memberikan penjelasan/tanggapan sebagai berikut:

Bahwa ketentuan mengenai indeks tertentu diatur dalam Pasal 81 angka 28 Pasal 88D ayat (2) UU 6/2023. Indeks tertentu dimaksud merupakan salah satu variabel yang terdapat dalam formula penghitungan upah minimum. Pasal 81 angka 28 Pasal 88D ayat (3) UU 6/2023 mengamanatkan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai



variabel indeks tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah (*vide* Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan).

Bahwa yang dimaksud dengan indeks tertentu dalam formula upah minimum yang **disimbolkan dengan α (alfa)** adalah **wujud yang menggambarkan kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota**, mengingat pertumbuhan ekonomi di suatu daerah tidak hanya dari kontribusi para pekerja saja, tetapi juga terdapat faktor lain seperti belanja barang/jasa pemerintah, investasi, ekspor barang dan jasa, hasil produksi dari beberapa sektor seperti pertanian, manufaktur, perdagangan, dan pariwisata.

Bahwa alasan perlunya indeks tertentu dalam formula penghitungan upah minimum adalah untuk **titik keseimbangan** agar angka kenaikan Upah Minimum terukur sehingga tidak memberatkan pengusaha dan tidak merugikan pekerja/buruh. Selain itu, dengan adanya indeks tertentu dalam formula penghitungan upah minimum akan membuka peluang kesempatan kerja di provinsi atau kabupaten/kota.

Bahwa indeks tertentu merupakan rentang nilai 0,10 (nol koma satu nol) sampai dengan 0,30 (nol koma tiga nol) yang **ditetapkan** oleh Pemerintah dan bersumber dari Badan Pusat Statistik yang berasal dari hasil survey angkatan kerja nasional dan data Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB) di setiap provinsi yang ada di Indonesia. Sedangkan untuk menentukan nilai indeks tertentu (dalam rentang nilai 0,10 (nol koma satu nol) sampai dengan 0,30 (nol koma tiga nol)) dilakukan perhitungannya oleh dewan pengupahan provinsi atau kabupaten/kota. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan ruang dialog bagi dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota yang anggotanya terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, pemerintah dan akademisi/pakar, guna menentukan



minimum.

Bahwa dalam menghitung nilai indeks tertentu, dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. **tingkat penyerapan tenaga kerja**, yakni hitungan pengurangan angka 1 (satu) dengan tingkat pengangguran terbuka pada provinsi atau kabupaten/kota yang dihitung dari survei angkatan kerja nasional pada bulan Agustus paling lama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia; dan
- b. **rata-rata atau median upah**, yakni rata-rata upah pekerja/buruh di luar penyelenggara negara pada provinsi atau kabupaten/kota yang dihitung dari survei angkatan kerja nasional pada bulan Agustus paling lama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia.

2. Apa sesungguhnya formula pengupahan minimum itu? Gambarnya seperti apa yang bisa kemudian mau digambarkan, apakah itu layak atau tidak upah yang ditentukan dalam formula pengupahan?

Terhadap pertanyaan Yang Mulia Hakim Anggota, Pemerintah memberikan penjelasan/tanggapan sebagai berikut:

Bahwa formula upah minimum merupakan rumusan yang digunakan sebagai standar untuk menghitung besaran nilai upah minimum yang akan ditetapkan oleh Gubernur baik di tingkat provinsi atau tingkat kabupaten/kota. Rumusan tersebut digambarkan sebagai berikut:

$$UM_{(t+1)} = UM_{(t)} + \text{Nilai Penyesuaian } UM_{(t+1)}$$

Yang dimaksud dengan "UM_(t+1)" adalah Upah minimum yang akan ditetapkan.

Yang dimaksud dengan "UM_(t)" adalah Upah minimum tahun berjalan.

Yang dimaksud dengan "Nilai Penyesuaian UM_(t+1)" adalah nilai penyesuaian Upah minimum yang akan ditetapkan.



upah minimum **telah layak**, mengingat variabel yang digunakan dalam formula telah mempertimbangkan kondisi perekonomian dan kondisi ketenagakerjaan. Kondisi perekonomian digambarkan dengan variabel pertumbuhan ekonomi dan inflasi, sementara kondisi ketenagakerjaan digambarkan dengan variabel indeks tertentu yang mempertimbangkan faktor penyerapan tenaga kerja dan median upah.

Bahwa penetapan formula upah minimum dalam UU 6/2023 pada prinsipnya tetap memperhatikan kebutuhan hidup layak, di mana kebutuhan hidup layak tercermin dalam upah minimum tahun berjalan yang digunakan sebagai dasar penetapan upah minimum dengan menggunakan formula penghitungan upah minimum. Hal ini sejalan dengan UU 13/2003 di mana kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penetapan upah minimum dengan mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Bahwa formula Upah Minimum dalam UU 6/2023 ditetapkan untuk dapat menjaga daya beli pekerja/buruh dan di sisi lain untuk dapat juga memberikan peluang bagi dunia usaha agar tetap mempunyai daya saing. Hal ini sejalan dengan penetapan kebijakan pengupahan yang bertujuan antara lain, untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, dan mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta menahan laju inflasi.

3. Pemerintah agar memberikan data mengenai *outsourcing* sejak berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, kemudian bandingkan data *outsourcing* dengan sebelum berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, termasuk data seberapa besar sesungguhnya PHK yang terjadi setelah Undang-Undang Cipta Kerja dan bandingkan dengan etika masih berlakunya UU 13/2003.

Terhadap pertanyaan Yang Mulia Hakim Anggota, Pemerintah memberikan penjelasan/tanggapan sebagai berikut:



		Jumlah Pekerja Sebelum Berlakunya UU Cipta Kerja	Jumlah Pekerja Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja
1.	2018	3.395	
2.	2019	3.504	
3.	2020	4.487	
4.	2021		4.148
5.	2022		4.675
6.	2023		4.563

Sumber:

1. Tahun 2018 s.d. 2020 berdasarkan data Ditjen PHI dan Jamsos, Kemnaker.
2. Tahun 2021 s.d. 2023 berdasarkan data Wajib Lapo Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP) Kemnaker.

No.	Tahun	Jumlah Pekerja Yang Ter-PHK Sebelum Berlakunya UU Cipta Kerja	Jumlah Pekerja Yang Ter- PHK Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja
1.	2018	27.687	
2.	2019	18.911	
3.	2020	386.877	
4.	2021		127.085
5.	2022		25.114
6.	2023		64.855

Sumber: Ditjen PHI dan Jamsos, Kemnaker (gabungan data Disnaker dan Kemnaker).

Berdasarkan data di atas, adanya lonjakan PHK pada tahun 2020 dan 2021 disebabkan oleh pandemi Covid-19.

4. Data peraturan pemerintah apa saja yang sudah diterbitkan dari Undang-Undang Cipta Kerja ini?

Terhadap pertanyaan Yang Mulia Hakim Anggota, Pemerintah memberikan penjelasan/tanggapan sebagai berikut:

Berikut daftar inventaris Peraturan Pemerintah pasca diterbitkan Undang-Undang Cipta Kerja (klaster ketenagakerjaan), yaitu:



PEMERINTAH				
1.	Penggunaan Tenaga Kerja Asing	- Pasal 42 ayat (6) - Pasal 49	Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing	Permenaker 8/2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah 34/2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
2.	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja	- Pasal 56 ayat (4) - Pasal 59 ayat (4) - Pasal 61A ayat (3) - Pasal 66 ayat (6) - Pasal 77 ayat (5) - Pasal 78 ayat (4) - Pasal 79 ayat (6) - Pasal 154A ayat (3) - Pasal 156 ayat (5)	Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja	-
3.	Pengupahan	- Pasal 88 ayat (4) - Pasal 88B ayat (2) - Pasal 88C ayat (7) - Pasal 88D ayat (3) - Pasal 90B ayat (4) - Pasal 92 ayat (3) - Pasal 98 ayat (3)	Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagaimana telah diubah dengan PP 51/2023	Permenaker 13/2021 tentang Tata Cara Pengangkatan, Pemberhentian, dan Penggantian Anggota Dewan Pengupahan, dan Tata Kerja Dewan Pengupahan
4.	Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan	- Pasal 46A ayat (3) - Pasal 46D ayat (4) - Pasal 46E ayat (2)	Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan	1. Permenaker 7/2021 tentang Tata Cara Pendaftaran Peserta dan Pelaksanaan Rekomposisi Iuran Dalam Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan 2. Permenaker 15/2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan 3. Permenkeu 148/PMK.02/2021 tentang Tata Cara Penyediaan, Pencairan, Penggunaan dan Pertanggungjawaban Dana Awal dan Akumulasi Iuran Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
5.	Perizinan	Pasal 12 UU 11/2020	Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan	Permenaker 6/2021 tentang Penetapan Standar Kegiatan Usaha dan/atau Produk Pada



				PEMERINTAH
			Perizinan Berusaha Berbasis Risiko	Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan
6.	Terdapat beberapa Peraturan Menteri yang substansinya telah diatur dalam peraturan yang baru atau sudah tidak sesuai lagi sehingga perlu dicabut	-	-	Permenaker 23/2021 tentang Pencabutan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan sebagai akibat diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta Peraturan Pelaksanaan.

5. Jadi perlu juga kami, terutama saya untuk mendapatkan keyakinan sebetulnya yang paling tepat pengaturannya untuk mengatur ketenagakerjaan itu, ya? Apakah yang lama (UU 13/2003) ataukah kemudian yang baru ini (UU 6/2023)? Yang mana yang lama itu juga sudah berapa kali dimintakan untuk direvisi.

Terhadap pertanyaan Yang Mulia Hakim Anggota, Pemerintah memberikan penjelasan/tanggapan sebagai berikut:

Bahwa dalam perjalannya UU 13/2003 telah dimohonkan pengujian materiil ke Mahkamah Konstitusi sebanyak **36 (tiga puluh enam) pengujian**, yakni:

NO.	REGISTRASI PERKARA	PASAL YANG DIUJI
1.	012/PUU-I/2003 PEMOHON: SAEPUL TAVIP, DKK.	Pasal 119-121, Pasal 106, Pasal 64-66, Pasal 158, Pasal 137-145, Pasal 186, Pasal 137 s.d. Pasal 138 dan Pasal 76 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 27 ayat (1) UUD 1945.
2.	115/PUU-VII/2009 PEMOHON: SP BCA BERSATU	Pasal 120 dan Pasal 121 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945.
3.	37/PUU-IX/2011 PEMOHON: DRG. UGAN SUGANDAR, DKK.	Pasal 155 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945
4.	61/PUU-VIII/2010	Pasal 1 angka 22, Pasal 88 ayat (3) huruf a, Pasal 90 ayat (2), Pasal 160 ayat (3) dan



	PEMOHON: M. KOMARUDDIN, DKK.	ayat (6), Pasal 162 ayat (1) dan Pasal 171 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945.
5.	27/PUU-IX/2011 PEMOHON: DIDIK SUPRIADI, DKK.	Pasal 59, 64, 65 dan 66 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945
6.	19/PUU-IX/2011 PEMOHON: SP HOTEL PAPANDAYAN BANDUNG	Pasal 164 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945
7.	58/PUU-IX/2011 PEMOHON: SDR. ADRIANI	Pasal 169 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap UUD 1945
8.	61/PUU-X/2012 PEMOHON: THOMAS CHANDRA (DIREKTUR PT. ANGKASARIA INDAHABADI	Pasal 166 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 12 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Terhadap UUD 1945
9.	Perkara Nomor 100/PUU-X/2012 PEMOHON: MARTEN BOLIU (EX SATPAM PT. SANDHY PUTRA MAKMUR)	Pasal 96 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap UUD 1945
10.	117/PUU-X/2012 PEMOHON: IR. DUNUNG WIJANARKO DAN WAWAN ADI DWI YANTO	Pasal 163 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap UUD 1945
11.	67/PUU-XI/2013 IR. OTTO GEO DIWARA PURBA DKK (9 ORANG) PEKERJA PERTAMINA, MELALUI KUASA HUKUM SIHALOHO & ZAIM LAW OFFICES	Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.
12.	69/PUU-XI/2013 PEMOHON: JAZULI, ANAM SUPRIYANTO, DAN WARIAJI	Pasal 160 ayat (3) dan ayat (7) dan Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28 D ayat (1), Pasal 28I ayat (2), Pasal 28 G ayat (1) dan Pasal 28 H ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
13.	96/PUU-XI/2013 PEMOHON:	Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28 C ayat (2) jo Pasal 28 D ayat (1), Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945., Pasal 65



	ASOSIASI PENGUSAHA INDONESIA (APINDO)	ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28 C ayat (2) jo Pasal 28 D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28 C ayat (2) jo Pasal 28 D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
14.	Perkara Nomor 07/PUU-XII/2014 PEMOHON: M. KOMARUDIN DKK (8 ORANG) ALIANSI JAWA BARAT (ALJABAR)	Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
15.	11/PUU-XII/2014 PEMOHON: DEWAN PENGURUS PROVINSI ASOSIASI PENGUSAHA JAWA TIMUR (DPP APINDO JATIM)	Pasal 88 ayat (4) dan Pasal 89 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
16.	72/PUU-XIII/2015 PEMOHON: SUKARYA DAN SITI NURROFIQOH (GABUNGAN SERIKAT BURUH MANDIRI DAN SERIKAT BURUH BANGKIT)	Pasal 90 ayat (2), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Penjelasannya terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
17.	114/PUU-XIII/2015 PEMOHON: MUHAMMAD HAFIDZ, DKK.	Pasal 171 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
18.	1/PUU-XIV/2016 PEMOHON: JOHN PIETER NAZAR, SH., M.H.	Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
19.	8/PUU-XIV/2016 PEMOHON: ALIANSI BURUH TANPA NAMA	Pasal 88 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
20.	23/PUU-XIV/2016 PEMOHON: JOKO HANDOYO, DKK.	Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 1, angka 2, angka 11, angka 12, Pasal 1 huruf a, Pasal 56 huruf a, Pasal 86, Pasal 110, Pasal 114, Pasal 115 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
21.	99/PUU-XIV/2016 PEMOHON:	Pasal 6, Pasal 59 ayat (7), dan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945.



	HERY SHIETRA, S.H.	
22.	13/PUU-XV/2017 PEMOHON: IR. H. JHONI BOETJA, DKK.	Pasal 153 ayat (1) huruf f UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
23.	100/PUU-XV/2017 PEMOHON: DESY PUSPITA SARI	Pasal 6, Pasal 59 ayat (7) dan Pasal 86 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
24.	6/PUU-XVI/2018 PEMOHON: ABDUL HAKIM, DKK.	Pasal 59 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
25.	42/PUU-XVI/2018 PEMOHON: BANUA SANJAYA HASIBUAN, SH. DKK (4 ORANG PEMOHON)	Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
26.	46/PUU-XVI/2018 PEMOHON: DRA. INDRAYANA, DKK (KUASA HUKUM LOKATARU LAW & HUMAN RIGHTS OFFICE	Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28H ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
27.	68/PUU-XVI/2018 PEMOHON: DRS. MARTINUS NUROSO, M.M.	Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
28.	72/PUU-XVI/2018 PEMOHON: ABDUL HAKIM	Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
29.	75/PUU-XVI/2018 PEMOHON: DRS. MARTINUS NUROSO, M.M.	Sejak kapan pemberlakuan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013 yang menggugurkan/membatalkan Pasal 96 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
30.	77/PUU-XVI/2018 PEMOHON: BANUA SANJAYA HASIBUAN, SH, DKK (3 ORANG PEMOHON) MEWAKILI KIM NAM HYUN (DIREKTUR UTAMA)	Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945



31.	100/PUU-XVI/2018 PEMOHON: FORUM PERJUANGAN PENSIUNAN BNI DALAM HAL INI DIWAKILI OLEH DRS. MARTINUS NUROSO, M.M.	Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
32.	101/PUU-XVI/2018 PEMOHON: ESTER FRANSISCA NUBAN	Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
33	66/PUU-XVIII/2020 PEMOHON: SLAMET ISWANTO, MAUL GANI, S.E.	Pasal 42 ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945
34	68/PUU-XVIII/2020 PEMOHON: SERIKAT PEKERJA PT PLN	Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945.
35	17/PUU-XX/2022 PEMOHON: MUHAMMAD REYNALDI ARIANANDA ARKIANG, S.H., LL.M.	Pasal 91 ayat (1), dan Pasal 91 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945.
36	75/PUU-XX/2022 PEMOHON: MUHAYATI, DKK.	Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945.

Mendasarkan pada hasil pengujian materiil UU 13/2003 *a quo* Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi memutuskan dengan amar **“mengabulkan permohonan untuk seluruhnya”** sebanyak **4 (empat) permohonan** dan amar **“mengabulkan permohonan untuk sebagian”** sebanyak **9 (sembilan) permohonan**. Dengan demikian, merujuk pada putusan-putusan tersebut, sekurang-kurangnya terdapat **13 (tiga belas) permohonan uji materiil UU 13/2003** yang pokok amar putusannya adalah menyatakan **pasal/ayat UU 13/2003 bertentangan dengan UUD 1945**.

Bahwa memperhatikan hal-hal tersebut, sudah seyogyanya UU 13/2003 untuk segera **dilakukan perbaikan**, mengingat cukup banyak pasal/ayat yang telah diajukan untuk diuji dan telah dinyatakan



samping itu, tindakan perbaikan UU 13/2003 melalui UU Cipta Kerja *in casu* UU 6/2023 merupakan **tindak lanjut dari putusan Mahkamah Konstitusi** sebagaimana yang tertuang dalam amar putusan pengujian materiil UU 13/2003. Perbaikan terhadap UU 13/2003 juga untuk memastikan kembali bahwa pengaturan ketenagakerjaan dalam UU bidang ketenagakerjaan bersifat komprehensif dan memenuhi kriteria tata kelola regulasi dibanding sebelum dilakukannya perbaikan terhadap UU 13/2003.

B. Pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Anggota Mahkamah Konstitusi Prof. Dr. Saldi Isra, S.H.

Apakah peraturan pelaksana yang ada sekarang itu masih sama enggak dengan Undang Undang Cipta Kerja yang sebelum dibatalkan itu? Apa substansi yang berubah?

Terhadap pertanyaan Yang Mulia Hakim Anggota, Pemerintah memberikan penjelasan/tanggapan sebagai berikut:

No.	Peraturan Pelaksana UU 11/2020	Peraturan Pelaksana UU 6/2023	Keterangan Perubahan Peraturan Pelaksana UU 6/2023
1.	Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing	Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing	Tetap
2.	Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pemerintah sedang menyusun Rancangan Perubahan PP 35/2021 	Perubahan substansi dalam Rancangan Perubahan PP 35/2021 ditujukan terhadap substansi Alih Daya sebagaimana yang diatur dalam Pasal 81 angka 20 Pasal 64 ayat (2) UU 6/2023, yang pada pokoknya mengatur pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang dapat diserahkan dalam alih daya
3.	Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan	<ul style="list-style-type: none"> Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2023 tentang Pengupahan 	Perubahan substansi dalam PP 51/2023 sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> Variabel formula upah yang terdiri dari pertumbuhan ekonomi, inflasi dan indeks tertentu; Nilai penyesuaian upah minimum dalam formula upah; Peran serta dewan pengupahan terhadap penentuan upah minimum maupun struktur skala upah; Peranan kepala daerah dalam penetapan upah minimum provinsi atau upah minimum kabupaten/kota;



			kabupaten/kota, termasuk daerah pemekaran baru termasuk Ibu Kota Nusantara yang belum memiliki upah minimum dan akan menetapkan upah minimum;
4.	Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan	Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan	Tetap
5.	Permenaker 6/2021 tentang Penetapan Standar Kegiatan Usaha dan/atau Produk Pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan	Permenaker 6/2021 tentang Penetapan Standar Kegiatan Usaha dan/atau Produk Pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan	Tetap

Keterangan Tambahan Presiden II

A. Pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Anggota Mahkamah Konstitusi Prof. Dr. Enny Nurbaningsih, S.H., M. Hum.

1. Apakah berbeda Keterangan Presiden yang disampaikan dalam Perkara 168/PUU-XXI/2023 dengan Keterangan Presiden yang disampaikan dalam perkara lainnya (40/PUU-XXI/2023 dan 61/PUU-XXI/2023), kalau beda apakah Keterangan Presiden Perkara 168/PUU-XXI/2023 sebagai pelengkap dari perkara sebelumnya, mohon berikan penjelasan?

Terhadap pertanyaan Yang Mulia Hakim Anggota, Pemerintah memberikan penjelasan/tanggapan sebagai berikut:

Bahwa terdapat perbedaan perkara 168/PUU-XXI/2023 dengan perkara 40/PUU-XXI/2023 dan perkara 61/PUU-XXI/2023 yaitu terkait substansi Tenaga Kerja Asing (TKA). Sedangkan substansi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Cuti, Upah dan Upah Minimum, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan Pesangon maka Keterangan Presiden yang disampaikan merupakan satu kesatuan dan saling melengkapi.

Berikut tabel perbandingan pasal-pasal yang dimohonkan dalam perkara 168/PUU-XXI/2023 dengan perkara 40/PUU-XXI/2023 dan perkara 61/PUU-XXI/2023:



	40/PUU-XXI/2023	61/PUU-XXI/2023	168/PUU-XXI/2023
A. Tenaga Kerja Asing (TKA)			
1.	-	-	angka 4 Pasal 42 ayat (1), ayat (3) huruf a dan huruf c, ayat (4), dan ayat (5)
B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)			
1.	angka 12 Pasal 56	angka 12 Pasal 56 ayat (3)	angka 12 Pasal 56 ayat (3) dan ayat (4)
2.	angka 13 Pasal 57	-	angka 13 Pasal 57
3.	angka 14 Pasal 58	-	angka 15 Pasal 59
4.	angka 15 Pasal 59	-	angka 16 Pasal 61 ayat (1) huruf c
5.	angka 16 Pasal 61	-	angka 17 Pasal 61A
C. Alih Daya			
1.	angka 18 Pasal 64	-	angka 18 Pasal 64
2.	angka 19 Pasal 65	-	angka 19 Pasal 65
3.	angka 20 Pasal 66	-	angka 20 Pasal 66
D. Cuti			
1.	angka 25 Pasal 79 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6)	-	angka 25 Pasal 79
E. Upah dan Upah Minimum			
1.	angka 24 Pasal 78 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4)	-	angka 27 Pasal 88
2.	angka 26 Pasal 84	-	angka 28 Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, Pasal 88F
3.	angka 27 Pasal 88	-	angka 29 Pasal 89
4.	angka 28 Pasal 88C ayat (4), Pasal 88F	-	angka 30 Pasal 90
5.	angka 29 yang menghapus Pasal 89	-	angka 31 Pasal 90A
6.	angka 30 yang menghapus Pasal 90	-	angka 31 Pasal 90B
7.	angka 31 Pasal 90A	-	angka 32 Pasal 91
8.	angka 33 Pasal 92	-	angka 33 Pasal 92 ayat (1)
9.	angka 39 Pasal 98	-	angka 35 Pasal 94
10.	-	-	angka 36 Pasal 95
11.	-	-	angka 38 Pasal 97
12.	-	-	angka 39 Pasal 98
F. PHK			
1.	angka 40 Pasal 151	-	angka 40 Pasal 151
2.	angka 41 Pasal 151A	-	angka 41 Pasal 151A
3.	angka 42 Pasal 152	-	angka 45 Pasal 154A
4.	angka 43 Pasal 153	-	-
5.	angka 44 Pasal 154	-	-
6.	angka 45 Pasal 154A	-	-
7.	angka 45 Pasal 154A ayat (2)	-	-
8.	angka 46 yang menghapus Pasal 155	-	-
G. Pesangon			



	40/PUU-XXI/2023	61/PUU-XXI/2023	168/PUU-XXI/2023
1.	angka 47 Pasal 156	-	angka 47 Pasal 156 ayat (2) dan ayat (4)
2.	angka 48 Pasal 157 ayat (1)	-	angka 49 Pasal 157A
3.	angka 52 Pasal 160	-	angka 53 Pasal 161
4.	angka 53 Pasal 161	-	angka 54 Pasal 162
5.	angka 54 Pasal 162	-	angka 55 Pasal 163
6.	angka 55 Pasal 163	-	angka 56 Pasal 164
7.	angka 56 Pasal 164	-	angka 57 Pasal 165
8.	angka 57 Pasal 165	-	angka 58 Pasal 166
9.	angka 58 Pasal 166	-	angka 59 Pasal 167
10.	angka 59 Pasal 167	-	angka 61 Pasal 169
11.	angka 60 Pasal 168	-	angka 64 Pasal 172
12.	angka 61 Pasal 169	-	-
13.	angka 62 Pasal 170	-	-
14.	angka 63 Pasal 171	-	-
15.	angka 64 Pasal 172	-	-
16.	angka 65 Pasal 184	-	-

2. Apa kelebihan pengaturan TKA melalui model RPTKA dibandingkan model izin, berikan tabel kelebihan dan kekurangan menggunakan RPTKA dari yang sebelumnya menggunakan izin?

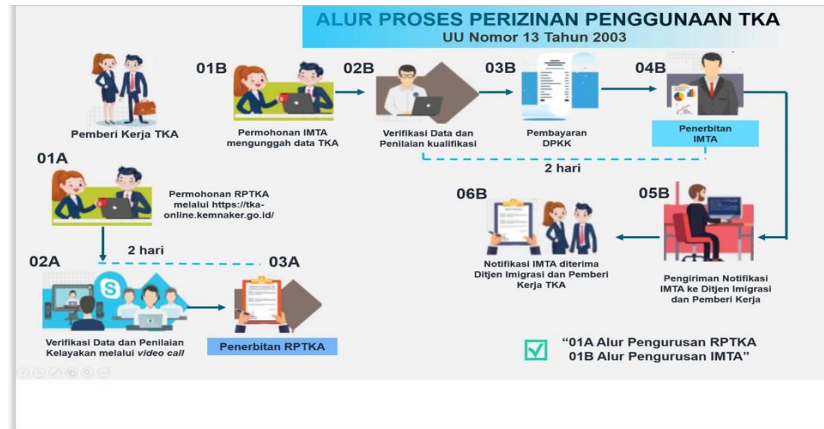
Terhadap pertanyaan Yang Mulia Hakim Anggota, Pemerintah memberikan penjelasan/tanggapan sebagai berikut:

Aspek	RPTKA dan IMTA dalam UU 13/2003	RPTKA dalam UU 6/2023
Prosedur pengajuan permohonan	Pengajuan dilakukan secara manual, dengan menyampaikan berkas ke loket pelayanan dan input data dilakukan oleh petugas.	1. Pengajuan telah menggunakan <i>platform daring (online)</i> . 2. Prosedur pengajuan lebih cepat dan praktis serta <i>real-time</i> (sistem menampilkan status proses permohonan).
Dokumen yang diterbitkan	1. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang memuat: a. jabatan TKA; b. jumlah TKA; c. masa berlaku TKA; dan d. lokasi kerja TKA. 2. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA): Dokumen ini memuat data TKA yang dipekerjakan.	Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Pengesahan RPTKA) merupakan dokumen yang memuat data TKA yang dipekerjakan setelah dilakukan penilaian kelayakan terhadap pemberi kerja TKA. Hasil penilaian kelayakan memuat: a. jabatan TKA, b. jumlah TKA, c. masa berlaku TKA, dan d. lokasi kerja TKA.



Untuk lebih jelas alur proses bisnis perizinan penggunaan TKA berdasarkan UU 13/2003 dan UU 6/2023 sebagai berikut:

a. Alur Proses Perizinan TKA berdasarkan UU 13/2003



b. Alur Proses Perizinan TKA berdasarkan UU 6/2023



3. Berikan tabel kekurangan PKWT dalam UU 13/2003 dan kelebihan PKWT dalam UU 6/2023? Dan kenapa pengaturan esensial dituangkan dalam PP padahal semestinya dalam UU?

Terhadap pertanyaan Yang Mulia Hakim Anggota, Pemerintah memberikan penjelasan/tanggapan sebagai berikut:

Aspek	Kekurangan PKWT dalam UU 13/2003	Kelebihan PKWT dalam UU 6/2023
Perlindungan pekerja	Pekerja berstatus PKWT cenderung	PKWT diatur dengan ketentuan yang lebih



	perusahaan yang lebih rendah, seperti tidak mendapat jaminan kepastian penghasilan dan ketenagakerjaan.	perusahaan yang lebih baik bagi pekerja, seperti hak-hak yang setara dengan pekerja tetap.
Kesempatan perpanjangan	Tidak diatur secara tegas mengenai kesempatan perpanjangan kontrak bagi pekerja berstatus PKWT.	Memberikan ketentuan yang memungkinkan perpanjangan kontrak untuk jangka waktu tertentu, dengan syarat-syarat yang diatur secara jelas.
Kewajiban perusahaan	Perusahaan tidak memiliki kewajiban yang jelas untuk memberikan hak-hak yang setara antara pekerja berstatus PKWT dan pekerja tetap.	Mewajibkan perusahaan untuk memberikan perlakuan yang setara antara pekerja PKWT dan pekerja tetap, termasuk hak-hak seperti gaji, cuti, dan jaminan sosial.
Kompensasi	Tidak diatur kewajiban pemberian kompensasi bagi pekerja yang berakhir PKWT.	Diatur kewajiban pemberian kompensasi bagi pekerja yang berakhir PKWT.

Mengenai pertanyaan mengapa pengaturan esensial dituangkan dalam PP, pengaturan tersebut sebagai upaya untuk memperjelas dan mengatur secara lebih spesifik tanpa harus merubah undang-undang yang lebih umum.

Pengaturan PKWT dalam PP merupakan kebijakan hukum terbuka dari pembentuk undang-undang sebagai upaya perlindungan dan kepastian hukum pekerja PKWT.

4. Terkait alih daya, mohon dibuat tabel kekurangan alih daya dalam UU 13/2003 dan kelebihan alih daya dalam UU 6/2023?

Terhadap pertanyaan Yang Mulia Hakim Anggota, Pemerintah memberikan penjelasan/tanggapan sebagai berikut:

	Kekurangan	Kelebihan Alih Daya
--	-------------------	----------------------------



Perlindungan pekerja	Belum mengatur secara jelas perusahaan yang bertanggungjawab terhadap perlindungan Pekerja/Buruh alih daya (perusahaan pemberi pekerjaan atau perusahaan alih daya).	Kejelasan perlindungan Pekerja/Buruh alih daya berupa upah, kesejahteraan, syarat kerja dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.
Perjanjian kerja	Perjanjian kerja pada sistem alih daya seringkali dimaknai hanya berdasarkan PKWT.	Penegasan bahwa perjanjian kerja pada sistem alih daya berlaku bagi PKWT dan PKWTT.
Keberlangsungan pekerjaan	Pekerja dalam sistem alih daya rentan mengalami ketidakpastian terkait keberlangsungan pekerjaan.	Memberikan kepastian keberlangsungan pekerjaan dan kepastian perlindungan hak Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.

Dengan adanya perubahan dalam UU 6/2023, hal ini dapat meningkatkan perlindungan dan kepastian bagi pekerja yang bekerja melalui sistem alih daya, serta mengatur lebih jelas mengenai hak, kewajiban, dan tanggung jawab antara semua pihak yang terlibat dalam alih daya.

5. Mengapa upah berdasarkan sektor dihapus dalam UU 6/2023 dan apa bedanya upah berdasarkan sektor di wilayah dengan upah berdasarkan sektor pekerjaan? Apakah hal tersebut hal yang sama atau berbeda?



memberikan penjelasan/tanggapan sebagai berikut:

Upah berdasarkan sektor dihapus dalam UU 6/2023 karena adanya keinginan untuk menyesuaikan sistem pengupahan dengan prinsip-prinsip yang lebih adil dan merata bagi pekerja di berbagai sektor. Sebelumnya, sistem upah berdasarkan sektor cenderung menciptakan disparitas yang besar antara upah yang diterima oleh pekerja di sektor-sektor tertentu. Penghapusan sistem upah berdasarkan sektor merupakan upaya untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan menghindari potensi politisasi upah.

Aspek	Upah Minimum	Upah Minimum Sektoral
Dasar Penetapan	Standar minimum yang harus dipenuhi oleh semua pekerja/buruh, tidak tergantung pada jenis pekerjaan atau sektor tertentu.	Standar minimum yang ditetapkan berdasarkan sektor tertentu dan tidak berlaku untuk semua pekerja/buruh.
Tujuan	Memberikan perlindungan minimum dan menjamin daya beli bagi semua pekerja/buruh.	Memperhitungkan perbedaan karakteristik sektor ekonomi atau industri dalam menetapkan upah minimum sektoral.
Lingkup Pengaturan	Berdasarkan wilayah (provinsi dan/atau kabupaten/kota).	Berdasarkan sektor usaha tertentu (KBLL) sesuai wilayah provinsi dan/atau kabupaten/kota.
Faktor yang Dipertimbangkan	Mempertimbangkan kondisi ekonomi dan kondisi ketenagakerjaan	Mempertimbangkan: 1. kategori usaha; 2. perusahaan skala besar; 3. pertumbuhan nilai tambah; dan 4. produktivitas tenaga kerja.
Penetapan Besaran	Besaran upah minimum ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi dewan pengupahan yang dihitung menggunakan formula upah minimum.	Besaran upah sektoral ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan kesepakatan antara asosiasi sektor pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
Keberlakuan	Berlaku sebagai upah terendah pekerja/buruh di perusahaan, dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil yang memenuhi syarat.	Berlaku bagi pekerja/buruh pada sektor usaha tertentu.



minimum sektoral terletak pada dasar penetapan, tujuan, lingkup pengaturan, faktor yang dipertimbangkan, penetapan besaran dan keberlakuan.

6. Bagaimana sistem rekrutmen dewan pengupahan dan mekanisme kerja dewan pengupahan dalam penentuan upah yang berkeadilan? Terhadap pertanyaan Yang Mulia Hakim Anggota, Pemerintah memberikan penjelasan/tanggapan sebagai berikut:

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 81 angka 39 Pasal 98 UU 6/2023 yang mengatur mengenai Dewan Pengupahan yang diatur lebih lanjut dalam PP 36/2021 sebagaimana yang telah diubah dengan PP 51/2023 dan Permenaker Nomor 13 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pengangkatan, Pemberhentian, dan Penggantian Anggota Dewan Pengupahan, dan Tata Kerja Dewan Pengupahan.

Dewan pengupahan nasional bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat dalam rangka:

- a. perumusan kebijakan pengupahan; dan
- b. perumusan dan pengembangan sistem pengupahan.

Dewan pengupahan provinsi bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada gubernur dalam rangka:

- a. penetapan upah minimum provinsi;
- b. penetapan upah minimum kabupaten/kota bagi kabupaten/ kota yang mengusulkan;
- c. penyiapan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan; dan
- d. penerapan upah minimum serta struktur dan skala upah di perusahaan pada tingkat provinsi.

Dewan pengupahan kabupaten/kota bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada bupati/wali kota dalam rangka:

- a. pengusulan upah minimum kabupaten/kota;
- b. penyiapan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan; dan



perusahaan pada tingkat kabupaten/kota.

Adapun pengangkatan dan tata kerja dewan pengupahan, sebagai berikut:

a. Pengangkatan Dewan Pengupahan

Keanggotaan dewan pengupahan terdiri dari unsur pemerintah, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, akademisi dan praktisi. Keanggotaan dari unsur pemerintah diserahkan kepada pimpinan lembaga pemerintah terkait sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk menunjuk wakilnya yang akan ditugaskan di dewan pengupahan.

Keanggotaan dari unsur organisasi pengusaha merupakan organisasi pengusaha yang menangani bidang ketenagakerjaan dan telah terakreditasi oleh kamar dagang dan industri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Keanggotaan dari unsur serikat pekerja/serikat buruh ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai keterwakilan dalam kelembagaan hubungan industrial.

Keanggotaan dari unsur akademisi dan pakar terdiri atas:

- 1) akademisi yang terkait dengan bidang pengupahan; dan
- 2) pakar yang terkait dengan bidang pengupahan.

Calon anggota Dewan Pengupahan Nasional (Depenas) dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, akademisi, dan pakar yang telah memenuhi persyaratan, diusulkan oleh Menteri kepada Presiden untuk ditetapkan sebagai anggota Depenas sesuai susunan keanggotaan Depenas.

Anggota Dewan Pengupahan Provinsi (Depeprov) diangkat oleh gubernur atas usul kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.

Anggota Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (Depekab/Depeko) diangkat oleh bupati/walikota atas usul



bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

b. Tata Kerja Dewan Pengupahan

Tugas dewan pengupahan yaitu memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah. Hasil kerja dewan pengupahan akan diserahkan kepada pemerintah berupa dokumen rekomendasi yang berisi rumusan saran dan pertimbangan berdasarkan musyawarah untuk mufakat. Anggota dewan pengupahan menyiapkan bahan untuk dilakukan pembahasan dalam sidang pleno dewan pengupahan. Hasil pembahasan dituangkan dalam bentuk pokok pikiran dewan pengupahan, pokok pikiran tersebut akan disampaikan kepada pemerintah dalam bentuk surat rekomendasi sebagai saran dan pertimbangan. Dalam hal musyawarah tidak mencapai mufakat maka dapat dilakukan pemungutan suara terbanyak.

7. Apakah pasal yang dihapus dalam UU 6/2023 diakomodasi dalam regulasi lain dan berikan penjelasan kenapa dihapus pasal tersebut? Terhadap pertanyaan Yang Mulia Hakim Anggota, Pemerintah memberikan penjelasan/tanggapan sebagai berikut:

Bahwa terhadap pasal-pasal yang dihapus dalam UU 6/2023 tidak diatur dalam regulasi lain selain UU 6/2023, akan tetapi terhadap pasal-pasal yang dihapus tersebut direposisi ke dalam beberapa pasal dalam UU 6/2023 kecuali beberapa pasal sebagai tindak lanjut putusan Mahkamah Konstitusi.

Berikut daftar pasal yang dihapus dan direposisi dalam UU 6/2023:

NO.	DAFTAR PASAL YANG DIHAPUS DALAM UU 6/2023		
	PASAL	KETERANGAN	
		REPOSISI KE	HAPUS
1.	Pasal 43 dihapus	Pasal 42	-
2.	Pasal 44 dihapus	Pasal 42	-
3.	Pasal 46 dihapus	Pasal 42	-
4.	Pasal 48 dihapus	Pasal 42	-
5.	Pasal 65 dihapus	-	Pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian



	PASAL	REPOSISI KE	HAPUS
			pemborongan tunduk pada hukum perdata.
6.	Pasal 89 dihapus	Pasal 88 Pasal 88C Pasal 88D	-
7.	Pasal 90 dihapus	-	Untuk menghindari terjadinya ketidakpastian hukum.
8.	Pasal 91 dihapus	Pasal 88A	-
9.	Pasal 96 dihapus	-	Menyesuaikan Putusan MK No 100/PUU-X/2012 yang menyatakan Pasal 96 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.
10.	Pasal 97 dihapus	Pasal 88 Pasal 88A Pasal 88C	-
11.	Pasal 152 dihapus		Konsekuensi dari perubahan Pasal 151.
12.	Pasal 154 dihapus	Pasal 151A	-
13.	Pasal 155 dihapus	Pasal 157A	-
14.	Pasal 158 dihapus	-	Mengakomodir putusan MK No.012/PUU-I/2003.
15.	Pasal 159 dihapus	-	Mengakomodir putusan MK No.012/PUU-I/2003, dan Putusan MK No.114/PUU-VIII/2015.
16.	Pasal 161 dihapus	Pasal 154A jo. PP 35/2021	-
17.	Pasal 162 dihapus		-
18.	Pasal 163 dihapus		-
19.	Pasal 164 dihapus		-
20.	Pasal 165 dihapus		-



	PASAL	REPOSISI KE	HAPUS
21.	Pasal 166 dihapus		-
22.	Pasal 167 dihapus		-
23.	Pasal 168 dihapus		-
24.	Pasal 169 dihapus		-
25.	Pasal 170 dihapus		-
26.	Pasal 171 dihapus		-
27.	Pasal 172 dihapus		-
28.	Pasal 184 dihapus	Pasal 185	-

B. Pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Anggota Mahkamah Konstitusi Dr. Daniel Yusmic Pancastaki Foekh, S.H., M.H.

1. Berapa banyak TKA yang ada di Indonesia dan pada sektor apa saja TKA bekerja?
Terhadap pertanyaan Yang Mulia Hakim Anggota, Pemerintah memberikan penjelasan/tanggapan sebagai berikut:

**DATA PENGESAHAN RPTKA YANG BERLAKU
TAHUN 2021 s.d 2023**

Berdasarkan Jenis Usaha

No.	Jenis Usaha	2021	2022	2023
1	Jasa	46.795	54.430	68.581
2	Industri	39.225	54.341	65.907
3	Pertanian dan Maritim	2.251	2.766	2.826
	Total	88.271	111.537	137.314

Berdasarkan Level Jabatan

No.	Level Jabatan	2021	2022	2023
1	Advisor/Consultant	20.807	23.421	27.720
2	Direksi	8.936	9.686	10.351
3	Komisaris	658	767	868
4	Manager	19.127	23.479	27.709
5	Profesional	38.745	54.184	70.666
	Total	88.271	111.537	137.314

Berdasarkan Negara

No.	Negara	2021	2022	2023
1	Amerika Serikat	1.954	2.174	2.342
2	Australia	1.614	1.939	2.216
3	India	5.765	6.997	7.607
4	Inggris	1.740	1.893	2.131
5	Jepang	9.870	11.152	11.078
6	Korea Selatan	9.302	10.007	11.175
7	Malaysia	3.495	4.431	4.747
8	Philippina	4.324	4.284	3.997
9	Republik Rakyat China	37.711	52.973	74.503
10	Singapura	1.143	1.534	1.692
11	Lain lain	11.349	14.153	15.826
	Total	88.271	111.537	137.314

Sumber Data : *Data berlaku diambil Per Tgl 31 Desember
Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing
Digen Binapenta dan PKK
Kementerian Ketenagakerjaan R.I



yang bekerja di luar negeri?

Terhadap pertanyaan Yang Mulia Hakim Anggota, Pemerintah memberikan penjelasan/tanggapan sebagai berikut:

Bahwa berdasarkan laporan tahunan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) tahun 2021 sampai dengan tahun 2023, diperoleh jumlah data penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri sebagai berikut:

Laporan Tahunan | 2023

Penempatan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2021, 2022 dan 2023
Berdasarkan Negara Penempatan

NO	NEGARA	2021	2022	2023	JUMLAH
1	Taiwan	7.789	53.483	83.216	144.488
2	Malaysia	563	43.163	72.260	115.986
3	Hong Kong	52.278	60.096	65.916	178.290
4	Korea Selatan	174	11.571	12.580	24.325
5	Jepang	359	5.832	9.673	15.864
6	Singapura	3.217	6.624	7.898	17.739
7	Arab Saudi	747	4.676	6.310	11.733
8	Italia	3.225	3.582	3.519	10.326
9	Brunai Darussalam	0	0	2.872	2.872
10	Turki	874	1.489	2.289	4.652
11	Polandia	1.195	1.897	1.524	4.616
12	Uni Emirat Arab	437	548	976	1.961
13	Papua Nugini	259	549	634	1.442
14	Hungaria	112	178	447	737
15	Kuwait	10	718	425	1.153
16	Slovakia	0	30	401	431
17	Maldivest	449	1.164	388	2.001
18	Kepulauan Solomon	1	418	375	794
19	Selandia Baru	0	184	335	519
20	Maladewa	0	0	330	330
21	Qatar	219	848	307	1.374
22	Zambia	144	110	289	543
23	Rusia	154	273	246	673
24	Rumania	83	288	221	592
25	Bulgaria	0	29	178	207
26	Lainnya	335	3.052	1.356	4.743
Jumlah		72.624	200.802	274.965	548.391

*Data tahun 2021 – 2022 ditarik per 1 Januari 2023
 **Data tahun 2023 ditarik per 1 Januari 2024
 *** Data diurutkan berdasarkan jumlah Penempatan pada Tahun 2023

[2.4] Menimbang bahwa Pemohon menyerahkan kesimpulan yang diterima Mahkamah pada 25 Juli 2024 yang pada pokoknya menyimpulkan sebagai berikut:

A. Pokok-Pokok Kesimpulan

1. Kewenangan Mahkamah

- a. Bahwa sepanjang pemeriksaan perkara dalam persidangan ini, dapat dibuktikan bahwa permohonan Pemohon adalah berkenaan dengan pengujian Materiil UU 6/2023 klaster ketengakerjaan terhadap UUD 1945. Artinya objek pengujian yang dimohonkan oleh Pemohon masih dalam lingkup kewenangan Mahkamah Konstitusi;



1945, Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, Pasal 10 ayat (1) huruf a UU No. 24 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah terakhir dengan UU No. 7 Tahun 2020 tentang Mahkamah Konstitusi, Pasal 29 ayat (1) UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, serta Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 2 Tahun 2021, maka Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara *a quo*.

2. Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Para Pemohon

Bahwa sepanjang proses persidangan, para Pemohon dapat membuktikan memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan pengujian materiil UU 6/2023 klaster ketenagakerjaan terhadap UUD 1945. Oleh karenanya, dapat disimpulkan bahwa para Pemohon telah terbukti memiliki kedudukan hukum dalam mengajukan permohonan *a quo*. Selanjutnya, para Pemohon menyerahkan sepenuhnya mengenai kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.

3. Pokok Perkara

Kesimpulan terhadap pokok perkara, para Pemohon uraikan dalam bentuk tabel pada halaman berikutnya sebagai berikut:



DALIL PEMOHON	KET PEMERINTAH	KET SAKSI/AHLI	KESIMPULAN
(1) TENAGA KERJA ASING			
<p>Para Pemohon pada intinya mendalilkan telah mengalami kerugian konstitusional atau setidaknya berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU 13/2003 karena norma <i>a quo</i> mengatur ketentuan baru mengenai penempatan tenaga kerja asing, sehingga berlakunya Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.</p>	<p>1. Bahwa Pasal 81 angka 4, Pasal 42 Undang-Undang 6/2023 yang mengubah Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang 13/2003 terkait penggunaan tenaga kerja asing dengan memberlakukan pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing tidak menghilangkan persyaratan penggunaan TKA oleh pemberi kerja. Pemerintah menegaskan bahwa sebelum RPTKA disahkan, dilakukan penilaian kelayakan oleh Pemerintah terhadap RPTKA yang diajukan oleh pemberi kerja, termasuk verifikasi kesesuaian kualifikasi dan kompetensi calon TKA dengan persyaratan jabatan yang akan diduduki oleh calon TKA.</p> <p>2. Bahwa proses pengesahan RPTKA harus memperhatikan berbagai ketentuan, seperti TKA hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu sesuai dengan kompetensinya. Pemberi kerja dilarang mempekerjakan TKA pada jabatan yang mengurus personalia dan pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA. Selain itu, pemberi kerja wajib membayar dana</p>	<p>Keterangan Saksi Said Iqbal</p> <p>1. Bahwa penggunaan TKA di dalam undang-undang terdahulu, tenaga kerja asing, itu ada berorientasi dari mulai tahun 1970, berorientasi pada <i>skilled workers</i>. Ahli akutansi internasional, ahli hukum internasional, ahli las internasional. Sekarang, dengan Undang-Undang Cipta Kerja, supir forklift dari Cina, tukang 14 masak dari Cina, tukang batu dari Cina.</p> <p>Keterangan Ahli Zainal Arifin Mochtar</p> <p>2. Bahwa pada pokoknya menyatakan sebagai berikut: soal TKA yang menghapus/menggeser proses izin menjadi rencana pekerja. Menurut ahli konsep izin itu lebih bercorak hierarkis. Jadi, ada yang meminta, ada pemberi. Ada pola ketidaksamaan antara peminta izin dengan pemberi izin. Karena kemudian ada pola hierarkis dalam istilah ahli. Sehingga ketika diubah dengan hanya mengajukan rencana saja, maka pola hierarkis itu menjadi hilang. Hal ini menghilangkan kesan penguasaan negaranya, sehingga kemudian kesannya, peminta rencana itu lebih lebih kuat</p>	<p>1. Berubahnya konsep Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) menjadi Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) tidak sekedar mengubah frasa atau nomenklatur, tetapi telah mengubah sistem pengaturan penggunaan tenaga kerja asing. Paradigma pengaturannya sudah tidak lagi dengan konsep "izin" tetapi "pengesahan". Dengan demikian, berimplikasi setidaknya pada dua hal; <i>pertama</i>, mengubah Izin Tertulis menjadi hanya sekedar pengesahan (RPTKA) sebagaimana dimaksud pada Pasal 42 ayat (1) UU 13/2003 <i>jo</i> UU 6/2023; <i>kedua</i>, ketidakberlakuan izin diperluas, yang semula hanya bagi TKA sebagai Pegawai Diplomatik dan konsuler, kemudian ditambah dengan anggota direksi atau anggota dewan komisaris, TKA pemelihara mesin produksi untuk keadaan darurat, TKA vokasi, TKA <i>start up</i>, kunjungan bisnis, dan TKA peneliti untuk jangka waktu tertentu. Bahkan, tidak diatur secara jelas mengatur mengenai kompetensi dan batasan kompetensi TKA yang dapat dipekerjakan di Indonesia berpotensi menimbulkan kerugian bagi tenaga kerja warga negara Indonesia dalam hal kehilangan kesempatan dan peluang mendapatkan pekerjaan bagi tenaga kerja warga negara Indonesia.</p> <p>2. Bahwa jelas dengan diubahnya Pasal 42 ayat (5)</p>



	<p>kompensasi atas setiap TKA yang dipekerjakannya dan harus menunjuk tenaga kerja Warga Negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA, serta melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Warga Negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA. Keseluruhan proses penilaian kelayakan ini menunjukkan peran aktif pemerintah dalam melakukan hak uji atau assessment sebelum memberikan persetujuan pengesahan RPTKA kepada pemberi kerja.</p>	<p>posisinya dibanding izin. Dan menurut ahli hal itu menghilangkan rezim administrasinya, gitu. Sehingga lebih terdorong ke arah rezim yang lebih bersifat perjanjian, yang lebih bersifat dalam tanda kutip, ya, "keperdataan". Hal ini membuktikan polituk hukum UU Cipta Kerja kluster ketenagerjaan tidak memberikan perlindungan yang seimbang khususnya bagi pekerja/buruh.</p> <p>3. Bahwa mengenai banyaknya ketentuan yang didelegasikan ke Peraturan Pemerintah (PP). Menurut ahli sebenarnya paradigmanya sederhana, ahli mengatakan bahwa undang-undang itu adalah produk representasi, sedangkan PP itu adalah produk administrasi. Ketika pengaturan itu dulu dicantumkan dalam undang-undang, kemudian dibuang ke PP, ini menjadi menarik. Karena kemudian menggeser semacam persetujuan representatif, itu menjadi rezim administrasi. Jadi, sesuatu yang seharusnya dua pihak, rakyat harusnya ikut, melalui DPR sebagai representasi digeser menjadi rezim administrasi yang menjadi sepenuhnya milik pemerintah semata. Hal ini menurut ahli akan sangat berbahaya sebenarnya, karena kemudian sangat mungkin diatur berdasarkan keinginan Pemerinta saja. Apalagi dalam praktik, Ahli</p>	<p>UU 13/2003 dengan Pasal 81 angka 4 UU 6/2023, menghilangkan frasa "dan/atau jabatan-jabatan tertentu" sebagaimana diatur dalam Pasal 46 ayat (1) UU 13/2003, maka TKA tidak lagi dilarang untuk menduduki jabatan apa saja, kecuali personalia. Bahkan PP turunannya (vide Pasal 11 PP 34/2021) pun hanya melarang penggunaan TKA untuk formasi personalia saja, "Pemberi Kerja TKA dilarang mempekerjakan TKA pada jabatan yang mengurus personalia.", tidak lagi dilarang untuk menduduki jabatan apa saja. Pada akhirnya terbukti sebagaimana yang disampaikan Saksi Pemohon bahwa berbagai macam formasi jabatan pekerjaan dapat diduduki oleh TKA.</p> <p>3. Terkait dengan keterangan Pemerintah yang pada pokoknya menyatakan dalam RPTKA tetap harus memperhatikan berbagai ketentuan, seperti TKA hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu sesuai dengan kompetensinya. Pemberi kerja dilarang mempekerjakan TKA pada jabatan yang mengurus personalia dan pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA. Seluruh yang disampaikan itu, dalam UU 6/023 pengaturannya digeser yang semula dad di UU menjadi didelegasikan ke PP. Hal ini yang dalam pembuktian di persidangan terbukti akan sangat berbahaya jika pengaturan yang fundamental digeser ke PP, karena akan diatur sesuka hati Pemerintah. Terlebih lagi sebenarnya pengaturan tersebut sebenarnya masuk materi muatan UU bukan PP.</p>
--	--	--	--



		<p>mengatakan bahwa memang Pemerintah jauh lebih dekat ke arah pengusaha dalam banyak hal.</p>	<p>4. Dengan demikian, perubahan norma penggunaan TKA yang sangat mendasar ini telah jelas bertentangan dengan semangat melindungi hak konstitusional warga negara Indonesia untuk mendapat pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan (vide Pasal 27 ayat (2) UUD 1945).</p>
<p>(2) PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)</p>			
<p>Para Pemohon pada intinya mengalami kerugian konstitusional atau setidaknya tidaknya berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 56 UU 13/2003; 2. Pasal 81 angka 13 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 57 UU 13/2003 3. Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 1945 4. Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003; dan 5. Pasal 81 angka 17 UU 6/2023 yang memuat ketentuan Pasal 61A sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 61 dan Pasal 62 UU 13/2003, <p>karena norma <i>a quo</i> di atas memuat pengaturan baru mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bagi pekerja kontrak, sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bahwa diubahnya ketentuan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang 13/2003 oleh Undang-Undang 6/2023 tidak menghilangkan pemberian jaminan kepastian hukum atas pengaturan batasan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan dalam PKWT. Hal tersebut secara tegas diatur dalam Pasal 81 angka 12, Pasal 56 ayat (2) juncto angka 15 Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang 6/2023. 2. Bahwa pada prinsipnya, perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang 13 Tahun 2003. Sebab untuk menentukan kekuatan hukum suatu perjanjian tidak terletak pada bentuknya, yaitu secara tertulis atau lisan, melainkan harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata juncto Pasal 52 Undang-Undang 13 Tahun 2003. 3. Bahwa Undang-Undang 13/2003 mengatur perjanjian kerja dapat dibagi menjadi dua bentuk, 	<p>Keterangan Saksi Said Iqbal</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Betul di dalam aturannya karyawan kontrak, PP, dibatasi 5 tahun. Padahal periodenya tidak (tidak dibatasi). Orang bisa dikontrak 2 minggu, pecat. Orang dikontrak 1 bulan, pecat. Orang dikontrak 5 bulan, pecat. Di dalam Undang-Undang 13/2003, ada periode dan batas waktu, jadi satu kesatuan. Kalau dia 3 periode, walaupun belum 5 tahun, tetap harus diangkat karyawan tetap, atau dipecat kalau tidak dibutuhkan. Kalau dia 3 periode 5 tahun, juga boleh. Sekarang enggak. Periodenya tidak dibatasi, sehingga dikontrak kapan saja dan menjelang hari Raya Idul Fitri, tidak bayar THR. <p>Keterangan Saksi Jazuli</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Dengan adanya Undang-Undang Cipta Kerja ini beserta aturan turunannya, saat ini kita banyak jumpai di seluruh perusahaan-perusahaan, khususnya yang ada di Jawa Timur. Banyak sekali pekerja kontrak yang sifatnya sangat pendek, hanya 3 bulan, 4 bulan, berbeda dengan tahun yang lalu. 3. Kontraknya itu berulang-ulang, sampai 15 kali, bahkan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan norma PKWT dalam UU 6/2023 telah berimplikasi pada tidak adanya kepastian hukum atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi pekerja (<i>job security</i>) & (<i>income security</i>). 2. UU 6/2023 yang telah menghapus ketentuan Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003, berimplikasi pada tidak lagi ada batasan jangka waktu dan periode waktu tertentu (batas berapa kali perjanjian PKWT ini diperpanjang/diberlakukan) dalam memberikan status kontrak (PKWT) pada pekerja. 3. UU 6/2023 tidak membatasi secara spesifik jangka waktu dan periode PKWT. Pembatasan jangka waktu diatur dalam PP 35/2021 yang menentukan PKWT dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun, akan tetapi PP 35/2021 tidak mengatur batasan berapa kali (berapa periode) jangka waktu tersebut akan selalu terus diperpanjang. 4. Sebagaimana terbukti dalam persidangan, pendelegasian pengaturan yang sangat fundamental dari UU ke PP selain melanggar prinsip representasi, juga akan sangat berbahaya bagi pekerja/buruh, karena Pemerintah bisa sesuka hati membuat aturan tersebut. 5. Pengaturan PKWT yang demikian ini jelas berimplikasi pada jangka waktu PKWT yang bisa



<p>28D ayat (2), dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.</p>	<p>yaitu PKWT dan PKWTT. Untuk PKWTT dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan. Sedangkan ketentuan PKWT dalam Pasal 51 ayat (2) Undang-Undang 13 Tahun 2003 dipersyaratkan harus secara tertulis. 5 Hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kepastian kepada pekerja/buruh dalam hal PKWT dilakukan secara tertulis. Pengaturan perjanjian PKWT harus dibuat tertulis juga diatur kembali dalam ketentuan Pasal 81 angka 13, Pasal 57 Undang-Undang 6/2023 yang mengubah Pasal 57 Undang-Undang 13/2003 yang menyebutkan bahwa PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Dan apabila ada PKWT dibuat secara lisan, berarti tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 51 ayat (2) Undang-Undang 13/2003 dan ketentuan Pasal 81 angka 13, Pasal 57 Undang-Undang 6/2023 yang mengubah Pasal 57 Undang-Undang 13 Tahun 2003.</p> <p>4. Bahwa penghapusan ketentuan Pasal 59 ayat (3) dan ayat (5) Undang-Undang 13/2003 yang mengatur perpanjangan jangka waktu PKWT oleh Undang-Undang 6/2023 tidak menghilangkan esensi pengaturan atau</p>	<p>sampai 20 kali, dan itu sampai bertahun-tahun. Berbeda dulu dengan yang diputuskan oleh Mahkamah Konstitusi, ada batasan-batasan waktu dan jenis pekerjaan. Dan yang paling aneh lagi dalam undang-undang ini, sewaktu-waktu pekerja yang dikontrak ini bisa di-PHK, meskipun kontraknya misalkan kontraknya 4 tahun bisa diakhiri, walaupun cuma 3 tahun, dengan alasan pekerjaannya sudah habis. Nah, ini sudah diatur juga di dalam Undang-Undang Cipta Kerja beserta aturan turunannya. Dengan sistem kontrak ini, maka banyak buruhnya itu kan sangat kondisi sangat terpaksa. Kondisi seperti itu dihadapkan dengan upah yang murah, bahkan tidak sedikit upah buruh yang kontrak itu di bawah ketentuan upah minimum.</p> <p>Keterangan Ahli Zainal Arifin Mochtar</p> <p>4. Bahwa mengenai banyaknya ketentuan yang didelegasikan ke Peraturan Pemerintah (PP). Menurut ahli sebenarnya paradigmanya sederhana, ahli mengatakan bahwa undang-undang itu adalah produk representasi, sedangkan PP itu adalah produk administrasi. Ketika pengaturan itu dulu dicantumkan dalam undang-undang, kemudian dibuang ke PP, ini menjadi menarik. Karena kemudian menggeser semacam persetujuan</p>	<p>selalu diperpanjang bahkan seumur hidup. Misal setiap jangka 5 (lima) tahun diperpanjang untuk 5 (lima) tahun kemudian, dan seterusnya. Sehingga, pekerja tidak akan pernah menerima hak-haknya sebagaimana hak yang diterima oleh pekerja tetap. Begitu sebaliknya, pekerja juga bisa diberhentikan sewaktu-waktu, karena dianggap sudah tidak lagi dibutuhkan oleh perusahaan meski jangka waktu PKWTnya belum berakhir.</p> <p>6. Selain itu, terbukti dalam persidangan pemberlakuan Pasal 81 angka 13 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 57 UU 13/2003 mengakibatkan pekerja/buruh yang dipekerjakan dengan PKWT yang dibuat secara tidak tertulis oleh perusahaan akan berpotensi kehilangan haknya secara hukum untuk mendapatkan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sebagaimana keterangan Pemerintah memang dimungkinkan perjanjian dibuat secara lisan maupun tertulis, akan tetapi khusus untuk perjanjian kerja sudah seharusnya dibuat secara tertulis agar ada kepastian hukum terkait hak-hak pekerja/buruh. Jika dibuat secara lisan, maka hal ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh karena selain tidak dapat memiliki bukti otentik di hadapan hukum untuk membuktikan perjanjian kerjanya dengan perusahaan, posisi pekerja/buruh akan sangat lemah ketika terjadi pengingkaran perjanjian kerja.</p> <p>7. Selanjutnya terbukti dalam persidangan, ketentuan Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003, sepanjang ayat (1) huruf b, yang menghapus frasa “dan paling lama 3</p>
---	---	---	---



	<p>perpanjangan jangka waktu PKWT. Pelaksanaan atas perpanjangan jangka waktu PKWT pada prinsipnya tetap harus didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak, yakni pengusaha dan pihak pekerja/buruh yang membuat PKWT. Hal ini sejalan dengan penjelasan pemerintah sebelumnya di atas, yakni bahwa perjanjian kerja termasuk diantaranya PKWT pembuatannya harus memenuhi unsur-unsur ketentuan Pasal 52 Undang-Undang 13/2003 yang mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat di atas dasar: Kesepakatan kedua belah pihak. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesucilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>5. Bahwa Para Pemohon keliru memahami konstruksi hukum ketentuan Pasal 81 angka 16, Pasal 61 ayat (1) huruf c Undang-Undang 6/2023 yang memuat klausul, selesainya suatu pekerjaan tertentu, dimana para Pemohon mengaitkan klausul <i>a quo</i> berlaku juga terhadap perjanjian kerja dalam hubungan kerja PKWTT. Bahwa untuk memahami teks ketentuan Pasal 81 angka 16, Pasal 61 ayat (1) huruf c Undang-Undang</p>	<p>representatif, itu menjadi rezim administrasi. Jadi, sesuatu yang seharusnya dua pihak, rakyat harusnya ikut, melalui DPR sebagai representasi digeser menjadi rezim administrasi yang menjadi sepenuhnya milik pemerintah semata. Hal ini menurut ahli akan sangat berbahaya sebenarnya, karena kemudian sangat mungkin diatur berdasarkan keinginan Pemerinta saja. Apalagi dalam praktik, Ahli mengatakan bahwa memang Pemerintah jauh lebih dekat ke arah pengusaha dalam banyak hal.</p>	<p>(tiga) tahun” berpotensi membuka ruang bagi jenis pekerjaan yang lama penyelesaiannya lebih dari 3 tahun untuk bisa didasarkan pada PKWT serta dapat membuka ruang bagi pengusaha untuk menempatkan pekerja/buruh berdasarkan PKWT dalam masa waktu yang cukup lama yakni lebih dari 3 tahun. Hal tersebut berpotensi mempersempit kesempatan bagi pekerja/buruh untuk dapat bekerja berdasarkan PKWTT (atau disebut sebagai pekerja tetap).</p> <p>8. Terbukti pula dalam persidangan ketentuan Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 tidak memberikan jaminan <i>job security</i> bagi pekerja/buruh, khususnya pada ayat (4) Pasal a quo yang menghapus batasan jangka waktu dan batasan perpanjangan dalam PKWT yang didasarkan atas jangka waktu sehingga berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh dapat dikontrak berdasarkan PKWT dalam waktu yang lama dan bahkan seumur hidup. Sementara pada ayat (5) Pasal a quo kewajiban bagi pengusaha yang ingin memperpanjang PKWT untuk memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir juga dihilangkan, sehingga hal tersebut menghilangkan hak pekerja/buruh untuk mendapatkan kepastian akan status pekerjaannya: apakah akan diperpanjang ataukah tidak diperpanjang, sebelum berakhir masa pekerjaannya berdasarkan perjanjian kerja. Pada ayat (6) Pasal a quo juga dibuat aturan yang membuat pengusaha memiliki ruang yang sangat luas untuk melakukan pembaharuan PKWT pekerja/buruh secara</p>
--	---	--	--



	<p>6/2023 tidak dapat dilepaskan dari keberadaan ketentuan Pasal 81 angka 12, Pasal 56 khususnya ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang 6/2023, yang mengatur bahwa perjanjian kerja terbagi atas dua jenis, yaitu PKWT dan PKWTT. Dimana PKWT mensyaratkan antara lain terhadap klausul selesainya suatu pekerjaan tertentu. Bahwa berdasarkan ketentuan <i>a quo</i> sangat jelas menerangkan terhadap klausul selesainya suatu pekerjaan tertentu, pemaknaannya ditujukan bagi perjanjian kerja dalam bentuk PKWT. Sehingga terhadap pemahaman para Pemohon yang mengartikan berakhirnya perjanjian kerja PKWTT dapat disebabkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu merupakan pemahaman yang keliru dan tidak berdasar hukum.</p> <p>6. Bahwa para Pemohon keliru memahami Ketentuan Pasal 81 angka 17, Pasal 61A Undang-Undang 6/2023, dan Pasal 62 Undang-Undang 13/2003. Kedua pasal tersebut mengatur dua hal yang berbeda, yakni pemberian uang kompensasi bagi pekerja/buruh yang berakhir PKWT-nya dan pembayaran ganti rugi apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT.</p>		<p>berulang kali tanpa batasan dan dalam jangka waktu yang tertentu sehingga hal tersebut tidak memberikan jaminan kepastian bagi pekerja/buruh.</p> <p>9. Terbukti pula dalam persidangan bahwa ketentuan Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003 yang menambahkan pengaturan mengenai kondisi berakhirnya perjanjian kerja, yaitu meliputi pula: "selesainya suatu pekerjaan tertentu" sebagaimana tercantum dalam Pasal 61 ayat (1) huruf c jelas menimbulkan kerugian bagi pekerja/buruh, baik yang berstatus sebagai pekerja tetap (PKWTT) maupun pekerja kontrak (PKWT), sebab bagi pekerja tetap yang dipekerjakan di pekerjaan tertentu dimaksud, dapat saja diakhiri hubungan kerjanya oleh perusahaan ketika pekerjaan tersebut selesai, sedangkan perusahaan bersangkutan masih berjalan dengan jenis pekerjaan yang lain. Adapun bagi pekerja kontrak, hubungan kerjanya juga dapat diakhiri ketika pekerjaannya dianggap sudah selesai, padahal pekerja bersangkutan, misalnya, masih memiliki sisa masa kontrak. Jika Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003 dikaitkan dengan pasal baru, yaitu Pasal 81 angka 17 UU 6/2023 yang memuat ketentuan baru yaitu Pasal 61A, maka pekerja kontrak yang diakhiri masa kerjanya akibat klausul <i>"selesainya suatu pekerjaan tertentu"</i>, hanya akan diberikan kompensasi yang nilainya tidak disebutkan, melainkan akan diatur dalam PP. Padahal, jika berpegang pada sistem UU</p>
--	---	--	--



	<p>7. Bahwa ketentuan kewajiban pemberian uang ganti rugi atas pengakhiran PKWT sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT, ketentuannya diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang 13/2003 yang menyatakan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Ketentuan Pasal 62 Undang-Undang 13/2003 tersebut tidak mengalami perubahan atau dicabut oleh Undang-Undang 6/2023. Dengan demikian, dalam hal pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT yang diputus perjanjian kerjanya oleh pengusaha sebelum berakhirnya PKWT pekerja/buruh a quo tetap berhak memperoleh uang ganti rugi sebagaimana diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang 13/2003.</p>		<p>13/2003, pekerja kontrak yang diakhiri hubungan kerjanya sebelum jangka waktu kontraknya berakhir, berhak menerima upah sebesar masa kontrak yang tersisa. Artinya, perusahaan menurut Pasal 62 UU 13/2003 wajib membayarkan upah dari sisa masa kontrak pekerja bersangkutan dengan nilai yang sudah dapat diperkirakan sesuai ketentuan undang-undang, dan bukan diberikan kompensasi yang nilainya tidak disebutkan dalam undang-undang. Dalam hal ini UU 6/2023 jelas terbukti menghilangkan hak pekerja/buruh untuk mendapatkan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil di hadapan hukum sebagaimana dimaksud UUD 1945.</p>
(3) TENAGA ALIH DAYA (<i>OUTSOURCING</i>)			
<p>Para Pemohon mengalami kerugian konstitusional atau setidak-tidaknya berpotensi mengalami</p>	<p>1. Bahwa para Pemohon keliru memahami konstruksi hukum Pasal 81 angka 18, Pasal 81 angka 19,</p>	<p>Keterangan Saksi Said Iqbal: 1. Bahwa pengaturan terkait Pekerja Alih Daya (<i>outsourcing</i>) dalam UU</p>	<p>1. Bahwa Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 65 UU 13/2003 telah menyebabkan konstruksi</p>



<p>kerugian konstitusional akibat berlakunya;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 64 UU 13/2003; 2. Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 65 UU 13/2003; dan 3. Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 66 UU 13/2003. <p>Pasal-pasal di atas bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.</p>	<p>Pasal 81 dan angka 20, Pasal 66 Undang-Undang 6 Tahun 2023.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 18, Pasal 64 Undang-Undang 6/2023 secara tegas telah mengamanatkan penetapan sebagaimana pelaksanaan pekerjaan diatur dalam peraturan pemerintah, sehingga sudah sangat jelas mengenai jenis kegiatan atas pelaksanaan sebagian pekerjaan yang dapat dialihdayakan akan ditetapkan oleh pemerintah, yang artinya dengan penetapan tersebut pemerintah akan membatasi tidak semua jenis pekerjaan dapat dialihdayakan. 3. Dalil para Pemohon yang menyatakan peraturan pemerintah bukan solusi karena disusun tanpa melibatkan partisipasi publik adalah tidak benar. 	<p>6/2023 merupakan bentuk eksploitasi, bahkan menempatkan negara sebagai agen <i>modern slavery</i> atau perbudakan modern;</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Bahwa faktanya, <i>outsourcing</i> menjadi merajalela dan masif. Karyawan kontrak dikontrak terus-menerus tanpa periode, walaupun ada batas lima tahun di peraturan pemerintahnya; 3. Bahwa seluruh dunia mengenal, pemerintah Indonesia juga mengenal yang namanya <i>modern slavery</i> atau budak. Adapun seluruh dunia mengutuk <i>modern slavery outsourcing</i> atau <i>precarious work</i>. Dalam implementasi UU 6/2023 praktiknya di lapangan menempatkan negara penentu mana yang boleh dan mana yang tidak boleh <i>outsourcing</i>. Dalam fakta lapangan harusnya ketika memutuskan jenis-jenis pekerjaan yang boleh di-<i>outsourcing</i> itu harus diatur dalam Undang-Undang agar jelas dan rinci. Di Jepang membatasi 106 jenis pekerjaan yang boleh <i>outsourcing</i>. Di beberapa negara Eropa di Skandinavia, Norwegia, Finlandia, Islandia, Denmark, Sweden, membatasi 57 jenis <i>outsourcing</i>. Hal tersebut juga dilakukan oleh Prancis; 4. Bahwa negara memberikan kewenangan jenis pekerjaan yang boleh di-<i>outsourcing</i>, tidak boleh di-<i>outsourcing</i>, itu pun di jenis pekerjaan bukan kegiatan pokok. Nah, Indonesia satu-satunya negara yang melebihi negara komunis. Yang mana negara yang menentukan boleh 	<p>hukum Pasal 65 UU 13/2003 yang mengatur mengenai batasan, syarat kerja, dan perlindungan hak-hak <i>outsourcing</i> menjadi hilang. Padahal, substansi yang diatur dalam Pasal 65 UU 13/2003 ialah terkait dengan In House <i>Outsourcing</i> yaitu penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan untuk mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaan pokok, melainkan bersifat penunjang, yang dikerjakan di lokasi perusahaan pemberi pekerjaan dengan tanpa menghambat proses produksi secara langsung. Dihapusnya ketentuan Pasal 65 UU 13/2003 mengakibatkan antara lain hilangnya batasan cara menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain di dalam perusahaan pemberi pekerjaan terkait dengan perlindungan bagi para pekerja; semua jenis pekerjaan bisa diborongkan tanpa dibatasi core atau non core; tidak perlu lagi syarat harus berbadan hukum bagi perusahaan pemborongan pekerjaan; dan tidak ada lagi sanksi hukum berupa beralihnya hubungan kerja ke pemberi pekerjaan. Hal itu berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh karena bisa saja pekerja/buruh akan di-<i>outsource</i> seumur hidup;</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Bahwa Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 65 UU 13/2003 berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja/buruh sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 karena jaminan bagi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan berpotensi tidak dapat diwujudkan akibat tidak adanya batasan dan syarat
--	--	--	--



		<p><i>outsourcing</i>, boleh tidak <i>outsourcing</i>. Maka sekarang ditemui terjadi di fakta lapangan, PHK di mana-mana. Jadi, buruh-buruh tekstil, garmen, sepatu, makanan, minuman, komponen elektronik, labor intensive (padat karya) tiba-tiba dipecat. 30 tahun masa kerja, ibu-ibu 20 tahun, 30 tahun, pecat. Karena itu perintah yang dimainkan di PP-nya. Setelah dia dipecat, kan orang butuh kerja.</p> <p>Keterangan Saksi Jazuli</p> <p>5. Bahwa faktanya <i>outsourcing</i> semakin menjamur, padahal dulu Mahkamah Konstitusi sudah membatasi, hanya 5 jenis pekerjaan yang boleh di-<i>outsourcing</i>. Hari ini, semua jenis pekerjaan di-<i>outsourcing</i>. Banyak terjadi perusahaan-perusahaan, yang anehnya <i>outsourcing</i>-nya sekarang ini berinduk kepada perizinannya di Pemerintah Pusat melalui online. Kita tidak tahu, perusahaannya yang mana? Kantornya di mana?</p> <p>6. Bahwa banyak perusahaan-perusahaan yang terjadi beroperasinya di wilayah Jawa Timur, tapi <i>outsourcing</i>-nya yang ada di Jakarta, sehingga tidak tahu, pekerja. Putusnya juga pakai online. Kondisi seperti ini semakin memperkeruh, pertanggungjawaban hukumnya ke siapa? Berbeda dengan aturan-aturan sebelumnya, harus jelas badan hukumnya, harus jelas tempat tinggalnya, kantornya, ada tempat pelatihannya. Ini tidak ada.</p>	<p>kualifikasi yang dapat dilakukan <i>outsourcing</i> dalam bekerja.</p> <p>3. Bahwa berlakunya Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 66 UU 13/2003 berpotensi mengakibatkan terbangunnya sistem ketenagakerjaan yang menukar atau mengganti pekerja yang berstatus tetap dengan pekerja dari perusahaan 'Alih Daya' guna mengerjakan semua jenis pekerjaan tanpa batas sehingga dapat menciptakan "perbudakan modern (modern slavery)", memperdagangkan manusia untuk dipekerjakan kepada orang lain atau Exploitat de l'homp var l'homp karena syarat dan ketentuan tentang jenis dan sifat pekerjaan yang diperbolehkan Pasal 65 UU 13/2003 juga telah dihapus oleh UU 6/2023 sehingga melanggar hak-hak pekerja/buruh yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang mengatur bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum, serta hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.</p>
--	--	--	---



		<p>Keterangan Ahli Zainal Arifin Mochtar</p> <p>7. Bahwa salah satu hal yang paling menakutkan sebenarnya adalah ketika mengalihkan sebagian besar pengaturan hak yang sebaiknya dijelaskan secara mendetail di dalam UU itu dalam aturan delegasi di aturan lebih lanjut baik PP maupun Perpres. Hal ini melanjutkan kebiasaan menggeser pengauran yang seharusnya mendapatkan partisipasi yang bermaksa menjadi pengaturan yang bersifat kebijakan internal pemerintah. Artinya, apa yang seharusnya dibicarakan secara serius di tingkat pembentuk UU dengan segala pendekatan ideologis, teknokratis, politis dan partisipatif, itu akan berubah menjadi kebijakan sepihak semata.</p> <p>8. Bahwa Memberikan cek kosong ke PP seringkali adalah langkah yang tidak tepat oleh karena PP seharusnya untuk menjalankan UU sebagaimana mestinya. Jika UU sebagaimana mestinya telah melenceng, maka akan sangat mungkin PP akan membuatnya semakin jauh melenceng.</p>	
(4) CUTI			
<p>Para Pemohon mengalami kerugian konstitusional atau setidaknya berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003 karena norma a quo memuat</p>	<p>1. Bahwa dalil para Pemohon yang menyatakan ketidakpastian hukum pekerja/buruh atas upah penuh selama istirahat tahunan dan/atau istirahat panjang dengan tidak mengubah ketentuan Pasal 84 Undang-Undang 13/2003 yang</p>	<p>Keterangan Saksi Said Iqbal</p> <p>1. Bahwa tidak ada kepastian upah di dalam Undang-Undang Cipta Kerja di dalam pelaksanaan di lapangan ketika buruh wanita mengambil cuti haid ataupun cuti melahirkan. Di dalam Undang-Undang</p>	<p>1. Bahwa pengaturan dalam Pasal a quo mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) UU 13/2003 sehingga tidak lagi mencakup Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d, sedangkan ketentuan Pasal 84 UU 13/2003 masih mengatur keberlakuan Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d. Hal itu menimbulkan</p>



<p>pengaturan baru mengenai cuti</p>	<p>masih mengatur keberlakuan Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d Undang-Undang 13/2003 adalah tidak benar.</p> <p>2. Bahwa para Pemohon tidak cermat dalam membaca/memahami Undang-Undang 6/2023 karena ketentuan Pasal 84 Undang-Undang 13/2003 telah diubah dalam ketentuan Pasal 81 angka 26, Pasal 84 Undang-Undang 6/2023 sehingga berbunyi sebagai berikut. "Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, ayat (3), ayat (5), Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.</p>	<p>13/2003 kalimatnya jelas, "Upah dibayar." Di Undang-Undang Cipta Kerja, kalimat itu hilang.</p> <p>2. bahwa walaupun nanti pemerintah akan berkelit, PP-nya ada, Permennya ada, itu semua tidak ada hubungannya dengan undang-undang.</p> <p>Keterangan Ahli Zainal Arifin Mochtar</p> <p>1. bahwa negara-negara di dunia menetapkan standar ketenagakerjaan ke dalam undang-undang ketenagakerjaannya seperti: pengaturan waktu kerja, upah minimum, perjanjian kerja, uang penggantian hak, pemutusan hubungan kerja, masalah cuti kerja, dan sebagainya. Di bawah UUD 1945, buruh adalah subjek hukum yang mendapatkan perlindungan langsung atas hak-haknya konstitusionalnya sebagaimana tersirat dalam ketentuan Pasal 27 dan 28D UUD 1945. Negara (termasuk pemerintah pusat dan daerah) sebagai regulator memiliki kewajiban konstitusional untuk membuat kebijakan dan regulasi yang berkaitan perburuhan haruslah memperhatikan hak-hak buruh.</p> <p>2. Bahwa UU Cipta Kerja terdapat sejumlah ketentuan yang secara substansi memuat rumusan norma yang sangat potensial bertentangan UUD 1945 dan arah politik</p>	<p>ketidakpastian hukum karena tidak diaturnya Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d UU 13/2003 di dalam 79 UU 6/2003 yang mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) UU 13/2003.</p> <p>2. Bahwa adanya Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah Ketentuan Pasal 79 UU 13/2013 menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hak atas upah penuh selama menjalani hak istirahat tahunan dan/atau hak istirahat panjang, karena di satu sisi pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan upah penuh selama menjalani hak istirahat tahunan dan/atau hak istirahat panjang sebagaimana diatur dalam Pasal 84 UU 13/2003, namun di sisi lain Pasal 79 ayat (2) sudah tidak lagi mengatur huruf c dan huruf d sebagaimana disebut di dalam Pasal 84 UU 13/2003. Oleh sebab pengaturan Pasal a quo itu berpotensi membuat pekerja/buruh tidak bisa mendapatkan hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin dalam Pasal 2D ayat (1) UUD 1945 dan berpotensi tidak dapat menerima imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang berkaitan dengan hak istirahat/cuti dan hak upah istirahat/cuti oleh para pekerja sebagaimana hak tersebut semestinya dapat dipenuhi menurut Pasal 28D ayat (2) UUD 1945; yang pada gilirannya pekerja/buruh juga berpotensi tidak mendapatkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dijamin</p>
--------------------------------------	--	---	--



		<p>hukum negara. Selain itu, beberapa substansi dalam UU Cipta Kerja juga dinilai bertentangan dengan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik (<i>good regulatory practice</i>) karena memuat rumusan ketentuan norma yang kurang jelas sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum. Salah satunya adalah “memuat substansi pengaturan yang merugikan Pekerja/Buruh Indonesia melalui perubahan beberapa ketentuan yang lebih menguntungkan pengusaha”.</p>	<p>dalam Pasal 27 ayat (2) 1945.</p>
(5) UPAH DAN UPAH MINIMUM			
<p>Bahwa para Pemohon berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU 13/2003; 2. Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 menyisipkan pasal-pasal baru di antara Pasal 88 dan 89 UU 13/2003, yaitu Pasal 88A, 88B, 88C, 88D, 88E, dan 88F 3. Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 89 UU 13/2003; 4. Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 90 UU 13/2003; 5. Pasal 81 angka 31 menyisipkan pasal-pasal baru di antara Pasal 90 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bahwa perubahan dalam Pasal 81 angka 27, Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang 6/2023 yang menghapus penjelasan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang 13/2003 justru memberikan ketegasan dan kepastian hukum mengenai penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dimana penghidupan yang layak tidak hanya diperoleh melalui penghasilan, tetapi dapat diperoleh melalui jaminan sosial, fasilitas kesejahteraan, K3, larangan diskriminasi, kebebasan berserikat, dan larangan kerja paksa. Sehingga dengan dihapusnya penjelasan pasal a quo tidak menghilangkan 	<p>Keterangan Ahli Amalinda Savirani</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaturan upah dan upah minimum pada UU ini menimbulkan kerentanan (<i>precarious</i>) pada pekerja. 2. Mekanisme penentuan upah sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja bahwa penentuan upah tidak lagi melibatkan Dewan Pengupahan atau forum tripartite yang meminimalkan peran Serikat Pekerja. Padahal peran Serikat Pekerja adalah sangat sentral dalam upaya untuk mendorong kesejahteraan kelompok pekerja melalui peran- peran aktifnya secara kolektif dan tidak secara individual dalam forum-forum tripartit ini. Dan justru 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bahwa Pasal-pasal <i>a quo</i> pada pokoknya telah mengubah secara fundamental bangunan sistem pengupahan yang didesain oleh UU 13/2003 yang berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28C ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945. 2. Bahwa pada pokoknya, UU 6/2023 yang mengatur hal-hal sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Upah minimum menurut Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) terdiri dari: <ol style="list-style-type: none"> 1. UMP (imperatif); dan 2. UMK (fakultatif) dengan syarat tertentu. <input type="checkbox"/> Upah minimum kategori UMSP dan UMSK ditiadakan atau dihapus.



<p>dan 91 UU 13/2003, yakni Pasal 90A dan Pasal 90B;</p> <p>6. Pasal 81 angka 32 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 91 UU 13/2003;</p> <p>7. Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU 13/2003;</p> <p>8. Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU 13/2003;</p> <p>9. Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 95 UU 13/2003;</p> <p>10. Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 97 UU 13/2003;</p> <p>11. Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 13/2003</p> <p>karena norma-norma <i>a quo</i> memuat dan/atau berimplikasi memunculkan baru pengaturan Upah dan Upah Minimum sebagaimana diuraikan dalam tabel di bawah ini.</p>	<p>pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi para Pemohon karena sesungguhnya penjelasan pasal tidak memperluas, mempersempit, atau menambah pengertian norma yang ada dalam batang tubuh (vide Lampiran Undang-Undang PPP, halaman 56 angka 186).</p> <p>2. Bahwa pada prinsipnya pengusaha dan pekerja/buruh dapat dikenakan hukuman terhadap segala kesalahan yang dilakukan oleh masing-masing pihak, sesuai dengan kesepakatan serta ketentuan yang berlaku. Bahwa Pasal 81 angka 28, Pasal 88A ayat (7) Undang-Undang Nomor 6/2023 yang menyatakan, "Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda." Tidak dapat dimaknai 'menimbulkan ketidakpastian hukum'. Sebaliknya, frasa tersebut mencerminkan upaya untuk mengatur kewajiban dan tanggung jawab pekerja/buruh dalam menjaga kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Meskipun ada perbedaan dengan frasa yang diberlakukan pada pengusaha dalam ayat (6), perbandingan tersebut tidaklah relevan. Ayat (6) lebih fokus pada kewajiban pembayaran upah</p>	<p>forum yang sangat demokratis ini justru tidak lagi ada dalam penentuan mekanisme penentuan upah.</p> <p>3. Formula penentuan upah. Formula penentuan upah ini menggunakan tiga variable. Satu, pertumbuhan ekonomi. Kedua, inflasi. Dan ketiga, indeks tertentu. Indeks tertentu ini menjadi sangat rentan, soal siapa yang menentukan indeks tertentu ini. Mengapa tidak dihapuskan saja indeks ini atau secara spesifik bisa ditegaskan gitu, apa maksudnya indeks tertentu, sehingga kemudian dengan adanya kejelasan ini, akan menghasilkan kepastian hak pekerja sendiri dalam konteks penentuan upah ini.</p> <p>4. Poinnya bukan hanya persoalan upahnya, tetapi juga dimensi kesejahteraan yang lain yang juga perlu menjadi batas atau pertimbangan pemikiran. soal kesejahteraan memiliki dimensi yang sangat luas, termasuk upah, tapi juga ada tipe-tipe kesejahteraan yang lain.</p> <p>5. Undang-Undang Cipta Kerja secara khusus dalam konteks penentuan upah, mekanisme penentuannya, terutama juga dengan status hak pekerja, itu menurut saya merupakan bagian dari upaya atau bagian dari tren global ini terjadi peningkatan kerentanan kelompok</p>	<p><input type="checkbox"/> Penetapan UMK dilakukan dalam hal hasil penghitungan UMK lebih tinggi dari UMP.</p> <p><input type="checkbox"/> Penetapan UMP dan UMK menggunakan formula penghitungan Upah dengan mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.</p> <p><input type="checkbox"/> Pemerintah dengan indikator yang tidak jelas dan pasti dapat menetapkan penghitungan Upah Minimum di luar formula di atas.</p> <p><input type="checkbox"/> Peran Dewan Pengupahan dalam memberikan rekomendasi Upah Minimum dihapus.</p> <p><input type="checkbox"/> Pengaturan UMK tidak lagi diatur dalam UU, melainkan diturunkan ke level PP. Jelas telah menimbulkan ketidakpastian upah (tidak ada <i>income security</i>) sehingga jelas bertentangan dengan UUD 1945 sebagaimana dilakukan para Pemohon.</p> <p>3. Bahwa berdasarkan pembuktian di persidangan dengan melihat keterangan pemerintah dan saksi/ahli para Pemohon, terbukti dalil-dalil permohonan Pemohon beralasan menurut hukum;</p>
--	---	---	---



	<p>oleh pengusaha dan hak pekerja/buruh untuk menerima upah. Sementara ayat (7) mencakup ketentuan terkait dengan sanksi denda untuk pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh.</p> <p>3. Bahwa Perbedaan substansional tersebut bukan berarti menimbulkan ketidakpastian hukum, melainkan mencerminkan perlunya regulasi yang berbeda untuk situasi dan subjek hukum yang berbeda. Oleh karena itu, tidak tepat untuk menyimpulkan bahwa frasa pada ayat (7) menciptakan perlakuan yang tidak seimbang antara pekerja/buruh dan pengusaha. Sementara terkait dengan sanksi denda yang ditentukan sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh, merupakan langkah pencegahan yang proporsional untuk mendorong kepatuhan terhadap peraturan.</p>	<p>pekerja yang disebut sebagai precarious class.</p> <p>Ahli Zainal Arifin Mochtar</p> <p>1. Salah contoh misalnya, ketentuan Pasal 81 Angka 31 UU Cipta Kerja yang menetapkan norma baru Pasal 88D UU Ketenagakerjaan, yang mengatur formula perhitungan upah minimum untuk pelaksanaan ketentuan norma baru Pasal 88C Ayat (1) dan Ayat (2) tidak lagi berdasarkan pada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Penghapusan variable kehidupan yang layak dalam UU Cipta Kerja tersebut secara jelas merugikan hak konstitusional buruh atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Oleh karena, itulah variabel yang merepresentasikan kebutuhan hidup pekerja sedangkan variabel yang lainnya bukan merupakan kebutuhan langsung dari buruh/pekerja. Artinya sangat nampak jika corak pandang perumusan norma ini adalah tidak seimbang antara buruh dan pemberi kerja. Itu sebabnya pula, sangat mudah untuk mengatakan bahwa ketentuan ini secara tak berimbang hanya memperhatikan pengusaha dibanding pekerja dan sangat jelas dan tegas telah bertentangan dengan Pasal 27 dan 28D</p>	
--	---	---	--



		<p>UUD 1945, sehingga dapat dinyatakan inkonstitusional.</p> <p>2. Perumusan sejumlah ketentuan norma dalam UU Cipta Kerja yang terkait dengan klaster ketenagakerjaan secara substansi memuat rumusan norma yang telah mengabaikan putusan-putusan MK terdahulu. Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013. Putusan MK ini terkait dengan upah pekerja/buruh secara konstitusional berdasarkan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 merupakan hak konstitusional yang oleh karenanya adalah hak konstitusional pula untuk mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.</p> <p>3. Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011. Hal ini berkaitan tentang pengaturan upah minimum. Menurut Mahkamah, dalam putusannya menyatakan bahwa pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan <i>outsourcing</i> tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi oleh konstitusi. Untuk itu, Mahkamah harus memastikan bahwa hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan <i>outsourcing</i> dilaksanakan dengan tetap menjamin perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh, dan penggunaan model</p>	
--	--	--	--



		<p><i>outsourcing</i> tidak disalahgunakan oleh perusahaan hanya untuk kepentingan dan keuntungan perusahaan tanpa memperhatikan, bahkan mengorbankan, hak-hak pekerja/buruh.</p> <p>Keterangan Saksi Said Iqbal</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuh hal yang diajukan semuanya <i>downgrade</i>, yaitu <i>downgrade</i> dalam arti turun semua, bahkan terjadi eksploitasi, bahkan menempatkan negara sebagai agen <i>modern slavery</i> atau perbudakan modern, yang kita kenal dengan <i>precarious work</i> atau <i>outsourcing</i>. Pertama adalah upah menjadi murah. 2. Persoalan upah, terkait dengan <i>income security</i>. Di dalam pelaksanaan fakta di lapangan, upah menjadi murah dengan kata-kata indeks tertentu. Indeks tertentu itu menjadi domain pemerintah. Jadi pemerintah seenak-enaknya saja di dalam keputusan upah minimum, yang menentukan tanpa perundingan. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ada Dewan Pengupahan yang berunding, menggunakan parameter kebutuhan hidup layak, atau di dunia internasional dikenal <i>standard living cost</i>. Sehingga Dewan Pengupahan yang terdiri dari tripartit, itu di lapangan melakukan survei 64 item, ada daging 0,75 kg, ikan 	
--	--	---	--



		<p>segar 5 kg untuk satu bulan tentunya, beras sekitar 10 kg, dan seterusnya. Tetapi Undang-Undang Cipta Kerja menghilangkan ini, Dewan Pengupahan tetap ada, tapi tidak ada fungsi. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja sudah dipastikan, kenaikan upah minimum berdasarkan inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan indeks tertentu. Siapa yang menentukan indeks tertentu? Pemerintah. Buruh dirugikan, akibatnya tahun 2020, 2021, 2022, fakta di lapangan tidak ada kenaikan upah. Siapa yang menentukan? Pemerintah. Tidak ada lagi Dewan Pengupahan.</p> <p>3. Selain <i>standard living cost</i>, KHL (Kebutuhan Hidup Layak), yaitu makro ekonomi, yaitu inflasi plus pertumbuhan ekonomi. Tidak ada undang-undang di seluruh dunia yang mengatakan kenaikan upah ada indeks tertentu. Fakta-fakta di lapangan indeks tertentu itu adalah menjadi domainnya pemerintah. Yang ada, cukup inflasi plus pertumbuhan ekonomi.</p> <p>4. Jadi, <i>standard living cost</i> dan makro ekonomi, inflasi plus pertumbuhan ekonomi, itulah yang menjadi ukuran berapa kenaikan upah. Karena kenaikan upah dihitung dengan kenaikan harga barang. Kemudian, kontribusi buruh melalui pertumbuhan</p>	
--	--	--	--



		<p>ekonomi atau ekonomi <i>growth</i> dan tidak ada lain. Kalau tidak, pakai yang pertama tadi, <i>standart living cost</i>. Hanya di Indonesia, tiba-tiba ada istilah indeks tertentu. Ini kepentingan pengusaha masuk di situ. Dan pemerintah lebih cenderung <i>protect</i> kepentingan pengusaha dengan menggunakan kalimat indeks tertentu.</p> <p>5. Fakta-fakta di lapangan terkait dengan upah jika kita kaitkan dengan <i>income security</i>-nya menjadi tidak ada. Jadi, undang-undang ini tidak memberikan kepastian tentang pendapatan.</p> <p>Keterangan Saksi Jazuli</p> <p>1. Dengan hubungan kerja sistem kontrak maka banyak buruh dengan kondisi sangat terpaksa. Kondisi seperti itu dihadapkan dengan upah yang murah, bahkan tidak sedikit upah buruh yang kontrak itu di bawah ketentuan upah minimum. Kaitannya dengan itu adalah yang berikutnya adalah kaitannya dengan <i>outsourcing</i>.</p> <p>2. Ada tiga upah minimum yang selama ini diberlakukan sebelum Undang-Undang Cipta Kerja, ada upah minimum provinsi, ada upah minimum kabupaten/kota, ada upah minimum sektoral kabupaten/kota. Upah minimum provinsi adalah upah minimum terendah di satu</p>	
--	--	---	--



		<p>provinsi, di dalam upah minimum kabupaten/kota di dalam ... di antara kabupaten/kota. Lah, upah minimum kabupaten/kota itu berbeda-beda, seperti ambil contoh di Jawa 16 Timur. Ada 38 kabupaten/kota, upah minimum Kota Surabaya kurang-lebih Rp4.500.000,00, tapi upah minimum provinsinya diambil dari upah minimum kabupaten terendah. Salah satu contoh misalkan di wilayah Bondowoso, kurang-lebih sekitar Rp2.000.000,00. Hari ini dengan Undang-Undang Cipta Kerja, yang ditekankan oleh Pemerintah adalah menetapkan upah minimum provinsi. Ini sangat berpotensi nantinya kalau upah minimum kabupaten sifatnya dapat, tidak wajib. Suatu saat mungkin bisa saja terjadi yang hanya ditetapkan oleh gubernur hanyalah upah minimum provinsi. Mana keadilannya yang kita selama ini sudah mendapatkan upah minimum kabupaten, kurang-lebih Rp4.500.000,00 harus dipaksa turun suatu saat nanti dengan ketentuan ini.</p> <p>[Lampiran 1 Kesimpulan Simulasi UPM dan UMK Tahun 2024 Provinsi Jawa Timur]</p> <p>3. Ada upah minimum sektoral. Ini sudah berlaku dan meninggalkan asas keadilan, dimana upah itu tidak sama rata, dilihat dari kondisinya, kondisi pekerjaannya, tingkat risikonya.</p>	
--	--	---	--



		<p>Masa disamakan antara upah dengan pekerja di pabrik mobil, disamakan dengan upahnya pabrik permen karet misalkan. Hari ini upah minimum sektoral itu tidak ada, makanya pekerja-pekerja yang memiliki tingkat risiko tinggi, disamaratakan dengan upah pekerja-pekerja yang tidak memiliki risiko karena dihilangkan upah minimum sektoral ini.</p> <p>4. Dalam sistem upah kemudian diganti dengan pengupahan, dihilangkannya penanguhan upah. Dulu, Bapak Menteri kita menyampaikan Undang-Undang 13/2003 ini kaku seperti kanebo. Hari ini jauh lebih kaku karena hilang penangguhannya. Kalau dulu pengusaha tidak mampu membayar UMK, diberikan kesempatan untuk ditangguhkan. Hari ini tidak ada penanguhan. Makanya apa? Tidak kaget kalau banyak perusahaan yang tutup.</p> <p>5. Penentuan indeks tertentu didasarkan pada hasil survey BPS yang metodologinya aneh berbeda dengan survey berbasis KHL yang dilakukan dewan pengupahan.</p> <p>Keterangan Saksi Solikhin Suprihono</p> <p>1. Bahwasanya ketika Undang-Undang Cipta Kerja ini sudah mulai diundangkan oleh Pemerintah, dampak yang paling mengena adalah buruh terkait masalah pengupahan. Dimana pada waktu sebelum</p>	
--	--	--	--



		<p>adanya Undang-Undang Cipta Kerja, kami sebagai buruh masih merasakan adanya upah minimum sektoral, yang tentunya nilainya juga lebih tinggi di atas upah minimum kabupaten. Namun, ketika Undang-Undang Cipta Kerja ini sudah diundangkan dan disahkan oleh pemerintah, upah minimum sektoral yang biasanya kami terima mulai di tahun 2021 itu sudah hilang. Sehingga kami sebagai buruh, yang tadinya merasakan upah minimum sektoral yang nilainya lebih tinggi daripada upah minimum kabupaten/kota, ketika upah minimum kabupaten/kota lebih rendah daripada upah yang sudah diterima oleh buruh waktu masih memakai upah minimum sektoral, maka buruh tersebut tidak mengalami kenaikan upah. Itu di tahun 2021. Kemudian di tahun 2022, kembali kami tidak mengalami kenaikan upah, karena upah minimum kabupaten/kotanya pun tidak mengalami kenaikan.</p> <p>2. Jika meliha fakta di lapangan sebagai contoh yang terjadi pada akasus saya, dapat saya jelaskan upah yang saya dapat sebelum dan setelah berlakunya UU Cipta Kerja sebagai berikut:</p> <p>Sebelum berlakunya UU Cipta Kerja</p> <ul style="list-style-type: none">- Untuk UMK di Kabupaten Bekasi dari tahun 2017-2020 kenaikan
--	--	---



		<p>UMK mulai dari 8,25% - 8,71%</p> <ul style="list-style-type: none"> - Untuk UMSK (sectoral) di Kabupaten Bekasi dari tahun 2017-2020 kenaikan UMSK mulai dari 8,03% - 8,94% - Untuk UMP di Jawa Barat dari tahun 2017-2020 kenaikan UMP mulai dari 8,03% - 8,71% <p>Setelah berlakunya UU Cipta Kerja Periode 2021-2022 tidak ada kenaikan upah</p> <p>Pada saat UU Cipta kerja ditangguhkan keberlakuannya pasca putusan MK 2023 dan belum ada indeks tertentu, UMK naik 7,21% dan UMP 7,88%</p> <p>Setelah berlakunya UU 6/2023 dengan adanya formula indeks tertentu kenaikan UMK hanya 1,59% dan UMP 3,56%</p> <p>[Lampiran 2 Perbandingan Kenaikan Upah di Kabupaten Bekasi]</p> <p>3. Fungsi Dewan Pengupahan yang hilang. Hal ini sangat merugikan buruh di lapangan karena tidak ada lagi wakil buruh dalam penentuan upah minimum yang semula ada di dewan pengupahan melalui seerikat pekerja/ buruh.</p>	
(6) PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)			
<p>Bahwa para Pemohon berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya:</p>	<p>Pemerintah memberikan alasan sebagai berikut.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bahwa pengaturan norma Pasal 81 angka 40, Pasal 151 	<p>Keterangan Ahli Zainal Arifin Mochtar</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perumusan sejumlah ketentuan norma dalam UU Cipta Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jelas dan nyata ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiil <i>a quo</i> berpotensi merugikan hak konstitusional para



<p>1. Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU 13/2003;</p> <p>2. Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru diantara Pasal 151 dan Pasal 152 UU 13/2003 yaitu Pasal 151A;</p> <p>3. Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru diantara Pasal 154 dan Pasal 155 UU 13/2003 yaitu Pasal 154A; dan</p> <p>4. Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru diantara Pasal 157 dan Pasal 158 UU 13/2003 yaitu Pasal 157A,</p> <p>karena norma <i>a quo</i> memuat pengaturan baru terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).</p>	<p>Undang-Undang 6/2023 bertujuan untuk penyalarsan dan harmonisasi dengan Undang-Undang PPHI. Pada prinsipnya, PHK hanya dapat terjadi dengan kesepakatan kedua belah pihak, kecuali dalam situasi tertentu, seperti meninggal dunia, pensiun, atau catat total tetap.</p> <p>2. Kesepakatan dalam PHK tercermin pada setiap tahapan mekanisme PHK, memberikan posisi yang menentukan bagi pekerja/buruh terkait kelanjutan PHK.</p>	<p>yang terkait dengan klaster ketenagakerjaan secara substansi memuat rumusan norma yang telah mengabaikan putusan-putusan MK terdahulu. Putusan MK No. 37/PUU-IX/2011. Putusan ini berkaitan isu prioritas mengenai Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).</p> <p>2. Di dalam putusan MK tersebut dinyatakan bahwa "Seandainya PHK tidak dapat dihindari, maka pekerja dan pengusaha harus berunding untuk mencari kesepakatan. Sekiranya pun perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka PHK hanya dapat dilakukan setelah ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. PHK yang dilakukan tanpa persetujuan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi batal demi hukum (vide Pasal 155 ayat (1) UU 13/2003. Lihat Putusan MK: hal. 36).</p> <p>Keterangan Saksi Said Iqbal</p> <p>Sekarang orang mudah di-PHK. Undang-Undang Cipta Kerja katanya menarik lapangan pekerjaan. Hari ini 127.000 buruh tekstil di-PHK. Tidak ada relevansi antara Undang-Undang Cipta Kerja dengan fakta di lapangan tentang</p>	<p>Pemohon, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.</p> <p>2. Bahwa terbukti dalam persidangan Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU 13/2003, sepanjang ayat (4), memuat frasa: "... <i>pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial</i>". Pengaturan tersebut jelas merugikan hak konstitusional para Pemohon yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Meskipun mekanisme dimaksud telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tetapi frasa tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum karena tidak mengatur konsekuensi dari tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Pengusaha. Hal ini berpotensi dapat ditafsirkan secara bebas oleh Pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja, sehingga rentan menimbulkan kesewenang-wenangan dari Pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja. Pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh tanpa proses mekanisme penyelesaian hubungan industrial sampai memperoleh putusan yang berkekuatan hukum bahkan tetap bisa saja melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut karena ditafsirkan tidak</p>
---	---	--	---



		<p>penciptaan lapangan pekerjaan.</p> <p>Keterangan Saksi Jazuli [Selengkapnya dalam lampiran 3 Keterangan Tertulis Saksi Fakta a.n Jazuli]</p> <ol style="list-style-type: none"> Hari ini PHK sangat mudah. Bahkan PHK kalau dulu bahasanya pengusaha wajib merundingkan dengan pekerja ataupun serikat pekerja. Hari ini, Pemerintah membuat regulasi, cukup diberitahukan. Ketentuan mengenai PHK bagi pekerja yang melakukan kesalahan. Dulu, Mahkamah Konstitusi telah memutuskan dalam Perkara 012/2003 kalau enggak salah. Buruh yang melakukan kesalahan berat saja masih harus dibuktikan dulu di pengadilan. Hari ini, di dalam ketentuan Pasal 161 di ayat (1) dan ayat (2), "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja buruh dengan alasan pelanggaran yang bersifat mendesak, yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan yang bisa dilakukan kesalahan mendesak, maka tidak dapat pesangon, tidak dapat uang penghargaan. 	<p>berkonsekuensi batal demi hukum;</p> <ol style="list-style-type: none"> Bahwa terbukti Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru diantara Pasal 151 dan Pasal 152 UU 13/2003 yaitu Pasal 151A sepanjang huruf a memuat frasa "pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri" menimbulkan ketidakpastian hukum dalam mengatur pengecualian bagi pengusaha dalam memberikan pemberitahuan kepada pekerja tentang alasan pemutusan hubungan kerja yang hanya menyebutkan pengecualian bagi pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Padahal, pemberitahuan kepada pekerja tentang alasan pemutusan hubungan kerja merupakan mekanisme yang mutlak yang harus dilewati oleh Pengusaha. Hal ini merupakan mekanisme yang dibangun negara dalam rangka melindungi dan menjamin hak konstitusional tiap-tiap warga negara yang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam konteks ini, mekanisme pemberitahuan alasan pemutusan hubungan kerja menjadi salah satu cara agar tujuan terjaminnya pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehingga, aturan terhadap pengecualian dari Pasal tersebut haruslah berkepastian hukum. Bahwa terbukti 81 angka 45 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru diantara Pasal 154 dan Pasal 155 UU 13/2003 yaitu Pasal 154A pada ayat (1) huruf b sepanjang frasa "atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan"
--	--	--	--



			<p>lebih khusus lagi pada frasa "perusahaan tutup" dapat berkonsekuensi pada siapa saja dapat menafsirkan norma tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing misalnya menganggap penutupan perusahaan sementara untuk melakukan renovasi merupakan bagian dari efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar melakukan pemutusan hubungan kerja. Tafsiran yang berbeda-beda tersebut dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda dalam penerapannya, karena setiap pekerja dapat diputuskan hubungan kerjanya kapan saja dengan dasar perusahaan tutup sementara atau operasionalnya berhenti sementara.</p> <p>5. Bahwa selain itu, ketentuan Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru diantara Pasal 157 dan Pasal 158 UU 13/2003 yaitu Pasal 157A pada ayat (1) UU 6/2023 sepanjang frasa "harus tetap melaksanakan kewajibannya" tidak memberikan kepastian hukum karena frasa yang digunakan tidak tegas. Sehingga bisa saja ditafsirkan berbeda dengan bunyi teks Pasalnya;</p> <p>6. Bahwa begitu pula Pasal 157A ayat (2) sepanjang frasa "... dengan tetap membayar upah..." tidak memberikan kepastian hukum karena frasa yang digunakan tidak tegas. Sehingga bisa saja ditafsirkan berbeda dengan bunyi teks Pasalnya;</p> <p>7. Bahwa demikian halnya dengan Pasal 157A ayat (3) sepanjang frasa "dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan</p>
--	--	--	--



			<p>hubungan industrial sesuai tingkatannya” telah menimbulkan ketidakpastian hukum disebabkan dapat ditafsirkan hanya penyelesaian dalam salah satu tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut tentu telah mengaburkan makna tingkatan yang memang harus dilalui dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti penyelesaian pada tahap perundingan bipartit, apabila perundingan bipartit tidak ditemukan kata sepakat, maka dapat dilanjut tahap mediasi/konsiliasi/arbitrase dan terakhir pada tahap penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial bahkan untuk kasus tertentu bisa sampai dengan kasasi (Vide Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Hal ini juga diuraikan dalam Penjelasan Pasal a quo, bahwa yang dimaksud “sesuai tingkatannya” adalah penyelesaian perselisihan di tingkat bipartit atau mediasi/konsiliasi/arbitrase atau pengadilan hubungan industrial, artinya apabila di salah satu tingkatan mekanisme penyelesaian perselisihan telah dinyatakan selesai, belum tentu perselisihan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh juga telah selesai disebabkan perselisihan belum menemukan kata sepakat atau belum mendapat putusan yang berkekuatan hukum tetap;</p> <p>8. Bahwa pada pokoknya, keterangan pemerintah dan saksi/ahli memperkuat argumentasi permohonan para Pemohon, oleh karenanya dalil</p>
--	--	--	--



			permohonan para Pemohon adalah beralasan menurut hukum.
(7) UANG PESANGON, UANG PENGGANTIAN HAK, DAN UANG PENGHARGAAN MASA KERJA			
<p>Bahwa para Pemohon berpotensi mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 156 UU 13/2003; 2. Pasal 81 angka 53 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 161 UU 13/2003; 3. Pasal 81 angka 54 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 162 UU 13/2003; 4. Pasal 81 angka 55 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 163 UU 13/2003; 5. Pasal 81 angka 56 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 164 UU 13/2003; 6. Pasal 81 angka 57 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 165 UU 13/2003; 7. Pasal 81 angka 58 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 166 UU 13/2003; 8. Pasal 81 angka 59 UU 6/2023 yang menghapus 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemerintah menyampaikan alasan sebagai berikut. 2. Bahwa tidak dicantumkan frasa paling sedikit dalam Pasal 81 ayat (2) Undang-Undang 6/2023 berarti pengusaha dilarang membayar lebih besar dari ketentuan a quo apabila pengusaha mampu. Bahwa pengaturan besaran pesangon yang lebih besar dari peraturan perundang-undangan dapat diatur dalam PP atau PKB. Dalam praktik di lapangan banyak perusahaan yang telah mengatur dalam PP atau PKB bahwa uang pesangon lebih besar dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. 3. Bahwa Pasal 81 angka 47, Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang 6/2023 tidak mengatur uang penggantian hak pengobatan dan perumahan sebesar 15 per 100 dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Karena hak pengobatan telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional juncto Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang 	<p>Keterangan Ahli Amalinda Savirani</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Secara khusus, item-item terkait dengan undang-undang ini begitu rentan, menghasilkan kerentanan pada kelompok pekerja adalah secara spesifik tiga poin. Nomor satu adalah secara spesifik pengurangan kesejahteraan buruh, gitu. Yang paling utama atau dari tiga poin pertama ini, kita bisa mendeteksi empat hal. Satu upah, kedua aturan pesangon, dan aturan PKWT, dan juga pengurangan kesejahteraan lainnya. 2. Kerentanan pekerja itu dihasilkan dari undang-undang ini. Aturan pesangon juga demikian. Yang sebelumnya di Undang-Undang Ketenagakerjaan 13/2003 sudah diatur, sekarang dihapus. 3. Pengurangan kesejahteraan dalam bentuk cuti, pengurangan cuti, uang pesangon, dan uang penggantian hak, dan uang juga, uang penghargaan masa kerja yang makin terus-menerus diminimalkan. <p>Keterangan Ahli Zainal Arifin Mochtar</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Politik hukum ketenagakerjaan dalam ketentuan UU Cipta Kerja, negara telah mengambil kebijakan yang menjauh dari arah kesejahteraan, pemerataan hak, 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketentuan Pasal yang dimohonkan Uji Materiil a quo berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. 2. Bahwa pada pokoknya, keterangan pemerintah dan saksi/ahli memperkuat argumentasi permohonan para Pemohon, oleh karenanya dalil permohonan para Pemohon adalah beralasan menurut hukum.



<p>Pasal 167 UU 13/2003;</p> <p>9. Pasal 81 angka 61 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 169 UU 13/2003;</p> <p>10. Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 172 UU 13/2003;</p> <p>karena norma <i>a quo</i> memuat dan/atau berimplikasi memunculkan pengaturan baru mengenai Uang Pesangon (UP), Uang Penggantian Hak (UPH), dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK),</p>	<p>Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Bahwa pekerja/buruh yang berakhir hubungan kerjanya berhak memperoleh manfaat jaminan kesehatan selama enam bulan berakhirnya hubungan kerja, sedangkan hak uang penggantian perumahan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tabungan Perumahan Rakyat.</p>	<p>keadilan sosial, dan pemerataan partisipasi buruh sebagai pemangku kepentingan. Artinya, politik hukum negara telah mengabaikan kepentingan buruh beserta hak-haknya untuk melindungi kelompok buruh dari kondisi-kondisi yang dapat menindas mereka. Negara seharusnya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh. Alasannya karena kelompok buruh secara individu memiliki kedudukan yang lemah secara ekonomi dan memiliki daya tawar yang kecil dihadapan pengusaha (oligarchy) sehingga kepentingan mereka beserta hak-haknya haruslah didahulukan oleh negara.</p> <p>Keterangan Saksi Said Iqbal</p> <p>5. Pesangon menjadi lebih kecil, bahkan dalam banyak kasus di lapangan, dijumpai buruh tidak menerima pesangon. Ada buruh yang bermasa kerja 30 tahun, pesangonnya Rp2.500.000,00, hanya sebagai uang kerahiman akibat Undang-Undang Cipta Kerja.</p> <p>6. Di dalam undang-undang terdahulu itu dikatakan sekurang-kurangnya sehingga ada negosiasi antara serikat buruh, atau buruh dengan majikan atau pengusaha terhadap nilai pesangon. Jadi, sifat gotong royongnya itu dibuka. Di dalam Undang- Undang Cipta Kerja di lapangan karena dia sesuai aturan, yaitu satu kali</p>	
--	--	--	--



		aturan dan sebagainya, di faktanya turunan PP-nya itu bahkan nol. Dalam keadaan mendesak, pengusaha bisa mem-PHK. Kalau dia PHK, dapat uang penggantian hak 15%. Padahal uang penggantian hak sudah dihapus, tidak sinkron antara pasal ke pasal.	
--	--	---	--

4. Petitum

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka para Pemohon dalam hal ini memohon kepada Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia untuk memutus perkara *a quo* dengan amar putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan Permohonan para Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk dan rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat yang paling sedikit memuat keterangan: a) alasan penggunaan tenaga kerja asing; b) jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan; C) jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan d) penunjukan



tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.”

3. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 42 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
4. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 42 ayat (3) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
5. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD



1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi antara lain pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia sesuai dengan jabatan yang akan diduduki”;

6. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 42 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu.”;
7. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 56 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
8. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor



6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 56 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

9. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 13 Pasal 57 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
10. Menyatakan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 13 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
11. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara



Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

12. Menyatakan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang- Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
13. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 16 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "selesainya suatu pekerjaan sebagaimana dimaksud di dalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) huruf b dan Pasal 59 ayat (1)";
14. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 17 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyisipkan ketentuan Pasal 61A sebagai ketentuan baru di antara Pasal 61 dan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor



4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

15. Menyatakan Pasal 81 angka 18 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
16. Menyatakan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 18 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
17. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 19 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
18. Menyatakan ketentuan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun



2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 19 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

19. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 20 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
20. Menyatakan ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 20 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
21. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara



Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum;

22. Menyatakan ketentuan Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
23. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 27 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
24. Menyatakan ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 27 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
25. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti



Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang memuat ketentuan Pasal 88A sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

26. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang memuat ketentuan Pasal 88B sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
27. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang memuat ketentuan Pasal 88C sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
28. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti



Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang memuat ketentuan Pasal 88D sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

29. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang memuat ketentuan Pasal 88E sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
30. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang memuat ketentuan Pasal 88F sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
31. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 29 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti



Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

32. Menyatakan ketentuan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 29 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
33. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 30 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
34. Menyatakan ketentuan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 30 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2



Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang- Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

35. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 31 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang memuat ketentuan Pasal 90A sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 90 dan Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
36. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 31 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang memuat ketentuan Pasal 90B sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 90 dan Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
37. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 32 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus dan memuat ketentuan Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran



- Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
38. Menyatakan ketentuan Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 32 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 39. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 33 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang Pasal 92 ayat (1) tidak dimaknai "Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi";
 40. Menyatakan penjelasan ketentuan Pasal 81 angka 35 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan



dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang penjelasan pasalnya tidak dimaknai “Yang dimaksud dengan “tunjangan tetap” adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu”;

41. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 36 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 95 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
42. Menyatakan ketentuan Pasal 95 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 36 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
43. Menyatakan Pasal 81 angka 38 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor



- 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
44. Menyatakan ketentuan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 38 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang- Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 45. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 39 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 98 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
 46. Menyatakan ketentuan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 39 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang- Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 47. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 40 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi



Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 151 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja batal demi hukum, apabila tidak dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”;

48. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 41 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyisipkan ketentuan Pasal 151A di antara Pasal 151 dan 152 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha”;
49. Menyatakan Pasal 81 angka 45 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyisipkan ketentuan Pasal 154A diantara Pasal 154 dan 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran



Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

50. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 47 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 156 ayat (2) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sepanjang frasa “Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: ...” bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:...”;
51. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 47 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 156 ayat (4) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 1. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 2. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;



3. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 4. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”
52. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 49 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyisipkan ketentuan Pasal 157A di antara Pasal 157 dan 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang Pasal 157 ayat (3) tidak dimaknai sebagai berikut: “Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap atas proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial”;
53. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 53 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
54. Menyatakan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh



ketentuan Pasal 81 angka 53 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

55. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 54 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
56. Menyatakan ketentuan Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 54 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
57. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 55 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik



Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

58. Menyatakan ketentuan Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 55 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
59. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 56 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
60. Menyatakan ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 56 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
61. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 57 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi



Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

62. Menyatakan ketentuan Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 57 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
63. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 58 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
64. Menyatakan ketentuan Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 58 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang



- (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
65. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 59 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
 66. Menyatakan ketentuan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 59 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 67. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 61 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
 68. Menyatakan ketentuan Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia



Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 61 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

69. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 64 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menghapus ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
70. Menyatakan ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 64 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
71. Memerintahkan pemuatan Putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

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



[2.5] Menimbang bahwa Presiden menyerahkan kesimpulan yang diterima Mahkamah pada tanggal 25 Juli 2024 yang pada pokoknya menyimpulkan sebagai berikut:

I. Para Pemohon Tidak Memiliki Kedudukan Hukum (*Legal Standing*)

Sehubungan dengan kedudukan hukum Para Pemohon, Pemerintah berpendapat sebagai berikut:

1. Bahwa persoalan hukum yang disampaikan oleh para Pemohon dalam permohonan *a quo* para Pemohon tidak terhalang-halangi dalam melaksanakan aktivitas maupun kegiatannya, yang diakibatkan oleh berlakunya ketentuan yang diuji, hak-hak Pemohon sama sekali tidak dikurangi, dihilangkan, dibatasi, dipersulit maupun dirugikan oleh karena berlakunya ketentuan Pasal 81 angka 4 Pasal 42 ayat (1), ayat (3) huruf a dan huruf c, ayat (4), dan ayat (5); angka 12 Pasal 56 ayat (3) dan ayat (4); angka 13 Pasal 57; angka 15 Pasal 59; angka 16 Pasal 61 ayat (1) huruf c; angka 17 Pasal 61A; angka 18 Pasal 64; angka 19 Pasal 65; angka 20 Pasal 66; angka 25 Pasal 79; angka 27 Pasal 88; angka 28 Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F; angka 29 Pasal 89; angka 30 Pasal 90; angka 31 Pasal 90A dan Pasal 90B; angka 32 Pasal 91; angka 33 Pasal 92 ayat (1); angka 35 Pasal 94; angka 36 Pasal 95; angka 38 Pasal 97; angka 39 Pasal 98; angka 40 Pasal 151; angka 41 Pasal 151A; angka 45 Pasal 154A; angka 47 Pasal 156 ayat (2) dan ayat (4); angka 49 Pasal 157A; angka 53 Pasal 161; angka 54 Pasal 162; angka 55 Pasal 163; angka 56 Pasal 164; angka 57 Pasal 165; angka 58 Pasal 166; angka 59 Pasal 167; angka 61 Pasal 169; dan angka 64 Pasal 172 UU 6/2023 yang dianggap bertentangan dengan UUD 1945.
2. Bahwa kerugian konstitusional yang didalilkan para Pemohon tidak bersifat spesifik, aktual, atau potensial yang dapat dipastikan terjadi. Potensi kerugian yang diajukan oleh para Pemohon hanya asumsi dan bukan kerugian yang terjadi secara aktual atau konkret karena berlakunya ketentuan *a quo* yang diuji.
3. Bahwa oleh karena tidak terdapat kerugian konstitusional dari para Pemohon, maka permohonan *a quo* tidak memenuhi ketentuan



mengenai kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi serta Putusan Mahkamah Konstitusi mengenai lima syarat kerugian hak dalam putusan Nomor 06/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 dan putusan-putusan selanjutnya.

Berdasarkan uraian tersebut, menurut Pemerintah adalah tepat dan sudah sepatutnya jika Yang Mulia Ketua/Anggota Majelis Hakim Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan para Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

II. Tanggapan Pemerintah Terhadap Pokok Permohonan Para Pemohon

A. Tenaga Kerja Asing (TKA)

Para Pemohon dalam permohonan *a quo* keliru dalam memahami konstruksi hukum Pasal 81 angka 4 Pasal 42 UU 6/2023, terkait proses rekrutmen dan penempatan TKA.

Bahwa terhadap dalil Pemohon tersebut, Pemerintah memberikan tanggapan sebagai berikut:

Bahwa terkait dalil para Pemohon tersebut telah Pemerintah jawab dalam Keterangan Presiden tanggal 14 Maret 2024 pada halaman 23 s.d. halaman 25.

Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, perubahan nomenklatur pengesahan RPTKA menggantikan izin tertulis penggunaan TKA, tidak dimaksudkan untuk mempermudah proses rekrutmen dan penempatan TKA di Indonesia, oleh karena pengesahan RPTKA tetap memperhatikan persyaratan, penilaian kelayakan, jangka waktu, pengawasan, dan sanksi terhadap penggunaan TKA yang melanggar prosedur peraturan perundang-undangan. Perubahan nomenklatur diperlukan untuk menghindari kesalahan penafsiran dengan perizinan berusaha yang didasarkan pada Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) yang dilaksanakan melalui perizinan berusaha berbasis resiko (*online single submission/OSS*).

Bahwa Pemerintah perlu menegaskan sebelum RPTKA disahkan, terlebih dahulu dilakukan penilaian kelayakan oleh Pemerintah terhadap



RPTKA yang diajukan oleh Pemberi Kerja, termasuk verifikasi kesesuaian kualifikasi dan kompetensi calon TKA dengan persyaratan jabatan yang akan diduduki oleh calon TKA. Penilaian kelayakan tersebut merupakan peran aktif Pemerintah dalam melakukan hak uji atau *assessment* sebelum memberikan persetujuan pengesahan RPTKA kepada pemberi kerja.

B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Para Pemohon, dalam permohonan *a quo* keliru dalam memahami konstruksi hukum:

1. Pasal 81 angka 12 Pasal 56 ayat (3) dan ayat (4) UU 6/2023, terkait jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan dalam PKWT;
2. Pasal 81 angka 13 Pasal 57 UU 6/2023, terkait ketidakpastian hukum atas PKWT yang tidak dibuat secara tidak tertulis oleh perusahaan;
3. Pasal 81 angka 15 Pasal 59 ayat (3) UU 6/2023, terkait tidak diaturnya jangka waktu PKWT berpotensi pekerja/buruh dapat dikontrak dalam waktu yang panjang bahkan seumur hidup;
4. Pasal 81 angka 16 Pasal 61 UU 6/2023, terkait klausul "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*" memudahkan pengakhiran PKWT; dan
5. Pasal 81 angka 17 Pasal 61A UU 6/2023, terkait mekanisme pemberian uang kompensasi.

Bahwa terhadap dalil para Pemohon tersebut, Pemerintah memberikan tanggapan sebagai berikut:

Bahwa terkait dalil para Pemohon tersebut telah Pemerintah jawab dalam Keterangan Presiden tanggal 14 Maret 2024 pada halaman 25 s.d. halaman 37.

1. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, dengan diubahnya ketentuan Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003 oleh UU 6/2023 sama sekali tidak menghilangkan pemberian jaminan kepastian hukum atas pengaturan batasan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan dalam PKWT (*vide* Pasal 81 angka 12 Pasal 56 ayat (2) *jo.* angka 15 Pasal 59 ayat (4) UU 6/2023). Pengaturan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan dalam PKWT juga untuk menjamin kepastian hukum dan perlindungan kerja dan untuk



memperjelas kapan “dimulai” dan “berakhirnya” suatu pekerjaan berdasarkan PKWT. Hal ini sangat diperlukan, utamanya apabila di kemudian hari terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha terkait pelaksanaan PKWT. Bahwa pengaturan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan dalam PKWT dalam pasal *a quo* sejatinya telah sejalan dengan konsepsi hukum perjanjian yang berlaku secara universal, yakni Pasal 1320 KUHPerduta. Adapun terkait pengaturan PKWT berdasarkan jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam peraturan pemerintah, pengaturan tersebut tidak bertentangan dengan UU PPP, yakni undang-undang mengatur hal-hal secara umum sedangkan hal-hal yang bersifat teknis diatur dalam peraturan pemerintah.

2. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, kekuatan hukum suatu perjanjian pada dasarnya bukan terletak pada bentuknya, yaitu secara tertulis atau lisan, melainkan harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta *jo.* Pasal 52 UU 13/2003. Bahwa pengaturan Pasal 81 angka 13 Pasal 57 UU 6/2023 dimaksudkan untuk mengatur persyaratan pembuatan perjanjian PKWT harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kepastian kepada pekerja/buruh dalam hal PKWT dilakukan secara tertulis, mengingat PKWT tidak dapat dibuat untuk semua jenis pekerjaan dan hanya diperkenankan untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara (*vide* Pasal 81 angka 15 UU 6/2023). Di samping itu, adanya pengaturan PKWT harus tertulis dan menggunakan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin dalam Pasal 81 angka 13 Pasal 57 UU 6/2023 justru menguntungkan dan memberikan kepastian kepada pekerja/buruh dalam hal pembuktian pada saat terjadi perselisihan.
3. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, penghapusan ketentuan Pasal 59 ayat (3) dan ayat (5) UU 13/2003 yang mengatur perpanjangan jangka waktu PKWT oleh Pasal 81 angka 15 Pasal 59 UU 6/2023 pada prinsipnya tidak menghilangkan esensi



pengaturan pembaharuan atau perpanjangan jangka waktu PKWT, karena pembaharuan atau perpanjangan jangka waktu PKWT pelaksanaannya tetap harus didasarkan atas kesepakatan antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh (*vide* Pasal 52 UU 13/2003). Bahwa dihapuskannya ketentuan pasal *a quo* oleh Pasal 81 angka 15 Pasal 59 UU 6/2023 tidak berpotensi pekerja/buruh dapat dikontrak dalam waktu yang panjang bahkan seumur hidup. Sebab pada dasarnya pengaturan PKWT dalam UU 6/2023 ditujukan kepada pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (*vide* Pasal 81 angka 15 Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU 6/2023). Lebih lanjut ketentuan Pasal 81 angka 15 Pasal 59 ayat (3) UU 6/2023 mengatur PKWT yang tidak berdasarkan ketentuan Pasal 81 angka 15 Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU 6/2023 demi hukum menjadi PKWTT.

Pengaturan PKWT berdasarkan jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu ketentuan lebih lanjut di atur dalam Peraturan Pemerintah (*vide* PP 35/2021), yang mengatur mengenai jenis dan sifat pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama adalah pekerjaan yang penyelesaiannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Dalam hal ini PKWT dapat dibuat kurang dari 5 (lima) tahun dan apabila pekerjaan tersebut masih belum selesai karena sesuatu sebab/alasan, maka PKWT dapat diperpanjang. Dengan demikian, pada prinsipnya adanya batasan jenis, sifat atau kegiatan pekerjaan yang bersifat sementara bagi perjanjian PKWT dalam UU 6/2023 menunjukkan bahwa perjanjian PKWT bukan ditujukan untuk kontrak seumur hidup.

4. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, terhadap frasa "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*" sebagaimana yang termuat dalam Pasal 81 angka 16 UU 6/2023, frasa tersebut merupakan pengaturan pengakhiran perjanjian kerja yang ditujukan untuk PKWT bukan PKWTT, mengingat perjanjian PKWT hanya didasarkan pada batasan jenis, sifat atau kegiatan pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu (bersifat sementara). Pengakhiran



PKWT sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT bukanlah perbuatan yang dilarang oleh UU bidang ketenagakerjaan, baik dalam UU 13/2003 maupun UU 6/2023 karena terciptanya hubungan kerja didasarkan atas kesepakatan kedua belah pihak, yang melibatkan pengusaha dan pekerja (*vide* Pasal 52 UU 13/2003).

5. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, pengaturan pemberian uang kompensasi dalam Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 yang pemberiannya diatur ke dalam Peraturan Pemerintah (*vide* Pasal 15 s.d. Pasal 17 PP 35/2021) tidak menghilangkan substansi pengaturan kewajiban pemberian uang kompensasi oleh pengusaha kepada pekerja/buruh PKWT dalam UU 6/2023. Hal ini, sesuai dengan prinsip pembentukan peraturan perundang-undangan, suatu undang-undang hanya mengatur hal-hal yang sifatnya secara umum. Penjabaran hal-hal yang bersifat teknis diatur dalam peraturan pelaksana. Sehingga dalam undang-undang *a quo* disepakati pengaturan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam peraturan pemerintah (*vide* Pasal 81 angka 17 Pasal 61A ayat (3) UU 6/2023). Bahwa UU 6/2023 juga tidak menghapus ketentuan pemberian ganti rugi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 62 UU 13/2003, di samping itu UU 6/2023 juga mengatur pemberian uang kompensasi sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 81 angka 17 Pasal 61A UU 6/2023. Dengan demikian, merujuk pada kedua ketentuan tersebut, pengaturan hak dan kewajiban dalam pemberian uang ganti rugi dan kompensasi masih tetap berlaku.

C. Alih Daya

Para Pemohon, dalam permohonan *a quo* terkait Alih Daya, keliru dalam memahami konstruksi hukum:

1. Pasal 81 angka 18 Pasal 64 dan angka 19 Pasal 65 UU 6/2023, terkait pembatasan jenis pekerjaan alih daya dan perlindungan hak pekerja/buruh alih daya;
2. Pasal 81 angka 20 Pasal 66 UU 6/2023, terkait persamaan hak-hak pekerja/buruh alih daya dengan pekerja/buruh non alih daya.



Bahwa terhadap dalil para Pemohon tersebut, Pemerintah memberikan tanggapan sebagai berikut:

Bahwa terkait dalil para Pemohon tersebut telah Pemerintah jawab dalam Keterangan Presiden tanggal 14 Maret 2024 pada halaman 37 s.d. halaman 42.

1. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, ketentuan Pasal 81 angka 18 Pasal 64 UU 6/2023 secara tegas telah mengamanatkan *“penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan diatur dalam Peraturan Pemerintah”* sehingga sudah sangat jelas pasal *a quo* **mengatur pembatasan mengenai jenis kegiatan atas pelaksanaan sebagian pekerjaan yang dapat dialihdayakan**. Bahwa pengaturan pembatasan terhadap jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dalam UU 6/2023 pengaturannya sangat berbeda dengan pengaturan sebelumnya di atur dalam UU 11/2020, di mana UU 11/2020 sama sekali tidak mengatur adanya pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Dengan adanya pengaturan pembatasan terhadap jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dalam UU 6/2023, diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pekerja/buruh berupa kesempatan kerja yang lebih luas, mendapatkan pengalaman kerja untuk memasuki pasar kerja yang lebih baik, dan memberikan peluang kerja sebagai pekerja tetap, sementara pengusaha dapat lebih fokus pada bisnis utama dan memiliki peluang pengembangan usaha.
2. Bahwa Pasal 81 angka 20 Pasal 66 UU 6/2023 pada dasarnya tetap mengatur pemberiann perlindungan bagi pekerja/buruh alih daya, mengingat hubungan kerja pekerja/buruh alih daya dengan perusahaan alih daya tetap didasarkan pada perjanjian PKWT atau PKWTT, di mana perjanjian kerja *a quo* tetap menyaratkan adanya pemberian perlindungan bagi pekerja/buruh antara lain upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan hak atas kompensasi pengakhiran hubungan kerja serta perselisihan yang terjadi diselesaikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Di samping itu,



pengaturan alih daya sebagaimana diatur di dalam Pasal 81 angka 20 Pasal 66 UU 6/2023 telah menegaskan juga bahwa perjanjian kerja harus mensyaratkan **pengalihan perlindungan** hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya sepanjang obyek pekerjaannya masih ada (*Transfer of Undertaking Protection of Employment Right/TUPE*) (*vide* Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011). Pasal 81 angka 20 Pasal 66 juga mengatur bahwa perusahaan alih daya yang mempekerjakan pekerja/buruh harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah pusat.

D. Cuti

Para Pemohon, dalam permohonan *a quo* terkait Cuti, keliru dalam memahami konstruksi hukum Pasal 81 angka 25 Pasal 79 UU 6/2023.

Bahwa terhadap dalil para Pemohon tersebut, Pemerintah memberikan tanggapan sebagai berikut:

Bahwa terkait dalil para Pemohon tersebut telah Pemerintah jawab dalam Keterangan Presiden tanggal 14 Maret 2024 pada halaman 42 s.d. halaman 43.

Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, ketentuan Pasal 84 UU 13/2003 sebagaimana yang telah diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 25 Pasal 79 UU 6/2023 tidak menghilangkan hak pekerja/buruh untuk tetap mendapatkan upah meski pekerja/buruh sedang menggunakan hak waktu istirahat (termasuk cuti), mengingat pemberian upah bagi pekerja/buruh yang sedang menggunakan hak istirahat ketentuannya tetap ada, sebagaimana yang diatur secara tegas oleh Pasal 81 angka 26 Pasal 84 UU 6/2023 menyatakan: "*Setiap Pekerja/ Buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, ayat (3), ayat (5), Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat Upah penuh*". Dengan demikian, diubahnya ketentuan Pasal 84 UU 13/2003 oleh ketentuan Pasal 81 angka 25 Pasal 79 UU 6/2023 pada prinsipnya tidak menghilangkan hak pekerja/buruh untuk tetap menerima upahnya pada saat pekerja/buruh melaksanakan waktu istirahat (*vide* Pasal 81 angka 25 Pasal 79 jo. angka 26 Pasal 84 UU 6/2023).



E. Upah dan Upah Minimum

Para Pemohon, dalam permohonan *a quo* terkait pengupahan, keliru dalam memahami konstruksi hukum:

1. Pasal 81 angka 27 Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) UU 6/2023, terkait atribusi kebijakan pengupahan sepenuhnya pada pemerintah pusat tanpa peran pemerintah daerah dan potensi tidak ada lagi pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi pekerja/buruh dalam kebijakan pengupahan.
2. Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal-pasal baru yaitu:
 - a. Pasal 88A terkait pengaturan sanksi berupa denda kepada pekerja/buruh;
 - b. Pasal 88B terkait penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil;
 - c. Pasal 88C terkait pengaturan UMK;
 - d. Pasal 88D terkait formula upah minimum;
 - e. Pasal 88E terkait multitafsir pemberlakuan upah minimum; dan Pasal 88F terkait Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan upah minimum yang berbeda.
3. Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 terkait penghapusan ketentuan Pasal 89 UU 13/2003.
4. Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 terkait penghapusan ketentuan Pasal 90 UU 13/2003.
5. Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal-pasal baru yaitu:
 - a. Pasal 90A terkait peranan serikat pekerja/serikat buruh dalam penetapan upah di atas upah minimum; dan
 - b. Pasal 90B terkait pemberlakuan upah minimum bagi usaha mikro dan kecil.
6. Pasal 81 angka 32 UU 6/2023 terkait penghapusan ketentuan Pasal 91 UU 13/2003.
7. Pasal 81 angka 33 Pasal 92 UU 6/2023 terkait penghapusan frasa "*dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja,*



pendidikan, dan kompetensi" sebagai pertimbangan dalam penyusunan struktur skala upah.

8. Pasal 81 angka 35 Pasal 94 UU 6/2023 terkait esensi tunjangan tetap bagi pekerja/buruh.
9. Pasal 81 angka 36 Pasal 95 UU 6/2023 terkait prioritas pekerja/buruh untuk mendapatkan hak atas perusahaan yang dinyatakan pailit.
10. Pasal 81 angka 38 Pasal 97 UU 6/2023 terkait penghapusan ketentuan Pasal 97 UU 13/2003.
11. Pasal 81 angka 39 Pasal 98 UU 6/2023 terkait fungsi Dewan Pengupahan.

Bahwa terhadap dalil para Pemohon tersebut, Pemerintah memberikan tanggapan sebagai berikut:

Bahwa terkait dalil para Pemohon tersebut telah Pemerintah jawab dalam Keterangan Presiden tanggal 14 Maret 2024 pada halaman 43 s.d. halaman 66.

1. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, perubahan Pasal 81 angka 27 Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) UU 6/2023 tidak menghilangkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penghidupan yang layak tidak hanya diperoleh melalui penghasilan tetapi dapat diperoleh melalui jaminan sosial, fasilitas kesejahteraan, K3, larangan diskriminasi, kebebasan berserikat, dan larangan kerja paksa. Pemerintah juga menegaskan bahwa penetapan kebijakan pengupahan oleh pemerintah pusat dikarenakan urusan ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan pemerintah yang bersifat strategis bagi kepentingan nasional (*vide* Pasal 13 ayat (2) huruf e UU 23/2014).
2. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal-pasal baru di antara Pasal 88 dan Pasal 89 UU 13/2003, yaitu Pasal 88A, 88B, 88C, 88D, 88E, dan 88F sebagai berikut:
 - a. Pengaturan frasa "*pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat*



dikenakan denda" dalam Pasal 88A mencerminkan upaya untuk mengatur kewajiban dan tanggung jawab pekerja/buruh dalam menjaga kepatuhan terhadap aturan yang berlaku baik yang dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Meskipun ada perbedaan dengan pengaturan pengenaan denda bagi kewajiban pengusaha yang terlambat membayarkan upah pekerja/buruh, perbedaan tersebut bukan berarti menimbulkan ketidakpastian hukum, melainkan mencerminkan perlunya regulasi yang berbeda untuk situasi dan subjek hukum yang berbeda.

- b. Pengaturan terkait satuan waktu atau satuan hasil sebagai dasar penetapan upah dalam Pasal 88B merupakan langkah positif untuk mengakomodasi perbedaan dan dinamika dalam dunia kerja, pengaturan tersebut merupakan bentuk fleksibilitas hukum ketenagakerjaan dalam menghadapi dinamika perkembangan dan perubahan dunia usaha pada saat ini. Pengaturan penetapan upah secara per hari tidak berakibat pada pengaturan jam kerja yang eksploitatif dan kontradiktif dengan konsep upah minimum yang dibayarkan setiap bulan karena perhitungan upah sehari tetap didasarkan pada upah sebulan, sehingga upah terendah tetap mengacu kepada ketentuan upah minimum.
- c. Pasal 88C secara tegas tidak menghilangkan pengaturan ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), oleh karena penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) bagi daerah yang belum memiliki Upah Minimum penetapannya harus memenuhi syarat tertentu berupa: rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dan nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir. Pengaturan lebih rinci mengenai penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) diatur dalam PP 51/2023.



- d. Pengaturan formula upah minimum dalam Pasal 88D tidak menghilangkan pertimbangan atas kebutuhan hidup layak dalam penetapan upah minimum. Penyesuaian nilai kebutuhan hidup layak pada upah minimum yang akan ditetapkan berdasarkan formula upah dalam Pasal 88D secara langsung terkoreksi melalui perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan inflasi tahun berjalan. Hal ini sejalan dengan UU 13/2003 di mana kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penetapan upah minimum dengan mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
 - e. Pasal 88E sudah secara tegas mengatur kerangka waktu pemberlakuan upah minimum bagi pekerja/buruh. Secara literasi Pasal 88E mengatur bahwa upah minimum berlaku untuk pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun, sementara bagi pekerja/buruh dengan masa kerja satu tahun atau lebih pembayaran upahnya berpedoman pada struktur dan skala upah, yang artinya besaran pembayaran upahnya di atas upah minimum.
 - f. Merujuk Penjelasan Pasal 81 angka 28 Pasal 88F UU 6/2023, Pasal 88F merupakan ketentuan baru yang dimaksudkan untuk memberikan landasan hukum bagi Pemerintah guna mengatasi keadaan tertentu yang berdampak pada kelangsungan bekerja dan kelangsungan usaha. Keadaan tertentu yang dimaksudkan antara lain dalam hal terjadi bencana yang ditetapkan oleh Presiden, kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional seperti bencana nonalam pandemi.
3. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, penghapusan Pasal 89 UU 13/2003 oleh Pasal 81 angka 29 Pasal 89 UU 6/2023 tidak menghapus substansi pengaturan Pasal 89 UU 13/2003, karena substansi yang sebelumnya diatur dalam ketentuan Pasal 89 UU 13/2003 telah direposisi (dipindahkan) ke dalam pasal-pasal baru UU 6/2023, yakni Pasal 81 angka 28 Pasal 88, Pasal 88C dan Pasal 88D UU 6/2023.



4. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, penghapusan norma Pasal 90 UU 13/2003 oleh Pasal 81 angka 30 Pasal 90 UU 6/2023 yang mengatur larangan bagi pengusaha membayar upah di bawah upah minimum, kecuali bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum (penangguhan) merupakan bentuk penegasan Pemerintah untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh, mengingat tujuan upah minimum ditetapkan termasuk untuk menjaga daya beli pekerja/buruh, sehingga sudah sepatutnya pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dan tidak boleh ada penangguhan untuk pembayaran upah sesuai upah minimum. Penghapusan Pasal 90 UU 13/2003 juga untuk menghindari pertentangan terhadap pelaksanaan norma Pasal 81 angka 28 Pasal 88E ayat (2) UU 6/2023 *jo.* Pasal 81 angka 66 Pasal 185 UU 6/2023, yang menegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
5. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal-pasal baru di antara Pasal 90 dan Pasal 91 UU 13/2003, yaitu Pasal 90A dan Pasal 90B sebagai berikut:
 - a. Pengaturan kesepakatan upah di atas upah minimum dalam Pasal 90A tidak dimaksudkan untuk mereduksi peranan serikat pekerja/serikat buruh. Hal ini dikarenakan upah merupakan hak pekerja/buruh yang bersifat personal sebagai perwujudan perikatan hubungan kerja antara pekerja/buruh yang bersangkutan dengan pengusaha yang dapat terjadi pada saat akan dimulainya hubungan kerja. Sedangkan bagi pekerja/buruh yang bekerja telah melewati jangka waktu 1 (satu) tahun, penetapan upahnya disepakati dengan berpedoman pada struktur dan skala upah.
 - b. Pengaturan pembayaran upah minimum dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil sebagaimana yang diatur Pasal 90B bertujuan untuk mendukung keberlanjutan usaha mikro dan kecil tanpa mengabaikan hak dan kesejahteraan



pekerja/buruh. Meskipun upah minimum dikecualikan bagi pelaku usaha mikro dan kecil, pembayaran upah pada usaha mikro dan kecil tetap harus memperhatikan adanya kesepakatan antara pelaku usaha mikro dan kecil dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya, di mana kesepakatan atas pembayaran upah tersebut sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik, yaitu paling sedikit sebesar 50% (lima puluh perseratus) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi; dan nilai upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima perseratus) di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.

6. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, penghapusan Pasal 91 UU 13/2003 oleh Pasal 81 angka 32 Pasal 91 UU 6/2023 tidak menghapus substansi pengaturan Pasal 91 UU 13/2003, karena substansi yang sebelumnya diatur dalam ketentuan Pasal 91 UU 13/2003 telah direposisi (dipindahkan) ke dalam pasal-pasal baru UU 6/2023, yakni Pasal 81 angka 28 Pasal 88A ayat (4) dan ayat (5) UU 6/2023.
7. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, dampak penghapusan frasa yang sebelumnya dimuat dalam Pasal 96 UU 13/2003, yakni "*dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi*" oleh Pasal 81 angka 33 Pasal 96 UU 6/2023 sehingga memperlemah posisi tawar pekerja/buruh dalam hubungan kerja. Bahwa penghapusan frasa tersebut tidak ada kaitannya dengan upaya untuk memperlemah posisi tawar pekerja/buruh dalam hubungan kerja. Pada dasarnya penyusunan struktur dan skala upah melalui tahapan evaluasi jabatan yang didalamnya telah menggunakan berbagai faktor pertimbangan dalam membobot jabatan antara lain pendidikan, keterampilan dan pengalaman yang dipersyaratkan dalam jabatan.
Bahwa dalam praktiknya, setiap perusahaan memiliki standar dan kebutuhan yang berbeda dalam menyusun struktur dan skala upah,



sehingga faktor-faktor pertimbangan penyusunan struktur dan skala upah tidak diatur secara rinci dalam UU 6/2023, hal ini dimaksudkan agar tidak membatasi perusahaan dalam memilih faktor penyusunan yang paling tepat bagi dirinya untuk digunakan dalam membobot nilai jabatan sesuai kebutuhan dan strategi perusahaan.

8. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, Pasal 81 angka 35 Pasal 94 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 94 UU 13/2003 sejatinya tidak mengubah substansi yang diatur, termasuk pada penjelasan Pasal 81 angka 35 Pasal 94 UU 6/2023, yaitu memperbaiki frasa yang semula “sedikit-dikitnya” menjadi “paling sedikit”.
9. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 95 UU 13/2003 merupakan norma yang menegaskan pemenuhan upah dan hak lainnya yang belum diterima pekerja/buruh untuk didahulukan pembayarannya apabila perusahaan mengalami pailit. Pengaturan tersebut sejalan dengan peraturan perundangan dibidang kepailitan dan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-IX/2013.
10. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, penghapusan Pasal 97 UU 13/2003 oleh Pasal 81 angka 38 Pasal 97 UU 6/2023 terkait keberlanjutan pengaturan lebih lanjut mengenai ketentuan pengupahan, pada prinsipnya tidak menghilangkan substansi yang sebelumnya diatur dalam ketentuan Pasal 97 UU 13/2003, karena substansi tersebut telah direposisi (dipindahkan) ke dalam pasal-pasal baru UU 6/2023, yakni Pasal 81 angka 27 dan angka 28 UU 6/2023, yaitu Pasal 88, Pasal 88A ayat (6) dan ayat (7), dan Pasal 88C, yang saat ini diatur dalam PP 36/2021 sebagaimana diubah dengan PP 51/2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
11. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, perubahan Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 terhadap saran dan pertimbangan perumusan kebijakan dan sistem pengupahan oleh dewan pengupahan pengaturannya mengikuti tingkatan pemerintahan yaitu pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Sehingga tanpa disebutkannya Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan



Kabupaten/Kota dalam pasal *a quo*, tetap dapat dimaknai bahwa Dewan Pengupahan Provinsi terkait dengan pemerintah daerah provinsi, sedangkan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota terkait dengan pemerintah daerah kabupaten/kota. Bahwa perubahan terhadap ketentuan *a quo* juga tidak mengurangi peran tugas dan fungsi serikat pekerja/serikat buruh sesuai Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Mengingat serikat pekerja/serikat buruh tetap dapat memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah baik secara langsung ataupun melalui dewan pengupahan.

F. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Para Pemohon, dalam permohonan *a quo* terkait PHK, keliru dalam memahami konstruksi hukum:

1. Pasal 81 angka 40 Pasal 151 ayat (4) UU 6/2023 terkait mekanisme PHK;
2. Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru yakni Pasal 151A huruf a UU 6/2023 terkait alasan PHK karena pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
3. Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru yakni Pasal 151A huruf b UU 6/2023 terkait alasan PHK di mana perusahaan melakukan efisiensi karena mencegah agar tidak terjadi penutupan perusahaan; dan
4. Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru yakni Pasal 157A UU 6/2023 terkait kewajiban para pihak selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bahwa terkait dalil para Pemohon tersebut telah Pemerintah jawab dalam Keterangan Presiden tanggal 14 Maret 2024 pada halaman 66 s.d. halaman 76.

1. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, pada prinsipnya PHK hanya dapat terjadi dengan adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, kecuali PHK dengan alasan meninggal dunia, pensiun, atau cacat total tetap. Kesepakatan dalam PHK sebenarnya telah tercermin pada setiap tahapan mekanisme PHK yang selanjutnya dapat



mempengaruhi posisi pekerja/buruh untuk menentukan kelanjutan atas PHK tersebut.

Bahwa tidak semua mekanisme PHK akan mendapat persetujuan (keepakatan) dari para pihak, termasuk mekanisme pada tingkat bipartit. Oleh karena itu, pengaturan Pasal 81 angka 40 Pasal 151 ayat (4) UU 6/2023 ditujukan untuk mengatur mekanisme tindak lanjut penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal perundingan pada tingkat bipartit tidak mencapai kesepakatan.

Bahwa pengaturan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam pasal *a quo* telah selaras dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004), di mana UU 2/2004 mengatur apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka pihak yang bersengketa dapat mencatatkan perselisihan kepada instansi bidang ketenagakerjaan untuk mendapatkan penyelesaian secara tripartit dan kemudian dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

2. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, tidak semua jenis PHK harus diawali dengan pemberitahuan PHK terlebih dahulu dari pengusaha, misalnya PHK dengan alasan meninggal dunia, pensiun, dan mengalami cacat total tetap sehingga pekerja/buruh tidak mampu bekerja kembali, di mana alasan PHK tersebut pada dasarnya tidak memerlukan kesepakatan antara kedua belah pihak.

Bahwa Pasal 81 angka 41 Pasal 151A huruf a UU 6/2023 sepanjang frasa "*pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri*" hendak menegaskan PHK sebagaimana dimaksud terjadi atas inisiatif pekerja/buruh sepanjang dilakukan atas kemauan sendiri sehingga tidak perlu pemberitahuan dari pengusaha. Pemberitahuan PHK sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 81 angka 40 Pasal 151 ayat (2) UU 6/2023 diperlukan apabila PHK itu dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh, sebaliknya jika pengakhiran hubungan kerja dilakukan atas keinginan pekerja/buruh maka tidak diperlukan adanya pemberitahuan.



Bahwa Pasal 151A huruf a UU 6/2023 sepanjang frasa "*pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri*" juga memperkuat posisi pekerja/buruh, dimana pekerja/buruh mempunyai hak sama dengan pengusaha dalam hal melakukan PHK. Tidak adanya pengaturan konsekuensi hukum terhadap pengecualian mekanisme pemberitahuan PHK dalam proses PHK karena alasan pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri, tidak berarti PHK yang dilakukan tersebut telah terjadi, karena dalam hal ini pekerja/buruh melakukan pengunduran diri pun diberikan kesempatan untuk menuntut keadilan dalam proses PHK tersebut, yakni melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila terjadi perselisihan.

3. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, penutupan perusahaan dapat terjadi karena perusahaan tidak mengalami kerugian maupun perusahaan mengalami kerugian. Penutupan perusahaan karena perusahaan tidak mengalami kerugian dapat terjadi misalnya disebabkan karena tidak memiliki konsumen/kehilangan pasar, tidak adanya bahan baku utama produksi, atau jangka waktu perjanjian pelaksanaan pekerjaan habis. Sedangkan perusahaan tutup karena perusahaan mengalami kerugian dapat terjadi karena perusahaan tersebut mengalami kerugian secara terus menerus sehingga perusahaan tersebut harus tutup.

Bahwa tindakan PHK karena efisiensi oleh perusahaan merupakan upaya perusahaan untuk mencegah perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus yang dapat mengakibatkan perusahaan tutup permanen. Dengan demikian, PHK karena perusahaan melakukan efisiensi tidak dapat ditafsirkan lain termasuk PHK karena alasan penutupan perusahaan.

Bahwa pengertian penutupan perusahaan dalam Pasal 81 angka 45 Pasal 154A ayat (1) huruf b UU 6/2023 telah sejalan dengan pertimbangan Hakim Mahkamah Konstitusi halaman 58 angka [3.23] putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011 mengenai perusahaan tutup dimaknai "*perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu*". Di samping itu,



ketentuan Pasal 81 angka 45 Pasal 154A ayat (1) huruf b UU 6/2023 sepanjang frasa, "*atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan*" sudah memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum terhadap PHK karena efisiensi sebagaimana Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

4. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, Pasal 81 angka 49 Pasal 157A ayat (1) UU 6/2023 merupakan perintah kepada kedua belah pihak untuk tetap melaksanakan kewajibannya selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengaturan Pasal 81 angka 49 Pasal 157A ayat (1) UU 6/2023 sepanjang frasa "*...harus tetap melaksanakan kewajibannya*" dimaksudkan untuk memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum kepada pekerja/buruh dan pengusaha untuk dipenuhi hak masing-masing.

Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, Pasal 81 angka 49 Pasal 157A ayat (2) UU 6/2023 memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh untuk memperoleh hak atas upah meskipun pekerja/buruh tersebut tidak melaksanakan pekerjaan selama proses penyelesaian perselisihan PHK. Pengaturan Pasal 81 angka 49 Pasal 157A ayat (2) UU 6/2023 sepanjang frasa "*...dengan tetap membayar upah...*" dimaksudkan untuk memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum kepada pekerja/buruh untuk memperoleh hak atas upah.

Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, Pasal 81 angka 49 Pasal 157A ayat (3) UU 6/2023 memberi pengertian bahwa selama proses perselisihan Penyelesaian Hubungan Industrial belum selesai pekerja/buruh dan pengusaha tetap melaksanakan kewajibannya, dalam hal ini pekerja/buruh melakukan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah pekerja/buruh. Pengaturan Pasal 81 angka 49 Pasal 157A ayat (3) UU 6/2023 sepanjang frasa "*...dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya*" dimaksudkan untuk memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum kepada pekerja/buruh untuk dipenuhi haknya selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.



G. Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Uang Penggantian Hak

Para Pemohon, dalam permohonan *a quo* terkait pengaturan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak atas PHK, keliru dalam memahami konstruksi hukum:

1. Pasal 81 angka 47 Pasal 156 ayat (2) dan ayat (4) UU 6/2023 terkait kesempatan perusahaan membayar uang pesangon di atas ketentuan dan uang penggantian hak pengobatan dan perumahan sebesar 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja; dan
2. Pasal 81 angka 53 sampai dengan angka 64 Pasal 161 UU 6/2023 yang masing-masing menghapus ketentuan Pasal 161 sampai dengan Pasal 172 UU 13/2003 terkait pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK.

Bahwa terkait dalil para Pemohon tersebut telah Pemerintah jawab dalam Keterangan Presiden tanggal 14 Maret 2024 pada halaman 76 s.d. halaman 80.

1. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, Pasal 81 angka 47 Pasal 156 ayat (2) UU 6/2023 yang mengubah frasa "**...*paling sedikit* sebagai berikut...**" menjadi frasa "**...*diberikan dengan ketentuan sebagai berikut...***", penghapusan frasa "***paling sedikit***" dalam pasal *a quo* bukan untuk diartikan sebagai larangan bagi pengusaha yang mampu untuk membayar uang pesangon lebih besar dari ketentuan *a quo*. Bahwa pengaturan pembayaran uang pesangon yang lebih besar dari peraturan perundang-undangan pada dasarnya bukan ditentukan oleh ada atau tidaknya frasa "**...*paling sedikit* sebagai berikut...**" dalam pasal *a quo*, melainkan ditentukan melalui pengaturan pada peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB), mengingat dalam prakteknya di lapangan banyak perusahaan yang telah mengatur melalui PP atau PKB terkait pembayaran uang pesangon yang lebih besar dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, tidak diaturnya uang penggantian hak atas pengobatan dan hak atas perumahan sebesar 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja tidak serta merta menghilangkan kesempatan bagi pekerja/buruh untuk menerima hak atas pengobatan dan hak atas perumahan. Mengingat, hak atas pengobatan pada dasarnya telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional *jo.* Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, di mana pekerja/buruh yang berakhir hubungan kerjanya tetap berhak memperoleh manfaat jaminan kesehatan selama 6 (enam) bulan setelah berakhirnya hubungan kerja, sedangkan manfaat hak atas perumahan pengaturannya merujuk pada Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tabungan Perumahan Rakyat.

2. Bahwa Pemerintah menegaskan kembali, penghapusan Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167, Pasal 169 dan Pasal 172 UU 13/2003 yang mengatur mengenai alasan terjadinya PHK oleh UU 6/2023, tidak menghilangkan pengaturan alasan PHK sehingga pekerja/buruh yang mengalami PHK karena alasan PHK sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan UU 13/2003 *a quo* pada dasarnya tetap berhak untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan alasan PHK-nya.

Bahwa pengaturan alasan terjadinya PHK yang sebelumnya diatur dalam ketentuan Pasal 161 sampai dengan Pasal 169 dan Pasal 172 UU 13/2003 pengaturannya tetap ada sebagaimana yang tertuang dalam ketentuan Pasal 81 angka 45 Pasal 154A ayat (1) UU 6/2023 *jo.* PP 35/2021. Dengan demikian, ketentuan Pasal 81 angka 45 Pasal 154A UU 6/2023 *jo.* PP 35/2021 telah memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum terhadap hak pekerja/buruh akibat PHK.



III. Proses Persidangan Di Mahkamah Konstitusi

Bahwa pada masa persidangan atas permohonan pengujian materiil UU 6/2023, terdapat pertanyaan Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi, keterangan Saksi dan keterangan Ahli Para Pemohon. Terhadap hal-hal tersebut, Pemerintah pada intinya memberikan tanggapan sebagai berikut:

1. Tanggapan Pemerintah terhadap pertanyaan Yang Mulia Hakim Konstitusi Prof. Dr. Enny Nurbaningsih, S.H., M.Hum., dan Dr. Daniel Yusmic Pancastaki Foekh, S.H., M.H., dalam persidangan pada tanggal 14 Maret 2024, Pemerintah telah memberikan jawaban atas pertanyaan Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi melalui Keterangan Tambahan Presiden (I) yang disampaikan secara tertulis kepada Mahkamah Konstitusi pada tanggal 28 Juni 2024.
2. Tanggapan Pemerintah terhadap pertanyaan Yang Mulia Hakim Konstitusi Prof. Dr. Enny Nurbaningsih, S.H., M.Hum., dan Prof. Dr. Saldi Isra, S.H., M.PA., dalam persidangan pada tanggal 17 Juli 2024, Pemerintah telah memberikan jawaban atas pertanyaan Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi melalui Keterangan Tambahan Presiden (II) yang disampaikan secara tertulis kepada Mahkamah Konstitusi pada 25 Juli 2024.
3. Tanggapan Pemerintah Atas Keterangan Ahli Pemohon **Amalinda Savirani dan Zainal Arifin Mochtar** (dalam sidang tanggal 8 Juli 2024 dan 17 Juli 2024). Setelah memperhatikan secara cermat keterangan Ahli Pemohon yang pada pokoknya menyampaikan sebagai berikut:

a. Amalinda Savirani

- 1) Bahwa menurut ahli Para Pemohon:

Bahwa kelas pekerja, kelas buruh adalah warga negara (*citizens*). Ketika kita mengatakan warga negara itu sebagai *citizens*, maka yang terlekat dalam konsep tersebut adalah kewajiban negara untuk memastikan hak-hak dasarnya sebagai pekerja.

Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:

Bahwa salah satu upaya pemerintah dalam memenuhi hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah dengan melakukan berbagai



upaya termasuk diantaranya, menciptakan dan memperluas lapangan kerja serta mendorong pengembangan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah dengan tujuan untuk meningkatkan perekonomian nasional yang akan dapat meningkatkan kesejahteraan **bagi rakyat Indonesia secara merata di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia**. Untuk itu, diperlukan kebijakan dan langkah-langkah strategis cipta kerja yang memerlukan keterlibatan semua pihak yang terkait, dan terhadap hal tersebut perlu menyusun dan menetapkan UU 6/2023.

Bahwa UU 6/2023 diterbitkan untuk mencapai cita-cita tersebut, di mana UU 6/2023 mencakup pengaturan terkait dengan:

- a. peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;
- b. **peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja;**
- c. kemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan Koperasi dan UMK-M; dan
- d. peningkatan investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional.

2) Bahwa menurut ahli para Pemohon:

Masalah paling mendasar dari UUCK adalah soal upah minimum, penghapusan UMSK, dan mekanisme penentuan UMK secara fakultatif.

Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:

Bahwa penetapan upah minimum oleh Pemerintah adalah langkah untuk melindungi pekerja/buruh agar upahnya tidak mencapai tingkat terendah yang dapat membahayakan kesehatannya. Di samping itu, penetapan upah minimum dalam UU 6/2023 bertujuan untuk dapat menjaga daya beli pekerja/buruh dan di sisi lain untuk dapat juga memberikan peluang bagi dunia usaha agar tetap mempunyai daya saing. Hal ini sejalan dengan penetapan kebijakan pengupahan yang bertujuan antara lain, untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, dan mampu mendorong



pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta menahan laju inflasi.

Sedangkan proses penetapan Upah Minimum Sektor (UMS) merupakan ranah kesepakatan antara serikat pekerja/serikat buruh dan asosiasi pengusaha pada sektor terkait. Kesepakatan ini, meskipun tidak lagi diwajibkan untuk ditetapkan oleh Gubernur, tetap memiliki kekuatan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdara. Sehingga, penghapusan dalam UU 6/2023 bertujuan untuk mengembalikan prinsip penetapan upah sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja/buruh, dan upah di atas upah minimum harus menjadi hasil kesepakatan.

Bahwa terhadap keterangan Ahli yang menyatakan mekanisme penentuan UMK secara fakultatif pada dasarnya telah Pemerintah jawab dalam Keterangan Presiden tanggal 14 Maret 2024 pada halaman 49 sampai dengan halaman 50.

3) Bahwa menurut ahli para Pemohon:

Formula penentuan upah ini menggunakan tiga variabel. Satu, pertumbuhan ekonomi, Kedua inflasi dan Ketiga, indeks tertentu. Mengenai Indeks tertentu ini menjadi sangat rentan, oleh karena tidak jelas siapa yang menentukan indeks tertentu dan mengapa tidak dihapuskan saja indeks tertentu ini atau secara spesifik bisa ditegaskan.

Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:

Bahwa ketentuan mengenai indeks tertentu diatur dalam Pasal 81 angka 28 Pasal 88D ayat (2) UU 6/2023. Indeks tertentu dimaksud merupakan salah satu variabel yang terdapat dalam formula penghitungan upah minimum. Pasal 81 angka 28 Pasal 88D ayat (3) UU 6/2023 mengamanatkan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai formula penghitungan upah minimum yang didalamnya terdapat variabel indeks tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah (*vide* Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas



Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan).

Bahwa yang dimaksud dengan indeks tertentu dalam formula upah minimum yang **disimbolkan dengan α (alfa)** adalah **wujud yang menggambarkan kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota**, mengingat pertumbuhan ekonomi di suatu daerah tidak hanya dari kontribusi para pekerja saja, tetapi juga terdapat faktor lain seperti belanja barang/jasa pemerintah, investasi, ekspor barang dan jasa, hasil produksi dari beberapa sektor seperti pertanian, manufaktur, perdagangan, dan pariwisata.

Bahwa alasan perlunya indeks tertentu dalam formula penghitungan upah minimum adalah untuk **titik keseimbangan** agar angka kenaikan Upah Minimum terukur sehingga tidak memberatkan pengusaha dan tidak merugikan pekerja/buruh. Selain itu, dengan adanya indeks tertentu dalam formula penghitungan upah minimum akan membuka peluang kesempatan kerja di provinsi atau kabupaten/kota.

Bahwa indeks tertentu merupakan rentang nilai 0,10 (nol koma satu nol) sampai dengan 0,30 (nol koma tiga nol) yang **ditetapkan** oleh Pemerintah dan bersumber dari Badan Pusat Statistik yang berasal dari hasil survey angkatan kerja nasional dan data Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB) di setiap provinsi yang ada di Indonesia. Sedangkan untuk menentukan nilai indeks tertentu (dalam rentang nilai 0,10 (nol koma satu nol) sampai dengan 0,30 (nol koma tiga nol)) dilakukan perhitungannya oleh dewan pengupahan provinsi atau kabupaten/kota. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan ruang dialog bagi dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota yang anggotanya terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, pemerintah dan akademisi/pakar, guna menentukan dan menyepakati nilai indeks tertentu dalam penetapan besaran upah minimum.



Bahwa dalam menghitung nilai indeks tertentu, dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. **tingkat penyerapan tenaga kerja**, yakni hitungan pengurangan angka 1 (satu) dengan tingkat pengangguran terbuka pada provinsi atau kabupaten/kota yang dihitung dari survei angkatan kerja nasional pada bulan Agustus paling lama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia; dan
- b. **rata-rata atau median upah**, yakni rata-rata upah pekerja/buruh di luar penyelenggara negara pada provinsi atau kabupaten/kota yang dihitung dari survei angkatan kerja nasional pada bulan Agustus paling lama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia.

4) Bahwa menurut ahli para Pemohon:

UUCK rentan *easy hiring* dan *easy firing* terhadap pekerja. *Hiring and firing* sebenarnya secara kualitatif juga bisa dilihat dari haknya, bukan hanya pada *hiring* dan *firing*-nya, tapi ketika di-*hiring* pun, sudah ada juga mekanisme-mekanisme yang justru malah menciptakan kerentanan pada sektor tenaga kerja atau para pekerja atau kelompok buruh, yang kemudian membuat mereka sulit sekali untuk bisa mendapatkan haknya sebagai pekerja.

Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:

Bahwa Pemerintah tidak sependapat dengan keterangan Ahli, oleh karena keterangan Ahli hanya asumsi semata yang tidak objektif dan tidak berdasarkan fakta-fakta hukum dari ketentuan UU 6/2023. UU 6/2023 tidaklah menganut prinsip *easy hiring* dan *easy firing*. UU 6/2023 dibentuk justru untuk memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi tenaga kerja untuk bekerja dan memberikan kepastian dalam pemenuhan hak-hak pekerja/buruh.

Bahwa pada prinsipnya UU 6/2023 mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana yang



diatur dalam Pasal 81 angka 40 Pasal 151 ayat (1) UU 6/2023 yang menyatakan “*Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja*”. Ketentuan Pasal 81 angka 40 Pasal 151 UU 6/2023 merupakan bentuk penyesuaian dan harmonisasi dengan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004). Prinsipnya, PHK hanya dapat terjadi dengan kesepakatan kedua belah pihak, kecuali dalam kasus tertentu yang membatasi kemampuan pekerja/buruh untuk bekerja kembali. Kesepakatan ini juga penting dalam setiap tahapan mekanisme PHK, memberikan posisi tawar kepada pekerja/buruh dan mencegah pengusaha bertindak sewenang-wenang. Pasal 151 UU 6/2023 menekankan upaya mencegah PHK, dan mekanisme penyelesaian perselisihan mengikuti aturan UU 2/2004. Terlebih lagi selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 49 Pasal 157A UU 6/2023.

b. Zainal Arifin Mochtar

1) Bahwa menurut ahli para Pemohon:

Politik hukum Undang-Undang Cipta Kerja ada ketidakjelasan di empat level yaitu kerja ideologis, kerja teknokratis, kerja politis, dan kerja aspiratif.

Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:

Bahwa Pemerintah tidak sependapat dengan keterangan Ahli, oleh karena Ahli sebenarnya mempermasalahkan proses pembentukan UU 6/2023 secara formil bertentangan dengan UUD 1945, dimana keterangan Ahli yang demikian telah diperiksa dan telah dipertimbangkan oleh Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi sebagaimana dalam Putusan Perkara Nomor 40/PUU-XXI/2023 tanggal 02 Oktober 2023, perkara Pengujian Formil Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023



tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang amarnya sebagai berikut:

Mengadili:

Dalam Provisi:

Menyatakan untuk melanjutkan pemeriksaan pengujian materiil dalam perkara a quo.

Dalam Pokok Permohonan Pengujian Formil:

Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya.

Bahwa oleh hal tersebut di atas maka keterangan Ahli tersebut haruslah dikesampingkan.

2) Bahwa menurut ahli Para Pemohon:

Undang-Undang Cipta Kerja lebih condong pada keinginan pengusaha dibanding pada keinginan buruh dan memang pada dasarnya keinginan buruh ditiadakan sehingga daya tawarnya menjadi kecil, lalu kemudian hilang.

Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:

Bahwa Pemerintah tidak sependapat dengan keterangan Ahli, oleh karena Ahli hanya mengutip beberapa materiil ketentuan dalam UU 6/2023 yang lebih condong kepada pengusaha daripada keinginan pekerja/buruh, sedangkan sebaliknya Ahli tidak mengutip beberapa materiil ketentuan dalam UU 6/2023 yang lebih condong kepada pekerja/buruh daripada keinginan perusahaan. Oleh karena itu, argumentasi yang lebih menyeluruh dan mendalam dengan merujuk pada landasan hukum yang spesifik diperlukan untuk menyusun argumen hukum yang kuat. Sebagai contoh dengan berlakunya UU 6/2023 Pemerintah hadir memberikan perlindungan terhadap Pekerja/Buruh antara lain diberikannya perlindungan bagi Pekerja/Buruh yang telah berakhir hubungan PKWT dengan pemberian uang kompensasi, kejelasan dan kepastian pembayaran pesangon dengan pemberian sanksi pidana



dalam hal pengusaha tidak membayar uang pesangon, pemberian sanksi pidana dalam hal pengusaha tidak membayar upah sesuai kesepakatan, program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dan lain-lain.

Dengan demikian, UU 6/2023 menciptakan fleksibilitas dalam model kerja, dimana pekerja/buruh dan pengusaha dapat menyesuaikan kebutuhan mereka. UU 6/2023 dapat dilihat sebagai langkah yang mempromosikan hubungan industrial yang lebih harmonis dan keseimbangan antara hak pekerja/buruh dan kepentingan bisnis.

3) Bahwa menurut ahli Para Pemohon:

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini menegaskan beberapa putusan MK yang sudah keluar terlebih dahulu dan memberikan garis-garis batas soal bagaimana negara berhadapan dengan buruh, seperti Putusan MK 67/2013 terkait dengan upah buruh, Putusan MK 13/2017, berkaitan dengan pengaturan rentang waktu kerja, Putusan MK 27/2011, dan Putusan MK 91/2020.

Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:

Bahwa Pemerintah tidak sependapat dengan keterangan Ahli, oleh karena keterangan Ahli tidak benar dan berdasar.

Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 67/PUU-XI/2013, tanggal 11 September 2014 yang menyatakan "*pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis.*" Ketentuan ini telah diakomodir dalam ketentuan Pasal 81 angka 36 Pasal 95 UU 6/2023.

Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 13/PUU-XV/2017, tanggal 14 Desember 2017 yang menyatakan "**frasa**



“kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat”. Ketentuan ini telah diakomodir dalam ketentuan Pasal 81 angka 43 Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 6/2023 yang menyatakan *“mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu Perusahaan”*.

Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011, tanggal 17 Januari 2012 yang menyatakan *“Frasa “...perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa “...perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak 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*”. Ketentuan ini telah diakomodir dalam ketentuan Pasal 81 angka 20 Pasal 66 ayat (3) UU 6/2023 yang menyatakan *“Dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja waktu tertentu tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada”*.



4. Tanggapan Pemerintah Atas Keterangan Saksi para Pemohon Said Iqbal (dalam sidang tanggal 17 Juli 2024). Setelah memperhatikan secara cermat keterangan Saksi para Pemohon Said Iqbal yang pada pokoknya menyampaikan sebagai berikut:
 - a. Persoalan upah terkait dengan *income security*. Di dalam pelaksanaan fakta di lapangan, upah menjadi murah dengan adanya indeks tertentu. Indeks tertentu itu menjadi domain pemerintah. Jadi pemerintah seenak-enaknya saja di dalam keputusan upah minimum, yang menentukan tanpa perundingan.
 - b. Seluruh dunia mengenal, pemerintah Indonesia juga mengenal yang namanya *modern slavery*, seluruh dunia mengutuk *modern slavery outsourcing* atau *precarious work*. Undang-Undang Cipta Kerja memberikan kewenangan kepada pemerintah mengatur jenis-jenis *outsourcing*. Harusnya jenis-jenis pekerjaan *outsourcing* diatur dalam undang-undang.
 - c. Pekerja/Buruh mudah di PHK, padahal Undang-Undang Cipta Kerja harusnya menarik lapangan pekerjaan. Tidak ada relevansi antara Undang-Undang Cipta Kerja dengan fakta di lapangan tentang penciptaan lapangan pekerjaan.
 - d. Di dalam undang-undang terdahulu dikatakan ada negosiasi antara serikat buruh, atau buruh dengan majikan atau pengusaha terhadap nilai pesangon, jadi sifat gotong royonya itu dibuka. Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah yang merupakan turunan Undang-Undang Cipta Kerja bisa tidak mendapatkan pesangon.
 - e. Dalam Undang-Undang tentang Cipta Kerja, ketentuan mengenai PKWT dibatasi 5 (lima) tahun. Padahal periode PKWT tidak diatur sehingga Pekerja/Buruh bisa dikontrak 2 (dua) minggu, lalu dipecat. Orang dikontrak 1 (satu) bulan, lalu dipecat. Sedangkan dalam Undang-Undang 13/2003, ada periode dan batas waktu, jadi satu kesatuan. Kalau misalnya 3 (tiga) periode, walaupun belum 5 (lima) tahun, tetap harus diangkat karyawan tetap, atau dipecat kalau tidak dibutuhkan.
 - f. Di dalam undang-undang 13/2003, tenaga kerja asing berorientasi pada *skilled workers*. Sedangkan Undang-Undang Cipta Kerja,



berorientasi dengan *unskilled workers* termasuk oleh karena sudah menghilangkan izin tertulis Menteri Tenaga Kerja.

- g. Tidak ada kepastian Upah dalam cuti di Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam pelaksanaan di lapangan, ketika buruh wanita mengambil cuti haid ataupun cuti melahirkan. Di dalam Undang-Undang 13/2003 kalimatnya jelas, "Upah tetap dibayar." Di Undang-Undang Cipta Kerja, frasa itu hilang.

Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:

Bahwa Pemerintah menolak keterangan saksi *a quo* karena yang disampaikan oleh saksi dalam persidangan merupakan pendapat, yang seharusnya keterangan saksi harus berdasarkan pada fakta atau peristiwa hukum atas apa yang saksi lihat, dengar dan alami secara langsung. Sehingga menurut Pemerintah sudah sepatutnya keterangan saksi dikesampingkan oleh Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi.

Bahwa Pemerintah juga keberatan terhadap kedudukan saksi pada persidangan *a quo*, di mana saksi merupakan Presiden dari Partai Buruh yang merupakan satu kesatuan dengan Pemohon I, yaitu Partai Buruh.

5. Tanggapan Pemerintah Atas Keterangan Saksi Pemohon **Jazuli** (dalam sidang tanggal 17 Juli 2024). Setelah memperhatikan secara cermat keterangan Saksi Pemohon **Jazuli** yang pada pokoknya menyampaikan sebagai berikut:
 - a. Dengan adanya Undang-Undang Cipta Kerja ini beserta aturan turunannya jika dikaitkan dengan status pekerja kontrak atau disingkat dengan PKWT, maka saat ini banyak ditemui di seluruh perusahaan-perusahaan, khususnya yang ada di Jawa Timur kontraknya yang sifatnya sangat pendek, hanya 3 (tiga) bulan, 4 (empat) bulan, bahkan kontraknya itu sampai berulang-ulang, sampai 15 (lima belas) kali, bahkan sampai 20 (dua puluh) kali, dan itu sampai bertahun-tahun.
 - b. Bahwasanya *outsourcing* semakin menjamur, padahal dulu Mahkamah Konstitusi sudah membatasi, hanya 5 (lima) jenis pekerjaan yang boleh *dioutsourcing*. Hari ini, semua jenis pekerjaan *dioutsourcing*. Banyak terjadi di perusahaan-perusahaan, yang



anehnya *outsourcing* sekarang ini berinduk kepada perizinannya di Pemerintah Pusat melalui *online*.

- c. Upah Minimum Sektoral itu tidak ada dalam UUCK, makanya pekerja-pekerja yang memiliki tingkat risiko tinggi, disamaratakan dengan upah pekerja-pekerja yang tidak memiliki risiko.
- d. Dulu kalau terjadi perusahaan pailit, maka upah dan haknya buruh didahulukan pembayarannya di atas kreditur-kreditur yang lain, apakah separatis atau konkuren. Tapi Pasal 95 Ayat (3) Cipta Kerja hanya upah buruh yang didahulukan, sementara hak lain termasuk pesangon, bonus, THR tidak jelas pembayarannya.

Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:

Bahwa Pemerintah menolak keterangan saksi *a quo* karena yang disampaikan oleh saksi dalam persidangan merupakan pendapat, yang seharusnya keterangan saksi harus berdasarkan pada fakta atau peristiwa hukum atas apa yang saksi lihat, dengar dan alami secara langsung. Sehingga menurut Pemerintah sudah sepatutnya keterangan saksi dikesampingkan oleh Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi.

6. Tanggapan Pemerintah Atas Keterangan Saksi para Pemohon **Splikhin Suprihono** (dalam sidang tanggal 17 Juli 2024). Setelah memperhatikan secara cermat keterangan Saksi para Pemohon **Splikhin Suprihono** yang pada pokoknya menyampaikan sebagai berikut:
 - a. Ketika Undang-Undang Cipta Kerja ini sudah mulai diundangkan oleh Pemerintah, dampak yang paling mengena adalah buruh terkait masalah pengupahan. Dimana pada waktu sebelum adanya Undang-Undang Cipta Kerja, kami sebagai buruh masih merasakan adanya upah minimum sektoral, yang tentunya nilainya juga lebih tinggi di atas upah minimum kabupaten.
 - b. Dewan Pengupahan Unsur Serikat Pekerja, menjadi seperti sapi ompong, yang setiap kali usulan-usulannya tidak pernah diakomodir oleh pihak Pemerintah. Ketika Dewan Pengupahan melakukan perundingan dengan Dewan Pengupahan unsur Apindo dan juga unsur Pemerintah, maka suara Dewan Pengupahan dari unsur serikat pekerja tidak pernah diakomodir, hanya sebatas usulan yang



akhirnya juga tidak mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan.

Pemerintah perlu memberikan tanggapan sebagai berikut:

Bahwa Pemerintah menolak keterangan saksi *a quo* karena yang disampaikan oleh saksi dalam persidangan merupakan pendapat, yang seharusnya keterangan saksi harus berdasarkan pada fakta atau peristiwa hukum atas apa yang saksi lihat, dengar dan alami secara langsung. Sehingga menurut Pemerintah sudah sepatutnya keterangan saksi dikesampingkan oleh Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi.

IV. Petitum

Berdasarkan penjelasan dan pertimbangan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Yang Mulia Ketua/Anggota Majelis Hakim Konstitusi Republik Indonesia, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima Keterangan Presiden untuk seluruhnya;
2. Menolak permohonan pengujian materiil Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang diajukan para Pemohon untuk seluruhnya;
3. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 4 Pasal 42 ayat (1), ayat (3) huruf a dan huruf c, ayat (4), dan ayat (5); angka 12 Pasal 56 ayat (3) dan ayat (4); angka 13 Pasal 57; angka 15 Pasal 59; angka 16 Pasal 61 ayat (1) huruf c; angka 17 Pasal 61A; angka 18 Pasal 64; angka 19 Pasal 65; angka 20 Pasal 66; angka 25 Pasal 79; angka 27 Pasal 88; angka 28 Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F; angka 29 Pasal 89; angka 30 Pasal 90; angka 31 Pasal 90A dan Pasal 90B; angka 32 Pasal 91; angka 33 Pasal 92 ayat (1); angka 35 Pasal 94; angka 36 Pasal 95; angka 38 Pasal 97; angka 39 Pasal 98; angka 40 Pasal 151; angka 41 Pasal 151A; angka 45 Pasal 154A; angka 47 Pasal 156 ayat (2) dan ayat (4); angka 49 Pasal 157A; angka 53 Pasal 161; angka 54 Pasal 162; angka 55 Pasal 163; angka 56 Pasal 164; angka 57 Pasal 165; angka 58 Pasal 166; angka 59 Pasal 167; angka 61 Pasal 169; dan angka 64 Pasal 172 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022



tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang **tidak bertentangan** dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

[2.6] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan cukup ditunjuk dalam Berita Acara Persidangan dan Risalah Persidangan, yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini.

PERTIMBANGAN HUKUM

Kewenangan Mahkamah

[3.1] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945), Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554, selanjutnya disebut UU MK), dan Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076, selanjutnya disebut UU 48/2009), salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar.

[3.2] Menimbang bahwa oleh karena permohonan yang diajukan *a quo* adalah pengujian konstitusionalitas norma undang-undang, *in casu* pengujian materiil Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856, selanjutnya disebut UU 6/2023) terhadap UUD NRI Tahun 1945 maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*.



Kedudukan Hukum Para Pemohon

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasannya, yang dapat mengajukan permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD NRI Tahun 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945 dirugikan oleh berlakunya suatu undang-undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia (termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama);
- b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
- c. badan hukum publik atau privat; atau
- d. lembaga negara;

Dengan demikian, para Pemohon dalam pengujian undang-undang terhadap UUD NRI Tahun 1945 harus menjelaskan terlebih dahulu:

- a. kedudukannya sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK;
- b. ada tidaknya kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian dalam kedudukan sebagaimana dimaksud pada huruf a.

[3.4] Menimbang bahwa Mahkamah sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 yang diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada 31 Mei 2005 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007 yang diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada 20 September 2007, serta putusan-putusan selanjutnya berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi lima syarat, yaitu:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;



- c. kerugian konstitusional tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab-akibat antara kerugian dimaksud dengan berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan uraian ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK dan syarat-syarat kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana diuraikan pada Paragraf **[3.3]**, sampai dengan Paragraf **[3.4]** di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan kedudukan hukum para Pemohon sebagai berikut:

- a. Bahwa para Pemohon mengajukan pengujian materiil Pasal-Pasal dalam UU 6/2023 sebagai berikut:

1. **Pasal 81 angka 4 UU 6/2023:**

Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) diubah sebagai berikut:

- 4. Ketentuan Pasal 42 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 42:

ayat (1):

Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.

ayat (3) huruf a :

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

- a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

ayat (3) huruf c :

- c. Tenaga Kerja Asing yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, Perusahaan rintisan (*start-up* berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.



ayat (4):

Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.

ayat (5) :

Tenaga Kerja Asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.

2. Pasal 81 angka 12 UU 6/2023

Ketentuan Pasal 56 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 56

ayat (3)

Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.

ayat (4)

Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

3. Pasal 81 angka 13 UU 6/2023:

Ketentuan Pasal 57 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 57

ayat (1):

Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

ayat (2):

Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

4. Pasal 81 angka 15 UU 6/2023:

Ketentuan Pasal 59 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 59

ayat (1)

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

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman;



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

ayat (2)

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

ayat (3)

Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

ayat (4)

Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

5. Pasal 81 angka 16 UU 6/2023

Ketentuan Pasal 61 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 61

ayat (1)

Perjanjian Kerja berakhir apabila:

- c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;

6. Pasal 81 angka 17 UU 6/2023:

Di antara Pasal 61 dan Pasal 62 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 61A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 61A

ayat (1)

Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/ Buruh.

ayat (2)

Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan masa kerja Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.

ayat (3)

Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

7. Pasal 81 angka 18 UU 6/2023

Ketentuan Pasal 64 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:



Pasal 64

ayat (1)

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.

ayat (2)

Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

ayat (3)

Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

8. Pasal 81 angka 19 UU 6/2023:

Pasal 65 dihapus.

9. Pasal 81 angka 20 UU 6/2023

Ketentuan Pasal 66 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 66

ayat (1)

Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

ayat (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.

ayat (3)

Dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja waktu tertentu tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.

ayat (4)

Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

ayat (5)



Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (41) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

ayat (6)

Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

10. Pasal 81 angka 25 UU 6/2023

Ketentuan Pasal 79 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 79

ayat (1)

Pengusaha wajib memberi:

- a. waktu istirahat; dan
- b. cuti.

ayat (2)

Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi:

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

ayat (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.

ayat (4)

Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

ayat (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.

ayat (6)

Ketentuan lebih lanjut mengenai Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

11. Pasal 81 angka 27 UU 6/2023

Ketentuan Pasal 88 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:



Pasal 88

ayat (1)

Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

ayat (2)

Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

ayat (3)

Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Struktur dan skala Upah;
- c. Upah kerja lembur;
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. bentuk dan cara pembayaran Upah;
- f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

ayat (4)

Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

12. Pasal 81 angka 28 UU 6/2023

Di antara Pasal 88 dan Pasal 89 disisipkan 6 (enam) pasal, yakni Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 88A

ayat (1)

Hak Pekerja/Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja.

ayat (2)

Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

ayat (3)

Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/ Buruh sesuai dengan kesepakatan.

ayat (4)

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/ Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak



boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

ayat (5)

Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

ayat (6)

Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran Upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari Upah Pekerja/Buruh.

ayat (7)

Pekerja/Buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.

ayat (8)

Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada Pengusaha dan/atau Pekerja/Buruh dalam pembayaran Upah.

Pasal 88B

ayat (1)

Upah ditetapkan berdasarkan:

- a. satuan waktu; dan/atau
- b. satuan hasil.

ayat (2)

Ketentuan lebih lanjut mengenai Upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 88C

ayat (1)

Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi.

ayat (2)

Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota.

ayat (3)

Penetapan Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam hal hasil penghitungan Upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari Upah minimum provinsi.

ayat (4)

Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan.



ayat (5)

Kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

ayat (6)

Dalam hal kabupaten/kota belum memiliki Upah minimum dan akan menetapkan Upah minimum, penetapan Upah minimum harus memenuhi syarat tertentu.

ayat (7)

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 88D

ayat (1)

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula penghitungan Upah minimum.

ayat (2)

Formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.

ayat (3)

Ketentuan lebih lanjut mengenai formula penghitungan Upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 88E

ayat (1)

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.

ayat (2)

Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum.

Pasal 88F

Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2).

13. Pasal 81 angka 29 UU 6/2023

Pasal 89 dihapus.

14. Pasal 81 angka 30 UU 6/2023

Pasal 90 dihapus.



15. Pasal 81 angka 31 UU 6/2023

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 dan Pekerja/Buruh di Perusahaan.

Pasal 90B**ayat (1)**

Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil.

ayat (2)

Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan.

ayat (3)

Kesepakatan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

ayat (4)

Ketentuan lebih lanjut mengenai Upah bagi usaha mikro dan kecil diatur dalam Peraturan Pemerintah.

16. Pasal 81 angka 32 UU 6/2023

Pasal 91 dihapus.

17. Pasal 81 angka 33 UU 6/2023

Ketentuan Pasal 92 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 92**ayat (1)**

Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.

18. Pasal 81 angka 35 UU 6/2023

Ketentuan Pasal 94 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 94

Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.

19. Pasal 81 angka 36 UU 6/2023

Ketentuan Pasal 95 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:



Pasal 95

ayat (1)

Dalam hal Perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, Upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh Pekerja/Buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

ayat (2)

Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.

ayat (3)

Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

20. Pasal 81 angka 38 UU 6/2023

Pasal 97 dihapus

21. Pasal 81 angka 39 UU 6/2023

Ketentuan Pasal 98 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 98

- (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan.
- (2) Dewan pengupahan terdiri atas unsur pemerintah, organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pakar, dan akademisi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

22. Pasal 81 angka 40 UU 6/2023

Ketentuan Pasal 151 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 151

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan



melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

23. Pasal 81 angka 41 UU 6/2023:

Di antara Pasal 151 dan Pasal 152 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 151A sehingga 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; atau
- d. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

24. Pasal 81 angka 45

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 dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 1. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/Buruh;
 2. membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
 4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;



5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
 - h. Adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
 - i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
 - j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
 - k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
 - l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 - m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
 - o. Pekerja/Buruh meninggal dunia
- (2) Selain alasan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat 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.

25. Pasal 81 angka 47 UU 6/2023

Ketentuan Pasal 156 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:



Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.
- (3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/ Buruh diterima bekerja;
 - c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.



(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

26. Pasal 81 angka 49 UU 6/2023

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.

27. Pasal 81 angka 53 UU 6/2023:

Pasal 161 dihapus.

28. Pasal 81 angka 54 UU 6/2023:

Pasal 162 dihapus.

29. Pasal 81 angka 55 UU 6/2023:

Pasal 163 dihapus.

30. Pasal 81 angka 56 UU 6/2023:

Pasal 164 dihapus.

31. Pasal 81 angka 57 UU 6/2023:

Pasal 165 dihapus.

32. Pasal 81 angka 58 UU 6/2023:

Pasal 166 dihapus

33. Pasal 81 angka 59 UU 6/2023:

Pasal 167 dihapus.

34. Pasal 81 angka 61 UU 6/2023:

Pasal 169 dihapus.

35. Pasal 81 angka 64 UU 6/2023:

Pasal 172 dihapus.



2. Bahwa para Pemohon menerangkan memiliki hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28C ayat (2), Pasal 28E ayat (3), 28D ayat (1) dan ayat (2), dan 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945.
3. Bahwa Pemohon I, Partai Buruh, adalah Partai Politik, yang didirikan berdasarkan Akta Notaris Esi Susanti, SH., M.Kn., Nomor 6, tanggal 19 Maret 2002 mengenai Pernyataan Keputusan Kongres IV Partai Buruh tentang Penyempurnaan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga, yang telah disahkan berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.HH-04.AH.11.03 Tahun 2022 tentang Pengesahan Perubahan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Partai Buruh, tanggal 4 April 2022 [vide Bukti P-1 dan Bukti P-3];

Dalam Akta Pendirian organisasi Pemohon I tersebut dinyatakan tujuan pendirian Partai Buruh adalah antara lain mewujudkan negara kesejahteraan (*welfare state*) yang dibangun dari perwujudan 13 (tiga belas) *platform* Partai Buruh yaitu, kedaulatan rakyat, lapangan kerja, pemberantasan korupsi, jaminan sosial, kedaulatan pangan, upah layak, pajak yang berkeadilan untuk kesejahteraan rakyat, hubungan industrial, lingkungan hidup, perlindungan perempuan, pemberdayaan penyandang cacat (disabilitas), perlindungan dan pengangkatan status PNS untuk seluruh tenaga pendidik honorer dan tenaga honorer, serta memperkuat koperasi dan BUMN bersama swasta sebagai pilar utama perekonomian [vide Bukti P-2].

Adapun pihak yang berhak mewakili Pemohon I dalam persidangan ditentukan dalam Pasal 18 huruf a Akta Pendirian Pemohon I yaitu “sekurang-kurangnya, Presiden Partai Buruh dapat mewakili Partai Buruh ke dalam dan keluar organisasi Partai Buruh”. Kemudian, dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Partai Buruh Nomor 3 Tahun 2023 tentang Mandat Melaksanakan Tugas Tertentu Kepada Wakil Presiden Partai Buruh menyatakan, “Wakil Presiden Partai Buruh berdasarkan peraturan ini diberikan mandat melaksanakan kewenangan Presiden Partai Buruh secara terbatas untuk mengajukan dan menandatangani laporan, permohonan, dan/atau gugatan atas nama Partai Buruh kepada lembaga peradilan atau instansi terkait lainnya”. Selanjutnya dalam Keputusan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Nomor : M.HH-



05.AH.11.02.TAHUN 2022 tentang Pengesahan Susunan Kepengurusan Komite Eksekutif Partai Buruh Periode 2021-2026, bertanggal 4 April 2022 dinyatakan sebagai Presiden Partai Buruh adalah Said Iqbal, Wakil Presiden Partai Buruh adalah Agus Supriyadi, dan Sekretaris Jenderal Partai Buruh adalah Ferri Nuzarli [vide Bukti P-4 dan Bukti P-5]. Dalam permohonan *a quo* Partai Buruh diwakili oleh Wakil Presiden dan Sekretaris Jenderal.

4. Bahwa Pemohon II, Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) adalah organisasi Serikat Pekerja yang tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur, Nomor 312/IV/P/V/2002, tanggal 16 Mei 2002 [Vide Bukti P-10];

Dalam Pasal 9 Anggaran Dasar Pemohon II dinyatakan tujuan didirikannya organisasi FSPMI antara lain adalah untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan pekerja Indonesia dan keluarganya yang layak bagi kemanusiaan yang adil dan beradab [vide Bukti P-8].

Adapun pihak yang berhak mewakili Pemohon II dalam persidangan ditentukan dalam Pasal 22 angka 2 huruf e Anggaran Dasar FSPMI Tahun 2021-2026 yang menyatakan, "Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (DPP FSPMI) berwenang, mewakili serta bertindak untuk dan atas nama organisasi FSPMI dan anggota baik di dalam maupun di luar pengadilan" [vide Bukti P-8]. Selanjutnya, dalam Keputusan Kongres VI Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Nomor: Kep.012/KONGRES/FSPMI/II/2021 tentang Pengesahan Pengukuhan Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Periode 2021-2026 bertanggal 22 Februari 2021 dinyatakan sebagai Presiden FSPMI adalah Riden Hatam Aziz dan sebagai Sekretaris Jenderal FSPMI periode 2021-2023 yang juga merangkap sebagai Wakil Presiden FSPMI periode 2023-2026 adalah Sabilar Rosyad [vide Bukti P-9], yang berhak mewakili Pemohon II.

5. Bahwa Pemohon III, Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) adalah serikat pekerja/serikat buruh tingkat konfederasi yang tercatat pada Kantor Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Jakarta Selatan, Nomor 122/V/E/VIII/2001, tanggal 8 Agustus 2001 [vide Bukti P-16];



Dalam Pasal 8 Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga dinyatakan tujuan pendirian KSPSI antara lain adalah melindungi serta membela hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan dan kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya [vide Bukti P-13];

Adapun pihak yang berhak mewakili Pemohon III dalam persidangan ditentukan dalam Pasal 9 angka 8 AD/ART KSPSI yang menyatakan, "KSPSI berfungsi sebagai mewakili untuk dan atas nama anggota, baik di dalam maupun di luar pengadilan [vide Bukti P-13]. Selanjutnya dalam Surat Mandat Nomor: Org.175/ST/DPP/KSPSI/XI/2023, bertanggal 17 November 2023, dinyatakan Wakil Sekjen KSPSI adalah Fredi Sembiring, dan Bendahara Umum KSPSI adalah Mustopo [vide Bukti P-15], yang berhak mewakili Pemohon III.

6. Bahwa Pemohon IV, Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI), adalah serikat pekerja/serikat buruh tingkat konfederasi yang didirikan berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor AHU-0007842.AH.01.07 Tahun 2017 tentang Pengesahan Pendirian Badan Hukum Perkumpulan KPBI [vide Bukti P-20] dan tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara dengan Nomor 2201/V/FSP/III/2016 bertanggal 3 Oktober 2016 [vide Bukti P-21];

Dalam Pasal 7 Anggaran Dasar KPBI dinyatakan tujuan pendirian KPBI antara lain adalah meningkatkan kapasitas organisasi pekerja agar bisa memperjuangkan kepentingan kaum pekerja/buruh secara lebih efektif dan melindungi federasi serikat pekerja/serikat buruh anggota dari setiap gangguan dan ancaman kapitalisme [vide Bukti P-19];

Adapun pihak yang berhak mewakili Pemohon IV dalam persidangan ditentukan dalam Pasal 14 ayat (5) dan Pasal 15 ayat (5) Anggaran Rumah tangga KPBI yang pada pokoknya menyatakan, "Tugas dan tanggung jawab Ketua Umum adalah melakukan kerja-kerja eksternal atau kerja-kerja politik sebagai perwakilan organisasi KPBI, termasuk mewakili organisasi KPBI di dalam lembaga peradilan dalam kerangka membela anggota. Adapun tugas dan tanggung jawab Sekretaris Jenderal adalah menggantikan kerja politik Ketua Umum apabila berhalangan, termasuk mewakili organisasi KPBI di dalam lembaga peradilan dalam kerangka membela anggota [vide Bukti P-19].



Selanjutnya, juga dalam Anggaran Rumah Tangga Pemohon IV dinyatakan susunan pengurus Dewan Eksekutif Nasional KPBI sebagai Ketua Umum KPBI adalah Ilham Syah dan Sekretaris Jenderal KPBI adalah Damar Panca Mulya, yang berhak mewakili Pemohon IV dalam mengajukan permohonan *a quo*;

7. Bahwa Pemohon V, Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), adalah serikat pekerja/serikat buruh tingkat konfederasi yang tercatat pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur, Nomor 744/IV/P/X/2012, tanggal 17 Oktober 2022 [vide Bukti P-28];

Dalam Pasal 6 Anggaran Dasar KSPI dinyatakan tujuan pendirian KSPI adalah sebagai wadah berhimpun federasi-federasi serikat pekerja dalam berjuang mewujudkan kemerdekaan, keadilan sosial, dan kesejahteraan melalui/menuju negara kesejahteraan "*welfare state*" berbasis klas pekerja dengan alat perjuangan sosial, ekonomi dan politik dengan membangun partai buruh sebagai alat perjuangan klas dalam bingkai negara kesatuan Republik Indonesia yang beazaskan Pancasila [vide Bukti P-24].

Adapun pihak yang berhak mewakili Pemohon V dalam persidangan ditentukan dalam Pasal 9 Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga KSPI yang pada pokoknya menentukan KSPI sebagai wakil pekerja dalam perkara ketenagakerjaan di tingkat nasional dan atau internasional baik di dalam maupun di luar pengadilan [vide Bukti P-24]. Selanjutnya, dalam Surat Keputusan Dewan eksekutif Nasional Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia Nomor 001/DEN-KSPI/II/2022, bertanggal 21 Maret 2022 tentang Susunan Pengurus dan Pembidangan Dewan Eksekutif Nasional Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia beserta lampirannya dinyatakan susunan pengurus Dewan Eksekutif Nasional KSPI sebagai Presiden KSPI adalah Said Iqbal, Wakil Presiden Bidang Organisasi adalah Agus Sarjanto, dan Sekretaris Jenderal KSPI adalah Ramidi [vide Bukti P-25 dan Bukti P-26]. Dalam permohonan *a quo*, Pemohon V diwakili oleh Agus Sarjanto, Wakil Presiden KSPI dan Ramidi, Sekretaris Jenderal KSPI;

8. Pemohon VI, Mamun, adalah warga negara Indonesia, karyawan/buruh yang bekerja pada PT. Lawe Adya Prima dengan status sebagai pekerja tetap



berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan juga menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan [vide Bukti P-31]

9. Pemohon VII, Ade Triwanto, adalah perseorangan warga negara Indonesia, karyawan/buruh yang bekerja pada PT Indonesia Polymer Compound dengan status sebagai pekerja kontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan juga menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan [vide Bukti P-32]
10. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, Pemohon I sampai dengan Pemohon VII menjelaskan kerugian hak konstitusionalnya sebagai berikut.

I. Kerugian Hak Konstitusional Para Pemohon Terkait Pengaturan Tenaga Kerja Asing (TKA)

Bahwa dengan adanya ketentuan Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003), maka Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing tidak lagi diwajibkan memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk, hanya cukup memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) namun tidak disebutkan secara jelas kriteria keterangan yang harus dimuat dalam RPTKA sebagaimana sebelumnya ditentukan secara tegas dalam UU 13/2003, seperti; (a) alasan penggunaan tenaga kerja asing; (b) jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan; (c) jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan (d) penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan. Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi bagi TKA dengan kualifikasi antara lain pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia juga tidak lagi diatur. Pengaturan yang ada saat ini menyebabkan TKA yang dipekerjakan di Indonesia berpotensi merebut hak-hak Pemohon I sampai dengan Pemohon V sebagai organisasi serta Pemohon VI dan Pemohon VII sebagai perseorangan warga negara yang bekerja sebagai buruh yang telah dijamin hak tersebut oleh konstitusi, antara lain hak untuk diprioritaskan oleh negara dalam memperoleh pekerjaan dibandingkan dengan TKA, terutama hak atas pekerjaan di bidang-bidang yang *unskill worker* (tanpa keahlian). Oleh karena itu, Pasal 81 angka



4 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU 13/2003, berpotensi merugikan hak konstitusional Pemohon I sampai dengan Pemohon VII yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945.

II. Kerugian Hak Konstitusional Para Pemohon Terkait Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

- a. Bahwa norma Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang mengubah norma Pasal 56 ayat (3) dan ayat (4) UU 13/2003, mengakibatkan berubahnya pengaturan mengenai jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan **tertentu** dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang kini ditentukan berdasarkan perjanjian kerja, karena tidak terdapat lagi batasan jangka waktu dalam PKWT sehingga berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh tidak bisa mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, serta berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh tidak akan mendapatkan jaminan dan perlindungan yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, yaitu hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
- b. Bahwa norma Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 yang mengubah norma Pasal 61 UU 13/2003, yang menentukan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dalam PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh tidak akan mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945;
- c. Bahwa berlakunya norma 81 angka 13 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 57 UU 13/2003 mengakibatkan pekerja/buruh yang dipekerjakan dengan PKWT yang dibuat secara tidak tertulis oleh perusahaan berpotensi kehilangan haknya secara hukum untuk mendapatkan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hal



ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh karena pekerja/buruh tidak dapat memiliki bukti otentik di hadapan hukum untuk membuktikan perjanjian kerjanya dengan perusahaan;

- d. Bahwa berlakunya Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 berpotensi membuka ruang bagi jenis pekerjaan yang lama penyelesaiannya lebih dari 3 (tiga) tahun untuk bisa didasarkan pada PKWT serta dapat membuka ruang bagi pengusaha untuk menempatkan pekerja/buruh berdasarkan PKWT (pekerja kontrak) dalam waktu yang cukup lama, yakni lebih dari 3 tahun. Hal tersebut berpotensi mempersempit kesempatan bagi pekerja/buruh untuk dapat bekerja berdasarkan PKWTT (pekerja tetap). Dengan demikian pekerja/buruh berpotensi tidak bisa mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Demikian pula Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003, sepanjang ayat (3) juga berpotensi merugikan pekerja/buruh. Sebab, Pasal *a quo* telah menghapuskan ketentuan Pasal 59 ayat (3) UU 13/2003 yang menyatakan “*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.*” Demikian pula pada ayat (4) Pasal *a quo* yang menghapus batasan jangka waktu dan batasan perpanjangan dalam PKWT yang didasarkan atas jangka waktu sehingga berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh dapat dikontrak berdasarkan PKWT dalam waktu yang lama. Sementara itu, pada ayat (5) Pasal *a quo* kewajiban bagi pengusaha yang ingin memperpanjang PKWT untuk memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir juga dihilangkan, sehingga hal tersebut menghilangkan hak pekerja/buruh untuk mendapatkan kepastian status pekerjaannya: apakah diperpanjang ataukah berakhir masa pekerjaannya berdasarkan perjanjian kerja. Sedangkan, dalam Pasal 59 ayat (6) UU 13/2003 yang telah diubah dengan UU 6/2023 dibuat aturan yang membuat pengusaha memiliki ruang yang sangat luas untuk melakukan pembaharuan PKWT pekerja/buruh secara berulang kali tanpa batasan dan dalam jangka waktu yang menentu



sehingga hal tersebut tidak memberikan jaminan kepastian bagi pekerja/buruh.

- e. Bahwa berlakunya norma Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003 yang menambah pengaturan mengenai kondisi berakhirnya perjanjian kerja, antara lain frasa: "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*" sebagaimana tercantum dalam Pasal 61 ayat (1) huruf c, telah menimbulkan kerugian bagi pekerja/buruh, baik yang berstatus sebagai pekerja tetap (PKWTT) maupun pekerja kontrak (PKWT), sebab bagi pekerja tetap yang dipekerjakan di pekerjaan tertentu dimaksud, berpotensi dapat diakhiri hubungan kerjanya oleh perusahaan ketika pekerjaan tersebut selesai, sedangkan perusahaan bersangkutan masih berjalan dengan jenis pekerjaan yang lain. Adapun bagi pekerja kontrak, hubungan kerjanya juga dapat diakhiri ketika pekerjaannya dianggap sudah selesai, padahal pekerja bersangkutan masih memiliki sisa masa kontrak. Jika Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003 dikaitkan dengan pasal baru, yaitu Pasal 81 angka 17 UU 6/2023 yang memuat ketentuan baru yaitu Pasal 61A, maka pekerja kontrak yang diakhiri masa kerjanya akibat klausul "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*", hanya akan diberikan kompensasi yang nilainya tidak disebutkan, melainkan akan diatur dalam PP. Padahal, jika berdasarkan pada UU 13/2003, pekerja kontrak yang diakhiri hubungan kerjanya sebelum jangka waktu kontraknya berakhir, berhak menerima upah sebesar masa kontrak yang tersisa. Hal tersebut berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon yang dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) serta Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945;

III. Kerugian Hak Konstitusional Para Pemohon Terkait Pengaturan Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*)

- a. Bahwa pasal 81 Angka 18 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan pasal 64 UU 13/2003 berimplikasi pada pengaturan mengenai penetapan oleh pemerintah terhadap sebagian pekerjaan yang dapat dialih-dayakan menjadi tidak jelas, kabur, dan penuh ketidakpastian hukum. Termasuk, jenis sebagian pekerjaan seperti apa yang dapat di alih daya dan boleh diatur dengan peraturan pemerintah. Pengaturan tersebut merupakan



bukti konkret bahwa pemerintah tidak memprioritaskan perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bekerja dalam perjanjian alih daya. Pekerja/buruh bekerja dalam ketidakpastian hukum dan perlindungan dari pemerintah. Dengan diberikannya peluang bagi pemerintah untuk membentuk peraturan turunan yaitu peraturan pemerintah tidak solutif karena pembuatan peraturan pemerintah selama ini tanpa partisipasi publik.

- b. Bahwa Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 65 UU 13/2003 telah menyebabkan konstruksi hukum Pasal 65 UU 13/2003 yang mengatur mengenai batasan, syarat kerja, dan perlindungan hak-hak *outsourcing* menjadi hilang. Padahal, substansi yang diatur dalam Pasal 65 UU 13/2003 terkait dengan *In house outsourcing* yaitu penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan untuk mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaan pokok, melainkan bersifat penunjang, yang dikerjakan di lokasi perusahaan pemberi pekerjaan dengan tanpa menghambat proses produksi secara langsung. Dihapusnya ketentuan Pasal 65 UU 13/2003 mengakibatkan antara lain hilangnya batasan cara menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain di dalam perusahaan pemberi pekerjaan terkait dengan perlindungan bagi para pekerja. Dengan demikian Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 65 UU 13/2003 berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja/buruh sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945.
- c. Bahwa berlakunya Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 66 UU 13/2003 berpotensi mengakibatkan terbangunnya sistem ketenagakerjaan yang menukar atau mengganti pekerja yang berstatus tetap dengan pekerja dari perusahaan 'alih daya' guna mengerjakan semua jenis pekerjaan tanpa batas sehingga dapat menciptakan "perbudakan modern (*modern slavery*)", memperdagangkan manusia untuk dipekerjakan kepada orang lain atau *Exploitat de l'homp var l'homp* karena syarat dan ketentuan tentang jenis dan sifat pekerjaan yang diperbolehkan dalam Pasal 65 UU 13/2003 juga



telah dihapus oleh UU 6/2023. Hal tersebut berpotensi melanggar hak-hak pekerja/buruh yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945;

IV. Kerugian Hak Konstitusional Para Pemohon Terkait Pengaturan Cuti dan Upah Cuti

Bahwa Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003 berpotensi membuat pekerja/buruh tidak bisa mendapatkan hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin dalam Pasal 2D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 dan berpotensi tidak dapat menerima imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang berkaitan dengan hak istirahat/cuti dan hak upah istirahat/cuti oleh para pekerja sebagaimana hak tersebut semestinya dapat dipenuhi menurut Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, yang pada gilirannya pekerja/buruh juga berpotensi tidak mendapatkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Selain itu, minimnya peran negara terhadap pengaturan cuti memberi indikasi tidak adanya perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia yang menjadi tanggung jawab negara, terutama pemerintah;

V. Kerugian Hak Konstitusional Para Pemohon Terkait Pengaturan Upah dan Upah Minimum

- a. Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU 13/2003, berpotensi merugikan hak konstitusional Para Pemohon sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Sebab, Pasal *a quo* tidak memberi perlindungan bagi pekerja/buruh atas haknya memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak dengan parameter sebagaimana dimaksud dalam Penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003, yaitu 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. Namun, dalam Penjelasan Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU 13/2003 penjelasan tersebut tidak ditemukan lagi hanya dinyatakan: *Cukup jelas*. Hal ini mengakibatkan tidak ada lagi ukuran yang dapat menjelaskan mengenai apa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak tersebut.

- b. Bahwa Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menetapkan ketentuan baru, yakni Pasal 88A ayat (7) yang menyatakan, "*Pekerja/Buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda*" mereduksi pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha serta menimbulkan ketidakpastian hukum dan perlakuan yang berbeda antara pekerja/buruh dengan pengusaha karena unsur-unsur dalam frasa tersebut tidak cukup jelas dan substansinya berbeda sebagaimana unsur-unsur frasa yang diberlakukan kepada pengusaha dalam Pasal 88A ayat (6) dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menyatakan, "*Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran Upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh*". Terkait penetapan upah yang didasarkan pada satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menetapkan norma baru, yakni Pasal 88B yang berbeda dengan pengaturan dalam UU 13/2003 sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai pemaknaan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagai dasar penetapan upah dalam UU 6/2023 yang mengindikasikan bahwa undang-undang tidak mampu menjamin terpenuhinya hak konstitusional pekerja/buruh sebagaimana dijamin dalam 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945;
- c. Bahwa Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menentukan norma baru, yaitu Pasal 88C telah menghilangkan ketentuan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah kabupaten/kota yang sebelumnya diatur dalam Pasal 89 ayat (1) huruf b UU 13/2003 sehingga ketentuan



tersebut mengurangi hak pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, serta telah pula mengurangi nilai upah minimum kabupaten/kota. Sebab, penetapan upah minimum kabupaten/kota diatur dengan syarat tertentu yang meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota, yang tentunya hal tersebut sangat bergantung pada kondisi pasar yang sangat fluktuatif, padahal penetapan upah minimum yang sebelumnya diatur dalam Pasal 89 ayat (2) UU 13/2003 diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak;

- d. Bahwa Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menetapkan norma baru Pasal 88D UU 13/2003 mengatur formula perhitungan upah minimum untuk pelaksanaan ketentuan norma baru Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) yang penghitungannya tidak lagi berdasarkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL), sehingga pengaturan demikian berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja/buruh untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
- e. Bahwa Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menetapkan norma baru, Pasal 88E UU 13/2003 menimbulkan multitafsir karena ketentuan tersebut dapat memicu 2 (dua) pemaknaan; *pertama*, upah minimum diberlakukan hanya bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan dan setelah masa kerjanya lebih dari 1 (satu) tahun maka dapat diberlakukan upah di atas upah minimum; atau *kedua*, upah minimum diberlakukan hanya bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan dan setelah masa kerjanya lebih dari 1 (satu) tahun dapat diberlakukan upah di bawah upah minimum. Pengaturan ini bersifat multitafsir sehingga mengaburkan prinsip pengupahan yang tidak boleh lebih rendah dari upah minimum, serta menimbulkan ketidakpastian hukum berkaitan dengan pemberlakuan pengupahan di Indonesia. Oleh sebab itu, Para Pemohon merasa dirugikan atas diberlakukannya pengaturan tersebut, sebab Pasal *a quo* berpotensi tidak dapat menjamin hak pekerja/buruh untuk mendapatkan



pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945;

- f. Bahwa Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menetapkan norma baru Pasal 88F UU 6/2023 telah menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai 'keadaan tertentu' seperti apa dengan formula penghitungan upah minimum yang berbeda. Terlebih, muatan Pasal 88D UU 6/2023 juga bukan merupakan substansi yang ideal mengenai upah minimum, bahkan berpotensi melahirkan upah murah. Oleh sebab itu, para Pemohon merasa dirugikan atas diberlakukannya pengaturan tersebut sebab Pasal *a quo* berpotensi tidak dapat menjamin hak pekerja/buruh untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945;
- g. Bahwa Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 89 UU 13/2003 berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 sehingga perlu dihidupkan kembali untuk mengisi kekosongan hukum dan kekurangan konstruksi pasal-pasal pengaturan upah dalam UU 6/2023;
- h. Bahwa Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 90 UU 13/2003 berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 sehingga perlu dihidupkan kembali untuk mengisi kekosongan hukum dan kekurangan konstruksi pasal-pasal pengaturan upah dalam UU 6/2023.
- i. Bahwa Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menyisipkan norma baru, yaitu Pasal 90A UU 13/2003 mereduksi kedudukan dan peran serikat pekerja/serikat buruh dalam keikutsertaan menetapkan upah di atas upah minimum, sedangkan partai buruh dan serikat pekerja/serikat buruh memiliki tanggung jawab untuk membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, sehingga berlakunya Pasal *a quo* berpotensi merugikan hak konstitusional Para Pemohon sebagaimana



dijamin oleh Pasal 28C ayat (2), dan Pasal 28E ayat (3) UUD NRI Tahun 1945;

- j. Bahwa Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menentukan norma baru Pasal 90B ayat (1) UU 13/2003 menyebabkan tidak ada lagi “jaring pengaman” yang sejatinya merupakan esensi dan tujuan dari upah minimum, karena norma baru Pasal 90B ayat (1) *a quo* telah mengecualikan pemberlakuan upah minimum bagi usaha mikro dan kecil, sehingga pekerja/buruh yang bekerja pada usaha mikro dan kecil berpotensi tidak mendapatkan hak atas imbalan yang layak dalam hubungan kerja.
- k. Bahwa Pasal 91 UU 13/2003 yang dihapus oleh Pasal 81 angka 32 UU 6/2023 berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, terlebih ketentuan Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menentukan norma baru yaitu Pasal 88A UU 13/2003 tidak ideal dalam mengatur pengupahan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 91 UU 13/2003;
- l. Bahwa Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU 13/2003 telah menghapus frasa “*dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi*” yang terdapat dalam Pasal 92 ayat (1) UU 13/2003 sehingga penyusunan struktur dan skala upah di perusahaan tidak lagi memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi, akan tetapi diubah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Sementara itu dalam Pasal 92 ayat (2) hanya menyebutkan “*Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan Upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.*” Dalam konteks ini terasa sekali bahwa Pemerintah hendak memberikan keleluasaan/otoritas sepenuhnya kepada pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah sesuka pengusaha dengan alasan kemampuan perusahaan dan produktivitas, tanpa memperhatikan golongan, jabatan, pendidikan, dan kompetensi pekerja/buruh. Dengan pengaturan yang demikian maka para Pemohon merasa hak-hak konstitusionalnya yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 berpotensi besar dilanggar.



- m. Bahwa Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU 13/2003 telah mereduksi esensi tunjangan tetap yang seharusnya diterima pekerja/buruh karena kehadiran dan prestasi kerjanya, Sebab kehadiran pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan dan mengabdikan kepada pemberi kerja sejatinya merupakan pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang mestinya dihargai/dihormati oleh negara *cq.* Pemerintah termasuk pemberi kerja (pengusaha) dengan memperhitungkannya ke dalam komponen tunjangan tetap dalam rangka untuk mewujudkan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, imbalan dan perlakuan yang adil dan layak bagi pekerja/buruh dalam hubungan kerja. Oleh sebab itu, pengaturan dalam Pasal *a quo* berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon untuk memperoleh kehidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- n. Bahwa Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 95 UU 13/2003 telah mereduksi prioritas pekerja/buruh untuk menjadi pihak yang didahulukan mendapatkan pembayaran upah atau hak lainnya yang belum diterima akibat perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh sebab itu Pasal *a quo* berpotensi merugikan hak konstitusional Para Pemohon untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum yang dijamin Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;
- o. Bahwa Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 97 UU 13/2003 telah menghapus keberlanjutan pengaturan lebih lanjut mengenai ketentuan pengupahan sehingga menimbulkan ketidakpastian;
- p. Bahwa Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 13/2003 telah menghapus fungsi Dewan Pengupahan untuk merumuskan kebijakan pengupahan yang kemudian ditetapkan oleh pemerintah, sedangkan kedudukan dan fungsi Dewan Pengupahan, baik Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota merupakan institusi resmi yang didesain untuk dapat memberikan saran,



pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang kemudian ditetapkan oleh pemerintah, dalam rangka pengembangan sistem pengupahan nasional. Pengaturan dalam pasal *a quo* berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon untuk memperoleh pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945;

VI. Kerugian Hak Konstitusional Para Pemohon Terkait Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

- a. Bahwa Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU 13/2003, sepanjang ayat (4) yang menyatakan frasa: “... *pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial*”, berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 karena tidak mengatur konsekuensi dari tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh pengusaha. Hal ini berpotensi dapat ditafsirkan secara bebas oleh pengusaha dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga rentan menimbulkan kesewenang-wenangan dari pengusaha dalam proses PHK. Pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh tanpa proses mekanisme penyelesaian hubungan industrial sampai memperoleh putusan yang berkekuatan hukum, tetap bisa saja melakukan PHK karena ditafsirkan tidak berkonsekuensi batal demi hukum;
- b. Bahwa Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru di antara Pasal 151 dan Pasal 152 UU 13/2003, yaitu Pasal 151A yang menyatakan frasa “*pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri*” menimbulkan ketidakpastian hukum dalam mengatur pengecualian bagi pengusaha dalam memberikan pemberitahuan kepada pekerja tentang alasan PHK yang hanya menyebutkan pengecualian bagi pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Padahal, pemberitahuan kepada pekerja tentang alasan PHK merupakan



mekanisme yang mutlak yang harus dilewati oleh pengusaha. Hal ini merupakan mekanisme yang dibangun negara dalam rangka melindungi dan menjamin hak konstitusional tiap-tiap warga negara yang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh sebab itu, pemberlakuan Pasal *a quo* berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945;

- c. Bahwa Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru di antara Pasal 154 dan Pasal 155 UU 13/2003 yaitu Pasal 154A pada ayat (1) huruf b sepanjang frasa "*atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan*" lebih khusus lagi pada frasa "perusahaan tutup" dapat ditafsirkan oleh siapa saja sesuai dengan kepentingannya masing-masing, misalnya menganggap penutupan perusahaan sementara untuk melakukan renovasi merupakan bagian dari efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar melakukan PHK. Tafsiran yang berbeda-beda tersebut dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda dalam penerapannya, karena setiap pekerja dapat diputus hubungan kerjanya kapan saja dengan dasar perusahaan tutup sementara atau operasionalnya berhenti sementara. Oleh sebab itu, para Pemohon berpotensi mengalami kerugian hak konstitusional akibat berlakunya Pasal *a quo* sebab hak-hak yang dijamin bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 berpotensi dilanggar;
- d. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang menyisipkan pasal baru di antara Pasal 157 dan Pasal 158 UU 13/2003, yaitu Pasal 157A pada ayat (1) UU 6/2023 sepanjang frasa "*harus tetap melaksanakan kewajibannya*" tidak memberikan kepastian hukum karena frasa yang digunakan tidak tegas, dapat ditafsirkan berbeda dengan bunyi teks pasalnya. Begitu pula Pasal 157A ayat (2) sepanjang frasa "... *dengan tetap membayar upah...*" juga tidak memberikan kepastian hukum karena frasa yang digunakan tidak tegas, dapat ditafsirkan berbeda dengan bunyi teks pasalnya. Demikian pula halnya dengan Pasal 157A ayat (3) sepanjang frasa "*dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya*" telah



menimbulkan ketidakpastian hukum karena dapat ditafsirkan hanya penyelesaian dalam salah satu tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut tentu telah mengaburkan makna tingkatan yang memang harus dilalui dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti penyelesaian pada tahap perundingan bipartit, apabila perundingan bipartit tidak ditemukan kata sepakat, maka dapat dilanjut tahap mediasi/konsiliasi/arbitrase, dan terakhir pada tahap penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial bahkan untuk kasus tertentu bisa sampai dengan kasasi. Dengan berdasarkan hal tersebut ketentuan Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang menentukan Pasal 157A tidak memberikan jaminan kepastian hukum yang adil sehingga potensial melanggar hak konstitusional para Pemohon sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun1945

VII. Kerugian Hak Konstitusional Para Pemohon Terkait Pengaturan Uang Pesangon (UP), Uang Penggantian Hak (UPH), dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)

- a. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 156 UU 13/2003, di mana dalam ayat (2) terdapat frasa “... diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: ...” telah mengubah frasa sebelumnya yang berbunyi “... paling sedikit sebagai berikut: ...”. Frasa tersebut menutup kemungkinan bagi perusahaan yang mampu membayar uang pesangon kepada pekerja/buruh lebih dari batas yang telah ditetapkan. Padahal faktanya selama ini, telah banyak perusahaan yang memberikan uang pesangon melebihi batas minimum dengan alasan untuk menghargai jasa dan dedikasi pekerja/buruh yang sudah mengabdikan secara maksimal di suatu perusahaan. Dengan hilangnya frasa “paling sedikit” perusahaan dapat secara kaku memberikan uang pesangon kepada pekerja/buruh sehingga tidak memberikan kepastian hukum yang adil.
- b. Bahwa ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU 6/2023 telah menghilangkan ketentuan “*penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau*



uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat” sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) huruf c UU 13/2003. Dengan dihapusnya ketentuan tersebut membuktikan bahwa negara benar-benar melepaskan tanggung jawabnya untuk memberikan jaminan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja. Padahal adanya pengaturan mengenai uang pesangon dan/atau uang penghargaan sebagaimana tersebut di atas merupakan ketentuan yang sudah mencerminkan adanya kepastian hukum untuk mendapatkan imbalan yang layak serta adil bagi pekerja/buruh sehingga berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

- c. Bahwa Pasal 81 angka 53 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 161 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan sebesar 1 (satu) kali dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, uang penggantian hak kepada pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama setelah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Padahal apapun penyebab terjadinya PHK terhadap pekerja/buruh tentu harus disertai pemberian hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, agar pekerja/buruh yang menerima PHK dapat memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya;
- d. Bahwa Pasal 81 angka 54 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 162 UU 13/2003 berimplikasi pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung;
- e. Bahwa Pasal 81 angka 55 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 163 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang



penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya dengan alasan terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja;

- f. Bahwa Pasal 81 angka 56 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 164 UU 13/2003 berimplikasi pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh akibat pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*);
- g. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 57 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 165 UU 13/2003 berimplikasi pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh akibat PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*), tetapi perusahaan melakukan efisiensi;
- h. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 58 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 166 UU 13/2003 berimplikasi pada tidak adanya kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada ahli waris ketika terjadi PHK karena pekerja/buruh meninggal dunia;
- i. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 59 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 167 UU 13/2003 berimplikasi pada: (1) tidak adanya kewajiban perusahaan untuk memberikan uang pesangon kepada pekerja yang kena PHK karena pensiun; (2) hilangnya ketentuan dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali dan uang penghargaan



- masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak sesuai ketentuan, maka seharusnya selisihnya dibayar oleh pengusaha; (3) hilangnya ketentuan dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh; (4) hilangnya ketentuan 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, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak;
- j. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 61 UU 6/2023 yang menghapus keseluruhan Pasal 169 UU 13/2003 berimplikasi pada pekerja/buruh tidak dapat lagi mengajukan permohonan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mendapatkan pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, ketika pengusaha bertindak sewenang-wenang kepada pekerja/buruh.
 - k. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 172 UU 13/2003 berimplikasi tidak adanya kewajiban perusahaan untuk memberikan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali, dan uang penggantian hak sebesar 1 (satu) kali kepada pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - l. Bahwa uraian sebagaimana tersebut di atas berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja/buruh sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Bahwa setelah Mahkamah memeriksa bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon I sampai dengan Pemohon V menurut Mahkamah berkaitan dengan kedudukan hukumnya dalam mengajukan permohonan *a quo*, Pemohon I sampai dengan Pemohon V telah dapat membuktikan dalam akta pendiriannya masing-masing berhak mewakili organisasinya dalam persidangan di depan pengadilan, yakni bukti yang dapat mewakili Pemohon I di depan pengadilan adalah sebagai Presiden dan Wakil Presiden Partai Buruh, untuk Pemohon II yang dapat mewakili di depan pengadilan adalah DPP FSPMI yakni Presiden FSPMI dan Sekretaris



Jenderal FSPMI, adapun untuk Pemohon III yang dapat mewakili Pemohon III di depan pengadilan adalah KSPSI untuk atas nama anggota. Selanjutnya, untuk Pemohon IV yang dapat mewakili Pemohon IV di depan pengadilan adalah Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal KPBI, dan untuk Pemohon V yang dapat mewakili Pemohon V di depan pengadilan adalah KSPI sebagai wakil pekerja yakni Presiden/Wakil Presiden dan Sekretaris Jenderal KSPI [vide Bukti P-4, Bukti P-5, Bukti P-9, Bukti P-15, Bukti P-19 dan Bukti P-24];

Berdasarkan seluruh uraian yang dikemukakan oleh Pemohon I sampai dengan Pemohon VII dalam menjelaskan kedudukan hukumnya sebagaimana diuraikan di atas, menurut Mahkamah, Pemohon I sampai dengan Pemohon V yang pada pokoknya mewakili organisasi yang memiliki tugas dan peranan dalam melindungi serta membela hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan dan penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, dan Pemohon VI serta Pemohon VII sebagai perorangan warga negara Indonesia yang bekerja sebagai buruh di salah satu perusahaan [vide Bukti P-2, Bukti P-8, Bukti P-13, Bukti P-19, Bukti P-24, Bukti P-31 dan Bukti P-32], telah dapat menguraikan anggapan kerugian hak konstitusionalnya secara spesifik dan aktual atau setidaknya potensial akibat berlakunya norma yang dimohonkan pengujian. Pemohon I sampai dengan Pemohon VII juga telah dapat membuktikan adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) berkaitan dengan anggapan kerugian hak konstitusional akibat berlakunya norma yang dimohonkan pengujian karena norma undang-undang yang dimohonkan pengujian tersebut secara langsung maupun tidak langsung merugikan berbagai macam usaha dan kegiatan yang sudah dilakukan secara terus-menerus oleh Pemohon I sampai dengan Pemohon VII dalam rangka melindungi serta membela hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan dan penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, apabila permohonan Pemohon I sampai dengan Pemohon VII dikabulkan, maka anggapan kerugian hak konstitusional yang secara spesifik dan aktual atau setidaknya potensial tersebut tidak lagi terjadi atau tidak akan terjadi. Dengan demikian, terlepas terbukti atau tidak dalil Pemohon I sampai dengan Pemohon VII berkenaan dengan inkonstitusionalitas norma pasal-pasal yang dimohonkan pengujian, Mahkamah berpendapat Pemohon I sampai



dengan Pemohon VII (selanjutnya disebut para Pemohon) memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam permohonan *a quo*.

[3.6] Menimbang bahwa oleh karena Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo* dan para Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam permohonan *a quo* maka selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan pokok permohonan para Pemohon.

[3.7] Menimbang bahwa dalam mendalilkan inkonstitusionalitas pasal-pasal yang dimohonkan pengujian, para Pemohon mengemukakan dalil-dalil permohonan (selengkapnya dimuat dalam bagian Duduk Perkara) yang apabila dirumuskan oleh Mahkamah pada pokoknya sebagai berikut.

A. Dalil Mengenai Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)

Bahwa menurut Para Pemohon, norma Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah norma Pasal 42 ayat (1); Pasal 42 ayat (3) huruf a; Pasal 42 ayat (3) huruf c; Pasal 42 ayat (4); dan Pasal 42 ayat (5) UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 karena tidak menjamin hak atas pekerjaan yang layak. Sebab, perubahan norma dimaksud telah menghapus Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang digantikan dengan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), sehingga berpotensi melemahkan mekanisme pengawasan negara terhadap Tenaga Kerja Asing (TKA) dan membuka pintu bagi masuknya TKA yang tidak terampil (*unskilled labour*) secara masif dengan mereduksi kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia dan memperkecil peluang penggunaan tenaga kerja lokal mendapatkan pekerjaan yang layak. Terlebih, pengesahan RPTKA hanya bersifat administratif tanpa mekanisme pengawasan yang ketat, sehingga tidak sesuai dengan konsep hukum perizinan sebagai keputusan yang bersegi 1 (satu) di mana pemberi izin dapat menegakkan izin yang diberikan, termasuk mengawasi izin tersebut.

B. Dalil Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 56 UU 13/2003, khususnya pada ayat (3) dan ayat (4) UU 6/2023, Pasal 81 angka 13 Pasal 57 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 57 UU 13/2003, Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU



13/2003 khususnya pada ayat (3), Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003, dan Pasal 81 angka 17 UU 6/2023 yang memuat ketentuan Pasal 61A, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 UUD NRI Tahun 1945 dengan dalil-dalil sebagai berikut.

1. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 56 UU 13/2003, khususnya pada ayat (3) dan ayat (4) UU 6/2023 telah mengubah peraturan terkait jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sebelumnya, Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003 secara tegas membatasi PKWT hingga 2 (dua) tahun, dengan satu kali perpanjangan untuk maksimal 1 (satu) tahun. Namun, dengan perubahan tersebut, menurut Pemohon batasan waktu dalam PKWT menjadi tidak jelas dan berkepastian hukum sehingga berpotensi merugikan pekerja/buruh untuk mendapatkan kehidupan yang layak.
2. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 13 Pasal 57 UU 6/2023, yang mengubah ketentuan Pasal 57 UU 13/2003, berpotensi mengakibatkan pekerja/buruh yang dipekerjakan dengan PKWT yang dibuat secara tidak tertulis oleh perusahaan kehilangan hak hukumnya untuk mendapatkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Karena, menurut para Pemohon dengan adanya PKWT yang tidak tertulis pekerja/buruh dinyatakan sebagai PKWTT sehingga hal ini menguntungkan pekerja/buruh dibandingkan dengan ketentuan perubahan yang menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh yang tidak memiliki bukti otentik perjanjian kerja sehingga posisi pekerja/buruh akan sangat lemah saat terjadi pengingkaran perjanjian kerja, terutama terkait pelanggaran jangka waktu yang telah disepakati. Hal ini berpotensi merugikan pekerja/buruh untuk memperoleh kehidupan yang layak.
3. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 15 UU 6/2023, yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003, khususnya pada ayat (3), berpotensi merugikan pekerja/buruh karena dihapuskannya ketentuan yang memungkinkan perpanjangan atau pembaharuan PKWT sebagaimana sebelumnya diatur dalam Pasal 59 ayat (3) UU 13/2003. Sementara, dalam Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003 batasan jangka waktu dan perpanjangan dalam PKWT yang didasarkan pada jangka waktu dihilangkan, sehingga memungkinkan pekerja/buruh dapat dikontrak dalam waktu yang panjang,



bahkan seumur hidup. Selanjutnya, penghilangan kewajiban pengusaha untuk memberitahukan maksud perpanjangan PKWT kepada pekerja dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana sebelumnya diatur dalam Pasal 59 ayat (5) UU 13/2003 sehingga telah menghapus hak pekerja/buruh untuk mendapatkan kepastian terkait status pekerjaannya sebelum berakhir masa kontrak. Selain itu dengan dihapuskannya Pasal 59 ayat (6) UU 13/2003 memberikan ruang yang luas bagi pengusaha untuk melakukan pembaharuan PKWT tanpa batasan dan dalam jangka waktu sehingga menyebabkan ketidakpastian bagi pekerja/buruh. Dengan demikian, pemberlakuan Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 berpotensi menghalangi pekerja/buruh mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak.

4. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003 dengan menambahkan pengaturan mengenai kondisi berakhirnya perjanjian kerja, dengan frasa "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*" dalam Pasal 61 ayat (1) huruf c UU 6/2023 menimbulkan kerugian bagi pekerja/buruh, baik yang berstatus sebagai pekerja tetap (PKWTT) maupun pekerja kontrak (PKWT). Sebab, bagi pekerja tetap yang dipekerjakan dalam pekerjaan tertentu dimaksud, berpotensi dapat diakhiri hubungan kerjanya oleh perusahaan ketika pekerjaan tersebut selesai, sedangkan perusahaan bersangkutan masih berjalan dengan jenis pekerjaan yang lain. Adapun bagi pekerja kontrak, hubungan kerjanya juga dapat diakhiri ketika pekerjaannya dianggap sudah selesai, padahal pekerja bersangkutan, misalnya masih memiliki sisa masa kontrak. Hal ini berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945.
5. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 17 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003 jika dikaitkan dengan pasal baru, yaitu Pasal 81 angka 17 UU 6/2023 yang memuat ketentuan Pasal 61A, maka pekerja kontrak yang diakhiri masa kerjanya akibat berlakunya frasa "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*", dalam Pasal 61 ayat (1) huruf c UU 6/2023 hanya akan diberikan kompensasi yang nilainya tidak disebutkan dalam UU melainkan akan diatur dalam PP. Padahal, jika mendasarkan pada UU 13/2003, pekerja kontrak yang diakhiri hubungan kerjanya sebelum jangka waktu kontraknya berakhir, berhak menerima upah sebesar masa kontrak yang tersisa. Artinya,



menurut Pasal 62 UU 13/2003 perusahaan wajib membayarkan upah dari sisa masa kontrak pekerja bersangkutan dengan nilai yang sudah dapat diperkirakan sesuai ketentuan undang-undang, dan bukan diberikan kompensasi yang nilainya tidak disebutkan dalam undang-undang. Hal ini berpotensi merugikan pekerja/buruh untuk mendapatkan hak hidup yang layak dan kepastian hukum yang adil.

C. Dalil Mengenai Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*):

Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 64 UU 13/2003, Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 65 UU 13/2003, dan Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 66 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan (2), serta Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945 dengan dalil-dalil sebagai berikut.

1. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 64 UU 13/2003 berpotensi merugikan hak-hak pekerja dengan alasan pengaturan lebih lanjut ditentukan dengan PP sehingga dapat memperlemah perlindungan hukum bagi pekerja. Sebab, pekerja adalah pihak yang lemah dalam hubungan industrial sehingga memerlukan peran negara untuk memastikan hubungan kerja tetap adil dan layak yang diatur dalam UU. Oleh karena itu para Pemohon memohon kepada Mahkamah untuk memberlakukan kembali Pasal 64 UU 13/2003.
2. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 65 UU 13/2003 telah merugikan hak pekerja karena akan menghilangkan batasan dan syarat yang jelas mengenai *outsourcing* di Indonesia. Dengan penghapusan ini, semua jenis pekerjaan, baik *core* maupun *non-core*, dapat di-*outsourcing*-kan tanpa adanya perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja/buruh. Hal ini menciptakan potensi eksploitasi karena pekerja tidak lagi mendapatkan jaminan perlindungan dan syarat kerja yang setara dengan pekerja di perusahaan pemberi kerja. Sementara itu, jika merujuk pada konsep *in-house outsourcing* yang diatur dalam Pasal 65 UU 13/2003, batasan pekerjaan yang bisa di-*outsourcing*-kan harus bersifat penunjang yang sangat penting agar dapat mencegah *outsourcing* pada pekerjaan inti yang esensial bagi operasional perusahaan. Pemohon juga mendalilkan bahwa



dengan dihapusnya Pasal 65 UU 13/2003, pekerja *outsourcing* tidak lagi mendapatkan jaminan kerja yang layak dan kepastian hukum. Oleh karena itu, para Pemohon memohon kepada Mahkamah untuk memberlakukan kembali Pasal 65 UU 13/2003.

3. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 66 UU 13/2003 telah menghilangkan batasan jenis pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*-kan, berbeda dengan aturan sebelumnya yang membatasi *outsourcing* pada kegiatan penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Para Pemohon juga mendalilkan penghapusan ketentuan Pasal 66 ayat (2) huruf b dan huruf d UU 13/2003, yang sebelumnya mewajibkan perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) untuk mensyaratkan pengalihan perlindungan hak pekerja apabila terjadi pergantian PPJP, serta ketentuan mengenai perubahan status hubungan kerja apabila syarat-syarat *outsourcing*, menjadi tidak terpenuhi. Hilangnya ketentuan ini melemahkan perlindungan hukum terhadap pekerja. Oleh karena itu, para Pemohon memohon kepada Mahkamah untuk memberlakukan kembali Pasal 66 UU 13/2003.

D. Dalil Mengenai Cuti

Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) serta Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945 dengan dalil-dalil sebagai berikut.

1. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003 dengan menghilangkan ketentuan mengenai hak atas istirahat tahunan dan istirahat panjang dalam Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d UU 13/2003, namun tetap memberlakukan Pasal 84 UU 13/2003 mengenai upah penuh bagi pekerja yang mengambil istirahat, berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum. Ketidakpastian ini terjadi karena hak-hak yang diatur dalam Pasal 84 UU 13/2003 tidak lagi terakomodasi dalam perubahan yang diatur dalam Pasal 79 yang telah diubah dengan UU 6/2023. Para Pemohon juga mempersoalkan norma Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 79 ayat (2) huruf b UU 13/2003 dengan rumusan "*istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu)*



minggu" berpotensi membatasi istirahat mingguan hanya untuk 1 hari setelah 6 hari kerja, sehingga menimbulkan permasalahan bagi pekerja di perusahaan yang memberlakukan 5 hari kerja dalam sepekan dengan 2 hari istirahat. Oleh karena itu menurut para Pemohon hal ini bersifat diskriminatif karena tidak mengakomodasi hak pekerja di perusahaan dengan sistem 5 hari kerja.

2. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 79 ayat (2) huruf d UU 13/2003 tidak lagi mengatur kewajiban pengusaha untuk memberikan istirahat panjang kepada pekerja/buruh, karena dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003 terdapat ayat (5) yang tidak lagi menggunakan kata "*wajib*", melainkan menggunakan kata "*dapat*", di mana dalam hukum perundang-undangan konsekuensi kata "*dapat*" tidak bersifat imperatif, melainkan fakultatif, sehingga tidak ada jaminan bagi pekerja/buruh untuk mendapat hak atas istirahat panjang. Oleh karena itu, para Pemohon memohon kepada Mahkamah untuk memberlakukan kembali Pasal 79 UU 13/2003 agar tidak terjadi ketidakpastian hukum.

E. Dalil Mengenai Upah Dan Minimum Upah

Bahwa menurut para Pemohon, penghapusan Penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003, Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F di antara Pasal 88 dan 89 UU 13/2003, Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 89 UU 13/2003, Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 90 UU 13/2003, Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 90A dan Pasal 90B di antara Pasal 90 dan Pasal 91 UU 13/2003, Pasal 81 angka 32 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 91 UU 13/2003, Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU 13/2003, Penjelasan Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU 13/2003, Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 95 UU 13/2003, Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 97 UU 13/2003, Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 13/2003, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, Pasal 28C, Pasal 28 ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, dengan dalil-dalil sebagai berikut.



1. Bahwa menurut para Pemohon, penghapusan Penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 yang sebelumnya merinci pengertian "penghidupan yang layak bagi kemanusiaan," menimbulkan ketidakpastian hukum karena mereduksi perlindungan hak konstitusional pekerja/buruh yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Pemohon juga mendalilkan bahwa Pasal 88 ayat (2) yang baru, yang hanya mengatribusi kewenangan penetapan kebijakan pengupahan kepada Pemerintah Pusat, menghilangkan peran pemerintah daerah dalam pengaturan upah minimum. Pemohon berpendapat bahwa pengaturan ini bertentangan dengan prinsip otonomi daerah yang dijamin oleh Pasal 18 UUD NRI Tahun 1945. Selanjutnya, adanya perubahan Pasal 88 ayat (3) dan ayat (4) UU 13/2003 sangat mendasar, karena menghilangkan struktur dan skala pengupahan, serta menghapus ketentuan mengenai upah untuk pesangon. Pemohon berpendapat bahwa penghapusan ini merugikan hak pekerja atas upah yang layak. Oleh karena itu, Pemohon memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 88 UU 13/2003 inkonstitusional, dan menyatakan agar Pasal 88 UU 13/2003 diberlakukan kembali.
2. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F di antara Pasal 88 dan 89 UU 13/2003 inkonstitusionalitas dengan dalil-dalil sebagai berikut.
 - a. Bahwa Pasal 88A ayat (7) UU 6/2023 yang menetapkan sanksi denda untuk pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran kesengajaan atau kelalaian berpotensi mengurangi perlindungan hukum yang adil dan merugikan hak-hak pekerja, sehingga ketentuan *a quo* bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 yang menjamin hak untuk mendapatkan pengakuan dan perlindungan hukum yang adil.
 - b. Bahwa Pasal 88B UU 6/2023 yang menyebutkan penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan/atau hasil telah menimbulkan kekhawatiran tentang ketidakpastian dan pemaksaan ganda. Pemohon berpendapat bahwa ketentuan ini dapat mengarah pada praktik pengupahan yang eksploitatif dan tidak sesuai dengan konsep upah minimum yang ada sebelumnya.



- c. Bahwa Pasal 88C UU 6/2023 yang menghapus ketentuan upah minimum sektoral dan upah minimum kabupaten/kota (UMK) dalam praktik dapat mengurangi perlindungan terhadap pekerja. Para Pemohon menganggap bahwa dengan menghilangkan ketentuan ini, negara tidak lagi memberikan perlindungan yang memadai terhadap hak-hak pekerja.
 - d. Bahwa Pasal 88D UU 6/2023 mengabaikan pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL) dalam penghitungan upah minimum dengan merujuk pada ketentuan Pasal 3 Konvensi ILO No. 131 yang menyarankan pertimbangan KHL, biaya hidup, dan faktor ekonomi lainnya dalam penetapan upah minimum.
 - e. Bahwa Pasal 88E UU 6/2023 yang pada pokoknya menyatakan kemungkinan penetapan upah minimum yang berbeda berdasarkan masa kerja, dapat menimbulkan multitafsir dan ketidakpastian hukum.
 - f. Bahwa Pasal 88F UU 13/2003 memperlemah perlindungan hak pekerja dengan memberikan kekuasaan yang berlebihan kepada pemerintah untuk menetapkan formula penghitungan upah minimum yang berbeda.
3. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 89 UU 13/2003 inkonstitusionalitas. Sebab, norma Pasal 89 UU 13/2003 memuat ketentuan yang esensial mengenai pengaturan upah minimum, seperti penetapan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan sektor; pengarahannya upah minimum menuju pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL); proses penetapan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan dan bupati/walikota; dan pengaturan komponen dan tahapan pencapaian KHL. Oleh karena itu, menurut para Pemohon untuk menghilangkan persoalan inkonstitusionalitas tersebut Pasal 89 UU 13/2003 diberlakukan kembali.
 4. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 90 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI 1945, dan memohon untuk memberlakukan kembali Pasal 90 UU 13/2003. Menurut para Pemohon, norma Pasal 90 UU 13/2003 sebelumnya mengatur pelarangan bagi pengusaha untuk membayar upah di bawah upah minimum, serta memberikan mekanisme penangguhan pembayaran upah minimum bagi pengusaha yang tidak mampu. Dengan dihapuskannya Pasal 90 melalui UU 6/2023, tidak ada



lagi ketentuan eksplisit yang melarang pengusaha membayar upah di bawah upah minimum.

5. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 90A dan Pasal 90B di antara Pasal 90 dan Pasal 91 UU 13/2003 inkonstitusional. Sebab, Pasal 90A UU 6/2023 yang pada pokoknya menyatakan upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan, tanpa melibatkan serikat pekerja/serikat buruh. Menurut para Pemohon, Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 tidak harmonis dengan Pasal 88A Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang mengatur pengupahan dengan melibatkan serikat pekerja/serikat buruh dan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya, para Pemohon juga mempersoalkan Pasal 90B dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menyatakan upah minimum tidak berlaku untuk usaha mikro dan kecil, serta penetapan upah hanya berdasarkan persentase konsumsi masyarakat sehingga akan menjauhkan para Pemohon untuk mendapatkan perlindungan hidup yang layak.
6. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 32 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 91 UU 13/2003 inkonstitusional. Sebab, Pasal 91 UU 13/2003 telah mengatur kesepakatan pengupahan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang berlaku, dan jika kesepakatan tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum. Dengan demikian, penghapusan Pasal 91 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Oleh karena itu, perlu diberlakukan kembali Pasal 91 UU 13/2003.
7. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU 13/2003 inkonstitusional. Sebab, norma Pasal 92 ayat (1) UU 13/2003 telah menentukan adanya kewajiban bagi pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan mempertimbangkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja. Namun, dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU 13/2003 mengganti kriteria tersebut dengan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Dengan menghilangkan kriteria seperti golongan, jabatan, dan kompetensi, pekerja tidak lagi diperlakukan secara adil, terutama dalam



penetapan upah. Penghapusan kriteria dalam penyusunan struktur upah ini tidak lagi memberikan perlindungan yang cukup bagi pekerja untuk mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kualifikasi mereka. Hal tersebut juga melemahkan posisi tawar pekerja dalam hubungan kerja. Pengusaha memiliki otoritas lebih besar untuk menentukan upah tanpa perlu mempertimbangkan faktor personal pekerja. Oleh karena itu, norma Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

8. Bahwa menurut para Pemohon, Penjelasan Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU 13/2003 yang berbunyi, "*Yang dimaksud dengan "tunjangan tetap" adalah pembayaran kepada Pekerja/Buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran Pekerja/Buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu*" inkonstitusional karena mereduksi hak pekerja untuk mendapatkan imbalan yang adil, khususnya terkait dengan tunjangan tetap yang tidak lagi memperhitungkan kehadiran dan prestasi. Menurut para Pemohon, kehadiran dan prestasi kerja seharusnya diperhitungkan dalam tunjangan tetap agar memberikan kepastian pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur yang dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.
9. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 95 UU 13/2003 inkonstitusional. Sebab, norma tersebut telah mereduksi hak pekerja/buruh dalam konteks prioritas pembayaran upah dan hak-hak lainnya ketika perusahaan pailit atau dilikuidasi. Menurut para Pemohon terdapat ketidakselarasan antara Pasal 95 ayat (2) dan Pasal 95 ayat (3) sebagaimana telah diubah dengan Pasal 81 angka 36 UU 6/2023, sebagaimana ditentukan pada ayat (2) bahwa upah pekerja harus didahulukan daripada semua kreditur, termasuk kreditur separatis (pemegang jaminan kebendaan). Sedangkan ketentuan pada ayat (3) mengecualikan kreditur pemegang jaminan kebendaan dalam hal pembayaran hak lainnya. Dengan adanya ketidakjelasan ini, menurut para Pemohon perlu diberlakukan kembali norma Pasal 95 UU 13/2003.
10. Bahwa menurut para Pemohon, Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 97 UU 13/2003 inkonstitusional. Sebab, norma Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 97 UU 13/2003 telah mereduksi hak-hak pekerja



dalam hal pengaturan pengupahan. Sebelumnya, Pasal 97 UU 13/2003 mendelegasikan pengaturan lebih lanjut mengenai upah minimum, penghasilan yang layak, dan perlindungan pengupahan melalui Peraturan Pemerintah. Para Pemohon juga mendalilkan bahwa penghapusan ketentuan Pasal 97 UU 13/2003 menyebabkan ketidakpastian hukum terkait dengan pengupahan yang mengakibatkan pengurangan perlindungan hak pekerja atas penghasilan yang layak. Selain itu, menurut para Pemohon delegasi pengaturan dalam undang-undang merupakan bagian penting dari proses legislasi yang seharusnya tidak diabaikan, karena berkaitan dengan kepastian hukum dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Oleh karena itu, menurut para Pemohon Pasal 97 UU 13/2003 perlu dihidupkan kembali.

11. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 13/2003 inkonstitusional. Sebab, norma Pasal 98 UU 13/2003 sebelumnya menentukan kewenangan dewan pengupahan merumuskan kebijakan pengupahan yang kemudian ditetapkan oleh pemerintah. Namun, dalam Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 13/2003 menyederhanakan peran Dewan Pengupahan hanya sebagai pemberi saran dan pertimbangan, tanpa kewenangan dalam merumuskan kebijakan. Perubahan ini dipandang sebagai upaya sentralisasi kewenangan dalam penetapan kebijakan pengupahan di tangan pemerintah, yang berpotensi melemahkan peran partisipatif dari unsur di dewan pengupahan, khususnya serikat pekerja. Para Pemohon juga mendalilkan penghapusan kewenangan Dewan Pengupahan dalam merumuskan kebijakan mengurangi akses serikat pekerja untuk memperjuangkan kepentingan pekerja secara efektif, sehingga bertentangan dengan Pasal 28 dan Pasal 28C UUD NRI Tahun 1945. Oleh karena itu, menurut para Pemohon Pasal 98 UU 13/2003 perlu diberlakukan kembali.

F. Dalil Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU 13/2003, norma Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 yang menyisipkan ketentuan Pasal 151A di antara Pasal 151 dan Pasal 152 UU 13/2003, norma Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 154A di antara Pasal 154 dan Pasal 155 UU 13/2003, Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang



menyisipkan Pasal 157A di antara Pasal 157 dan Pasal 158 UU 13/2003, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, dengan dalil-dalil sebagai berikut.

1. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU 13/2003 inkonstitusional. Sebab, adanya frasa “pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial” sehingga menciptakan ketidakpastian hukum dan berpotensi membuka ruang bagi pengusaha untuk melakukan PHK secara sewenang-wenang, tanpa proses hukum yang adil. Oleh karena itu, menurut para Pemohon hal tersebut bertentangan dengan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta perlindungan hukum yang adil sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.
2. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 yang menyisipkan ketentuan Pasal 151A di antara Pasal 151 dan Pasal 152 UU 13/2003 inkonstitusional. Sebab, norma Pasal 151A huruf a UU 6/2023 menentukan pengusaha tidak perlu memberitahukan PHK jika pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Ketentuan tersebut memicu ketidakpastian hukum karena tidak adanya parameter yang jelas terkait pengunduran diri, sehingga bertentangan dengan prinsip kepastian hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945. Menurut para Pemohon dengan tidak adanya penjelasan rinci mengenai “pengunduran diri atas kemauan sendiri” membuka ruang bagi pengusaha untuk memanipulasi kondisi kerja, memaksa pekerja mengundurkan diri tanpa ada pemberitahuan yang seharusnya wajib dilakukan, sehingga bertentangan dengan prinsip perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
3. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 154A di antara Pasal 154 dan Pasal 155 UU 13/2003 inkonstitusional. Sebab, adanya frasa "atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan" dalam Pasal 154A UU 6/2023 membuka ruang bagi pengusaha untuk melakukan PHK tanpa penutupan perusahaan, yang dapat berdampak pada ketidakpastian hukum dan kesewenang-wenangan. Oleh karena itu, frasa "atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan" dalam Pasal 154A UU 6/2023



bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 dan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

4. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 157A di antara Pasal 157 dan Pasal 158 UU 13/2003 inkonstitusional. Sebab, adanya frasa "harus tetap melaksanakan kewajibannya" menimbulkan ketidakpastian hukum karena dapat ditafsirkan berbeda. Selain itu menurut para Pemohon adanya frasa "dengan tetap membayar upah" dalam Pasal 157A ayat (2) UU 6/2023 tidak jelas sehingga berpotensi multitafsir apabila tidak ada kewajiban membayar upah. Selanjutnya, terhadap frasa "dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya" dalam norma Pasal 157A ayat (3) UU 6/2023 juga menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pihak terkait dengan kapan kewajiban mereka berakhir.

G. Dalil Mengenai Uang Pesangon (UP), Uang Penggantian Hak (UPH), DAN Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)

Bahwa menurut para Pemohon, Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 156 UU 13/2003, Pasal 81 angka 53 sampai dengan Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 (kecuali Pasal 81 angka 60, Pasal 81 angka 62, dan Pasal 81 angka 63) yang masing-masing menghapus ketentuan Pasal 161 sampai dengan Pasal 172 UU 13/2003 (kecuali Pasal 168, Pasal 170, dan Pasal 171) bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 dengan dalil-dalil sebagai berikut,

1. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 156 UU 13/2003 inkonstitusional. Sebab, frasa "paling sedikit" dalam Pasal 156 UU 13/2003 yang berubah menjadi "dengan ketentuan sebagai berikut" berdampak negatif bagi pekerja karena membatasi fleksibilitas perusahaan yang ingin memberikan uang pesangon lebih dari ketentuan. Perubahan norma Pasal 156 ayat (2) UU 13/2003 ini menimbulkan pembatasan hak pekerja untuk memperoleh imbalan yang lebih layak. Selanjutnya, para Pemohon juga mempersoalkan norma Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 156 ayat (4) huruf c UU 13/2003 dengan menghapus ketentuan yang mewajibkan pemberian penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% dari uang pesangon bagi pekerja yang memenuhi syarat, merupakan **tindakan yang merugikan pekerja**, karena



negara seharusnya berperan aktif memberikan perlindungan hukum dan kepastian jaminan imbalan yang layak. Sementara itu, terkait dengan uang penggantian hak yang seharusnya diterima menurut Pasal 156 ayat (4) UU 13/2003 meliputi: *cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja; penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.*”

2. Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 53 sampai dengan Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 (kecuali Pasal 81 angka 60, Pasal 81 angka 62, dan Pasal 81 angka 63) yang masing-masing menghapus ketentuan Pasal 161 sampai dengan Pasal 172 UU 13/2003 (kecuali Pasal 168, Pasal 170, dan Pasal 171) inkonstitusional. Sebab, mengurangi kewajiban pengusaha dalam memberikan pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak ketika terjadi PHK. Penghapusan tersebut akan membuat pekerja kehilangan hak atas kompensasi yang memadai saat terjadi PHK, yang pada akhirnya berpotensi mengancam kesejahteraan mereka dan keluarga. Selanjutnya, menurut para Pemohon penghapusan ketentuan Pasal 161 hingga Pasal 172 UU 13/2003 (kecuali Pasal 168, Pasal 170, dan Pasal 171) melalui UU 6/2023, mengabaikan kepastian hukum, perlindungan, dan keadilan bagi pekerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945. Oleh karena itu menurut para Pemohon Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 166, Pasal 167, Pasal 169, dan Pasal 172 UU 13/2003 perlu diberlakukan kembali.

Berdasarkan uraian dalil-dalil tersebut di atas, para Pemohon dalam petitmnya memohon kepada Mahkamah yang apabila dirumuskan oleh Mahkamah pada pokoknya sebagai berikut.

1. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 42 ayat (1) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “*Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk dan*



rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat yang paling sedikit memuat keterangan:

- a. *alasan penggunaan tenaga kerja asing;*
 - b. *jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;*
 - c. *jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan*
 - d. *penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.”*
2. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 42 ayat (3) huruf a UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
 3. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 42 ayat (3) huruf c UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
 4. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 42 ayat (4) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi antara lain pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia sesuai dengan jabatan yang akan diduduki”;
 5. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 42 ayat (5) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu.”;
 6. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 56 ayat (3) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
 7. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 56 ayat (4) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;



8. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 13 UU 6/2023 yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 57 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
9. Menyatakan ketentuan Pasal 57 UU 13/2003, berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 13 UU 6/2023;
10. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
11. Menyatakan ketentuan Pasal 59 UU 13/2003, berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 15 UU 6/2023;
12. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf c UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “selesaiannya suatu pekerjaan sebagaimana dimaksud di dalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) huruf b dan Pasal 59 ayat (1)”;
13. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 17 UU 6/2023 yang menyisipkan ketentuan Pasal 61A sebagai ketentuan baru di antara Pasal 61 dan Pasal 62 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
14. Menyatakan Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 64 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
15. Menyatakan ketentuan Pasal 64 UU 13/2003, berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 18 UU 6/2023;
16. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 19 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 65 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
17. Menyatakan ketentuan Pasal 65 UU 13/2003, berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 19 6/2023;
18. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 66 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
19. Menyatakan ketentuan Pasal 66 13/2003, berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 20 UU 6/2023;



20. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 79 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum;
21. Menyatakan ketentuan Pasal 79 UU 13/2023, berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 25 UU 6/2023;
22. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 88 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
23. Menyatakan ketentuan Pasal 88 UU 13/2023, berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 27 UU 6/2023;
24. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang memuat ketentuan Pasal 88A sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 88 dan Pasal 89 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
25. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang memuat ketentuan Pasal 88B sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 88 dan Pasal 89 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
26. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang memuat ketentuan Pasal 88C sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 88 dan Pasal 89 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
27. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang memuat ketentuan Pasal 88D sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 88 dan Pasal 89 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
28. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang memuat ketentuan Pasal 88E sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 88 dan Pasal 89 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
29. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang memuat ketentuan Pasal 88F sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 88 dan Pasal 89 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;



30. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 89 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
31. Menyatakan ketentuan Pasal 89 UU 13/2023, berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 29 UU 6/2023;
32. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 90 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
33. Menyatakan ketentuan Pasal 90 UU 13/2023, berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 30 UU 6/2023;
34. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang memuat ketentuan Pasal 90A sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 90 dan Pasal 91 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
35. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang memuat ketentuan Pasal 90B sebagai ketentuan baru yang disisipkan di antara Pasal 90 dan Pasal 91 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
36. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 32 UU 6/2023 yang menghapus dan memuat ketentuan Pasal 91 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
37. Menyatakan ketentuan Pasal 91 UU 13/2023, berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 32 UU 6/2023;
38. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 92 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang Pasal 92 ayat (1) tidak dimaknai "Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi";
39. Menyatakan penjelasan ketentuan Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 94 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang penjelasan pasalnya tidak dimaknai "Yang dimaksud dengan "tunjangan tetap" adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan



secara teratur dan dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu”;

40. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 95 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
41. Menyatakan ketentuan Pasal 95 UU 13/2023, berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 36 UU 6/2023;
42. Menyatakan Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 97 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
43. Menyatakan ketentuan Pasal 97 UU 13/2023, berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 38 UU 6/2023;
44. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 98 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
45. Menyatakan ketentuan Pasal 98 UU 13/2023, berlaku kembali sebagaimana sebelum diubah oleh ketentuan Pasal 81 angka 39 UU 6/2023;
46. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 151 ayat (4) UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja batal demi hukum, apabila tidak dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”;
47. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 yang menyisipkan ketentuan Pasal 151A di antara Pasal 151 dan 152 dalam UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha”;
48. Menyatakan Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 yang menyisipkan ketentuan Pasal 154A diantara Pasal 154 dan 155 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;



49. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 156 ayat (2) dalam UU 13/2023 sepanjang frasa “Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: ...” bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut.”;
50. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 156 ayat (4) dalam UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. *cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;*
 - b. *biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;*
 - c. *penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;*
 - d. *hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”*
51. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang menyisipkan ketentuan Pasal 157A di antara Pasal 157 dan 158 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang Pasal 157 ayat (3) tidak dimaknai sebagai berikut: “Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap atas proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial”;
52. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 53 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 161 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
53. Menyatakan ketentuan Pasal 161 UU 13/2023, berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 53 UU 6/2023



54. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 54 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 162 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
55. Menyatakan ketentuan Pasal 162 UU 13/2023, berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 54 UU 6/2023;
56. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 55 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 163 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
57. Menyatakan ketentuan Pasal 163 UU 13/2023, berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 55 UU 6/2023;
58. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 56 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 164 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
59. Menyatakan ketentuan Pasal 164 UU 13/2023, berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 56 UU 6/2023;
60. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 57 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 165 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
61. Menyatakan ketentuan Pasal 165 UU 13/2023, berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 57 UU 6/2023;
62. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 58 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 166 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
63. Menyatakan ketentuan Pasal 166 berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 58 UU 6/2023;
64. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 59 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 167 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
65. Menyatakan ketentuan Pasal 167 UU 13/2023, berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 59 UU 6/2023;
66. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 61 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 169 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;



67. Menyatakan ketentuan Pasal 169 UU 13/2023, berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 61 UU 6/2023;
68. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 172 UU 13/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
69. Menyatakan ketentuan Pasal 172 UU 13/2023 berlaku kembali sebagaimana sebelum dihapus oleh ketentuan Pasal 81 angka 64 UU 6/2023;

[3.8] Menimbang bahwa untuk mendukung dalil-dalil permohonannya, para Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-32 yang telah disahkan dalam persidangan, dan ahli atas nama Dr. Amalinda Savirani dan Dr. Zainal Arifin Mochtar, S.H., LL.M, serta saksi yang bernama Said Iqbal, Jazuli dan Solikhin Suprihono yang telah didengar keterangannya dalam persidangan (selengkapnya dimuat dalam bagian Duduk Perkara). Selain itu, para Pemohon juga menyerahkan kesimpulan yang diterima di Mahkamah pada tanggal 25 Juli 2024.

[3.9] Menimbang bahwa DPR menyerahkan keterangan tertulis yang diterima Mahkamah pada tanggal 19 Agustus 2024. Namun, oleh karena keterangan tersebut diterima Mahkamah melewati batas waktu penyerahan kesimpulan yang telah ditentukan, yakni pada tanggal 25 Juli 2024 maka keterangan tertulis DPR tersebut tidak dipertimbangkan.

[3.10] Menimbang bahwa Presiden telah menyampaikan keterangan lisan di depan persidangan dan juga menyerahkan keterangan tertulis (selengkapnya dimuat dalam bagian Duduk Perkara). Selain itu, Presiden juga menyerahkan kesimpulan pada tanggal 25 Juli 2024.

[3.11] Menimbang bahwa setelah Mahkamah memeriksa dengan saksama permohonan para Pemohon, keterangan Presiden, keterangan ahli dan saksi para Pemohon, bukti-bukti surat/tulisan yang diajukan oleh para Pemohon, kesimpulan tertulis para Pemohon dan kesimpulan Presiden sebagaimana selengkapnya dimuat dalam bagian Duduk Perkara, Mahkamah selanjutnya mempertimbangkan pokok permohonan para Pemohon.

[3.12] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan para Pemohon, terhadap pengujian materiil UU 6/2023 sebagaimana dimohonkan oleh



para Pemohon dalam perkara *a quo*, terdapat beberapa perkara lain yang sedang diperiksa oleh Mahkamah dengan objek pengujian konstusionalitas yang sama, yaitu dalam Perkara Nomor 40/PUU-XXI/2023 dan Nomor 61/PUU-XXI/2023. Setelah mencermati dengan saksama dalil permohonan para Pemohon pada masing-masing perkara tersebut, Mahkamah menilai, perkara *a quo* memiliki dalil-dalil yang lebih banyak sebagaimana telah diuraikan di atas. Sementara itu, untuk perkara yang lain terdapat dalil-dalil yang secara substansial pada pokoknya memiliki kesamaan dengan permohonan pengujian materiil dalam perkara *a quo*. Oleh karena itu, menurut Mahkamah, terhadap permohonan Nomor 168/PUU-XXI/2023 akan dipertimbangkan dan diputus terlebih dahulu dan selanjutnya akan dijadikan rujukan untuk mempertimbangkan dan memutus perkara Nomor 40/PUU-XXI/2023 dan perkara Nomor 61/PUU-XXI/2023. Adapun terhadap dalil yang berbeda untuk perkara 40/PUU-XXI/2023 dan perkara Nomor 61/PUU-XXI/2023, akan dipertimbangkan sesuai dengan dalilnya pada masing-masing perkara. Dengan demikian, Mahkamah mempertimbangkan untuk menjatuhkan putusan terlebih dahulu terhadap perkara *a quo*.

[3.13] Menimbang bahwa berkenaan dengan dalil-dalil para Pemohon di atas, isu konstusionalitas norma yang harus dijawab oleh Mahkamah bermuara pada 7 (tujuh) isu besar yang pada pokoknya terkait dengan:

1. Apakah norma Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah norma Pasal 42 ayat (1), ayat (3) huruf a, ayat (3) huruf c, ayat (4); dan ayat (5) UU 13/2003 yang mengatur penggunaan TKA tidak lagi berdasarkan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) namun digantikan dengan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) berpotensi melemahkan mekanisme pengawasan negara terhadap TKA dan membuka pintu bagi masuknya TKA yang tidak terampil (*unskilled labour*) secara masif akan mereduksi kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) serta Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.
2. Apakah norma Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 56 UU 13/2003 yang mengatur PKWT, khususnya pada ayat (3) dan ayat (4) UU 6/2023, Pasal 81 angka 13 Pasal 57 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 57 UU 13/2003, Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 khususnya pada ayat (3), Pasal 81 angka 16 UU 6/2023



yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003, dan Pasal 81 angka 17 UU 6/2023 yang memuat ketentuan Pasal 61A, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 UUD NRI Tahun 1945.

3. Apakah norma Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 64 UU 13/2003, Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 65 UU 13/2003, dan Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 66 UU 13/2003 yang mengatur alih daya bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) serta Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945.
4. Apakah norma Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003 yang mengatur mengenai cuti bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2), dan pasal 28I ayat (4) UUD 1945.
5. Apakah penghapusan Penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003, Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F di antara Pasal 88 dan 89 UU 13/2003, Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 89 UU 13/2003, Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 90 UU 13/2003, Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 90A dan Pasal 90B di antara Pasal 90 dan Pasal 91 UU 13/2003, Pasal 81 angka 32 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Pasal 91 UU 13/2003, Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 92 UU 13/2003, Penjelasan Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 94 UU 13/2003, Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 95 UU 13/2003, Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 97 UU 13/2003, Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 98 UU 13/2003 yang mengatur mengenai upah, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, Pasal 28C, Pasal 28 ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945
6. Apakah norma Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 151 UU 13/2003, norma Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 yang menyisipkan ketentuan Pasal 151A di antara Pasal 151 dan Pasal 152 UU 13/2003, norma Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 154A di antara Pasal 154 dan Pasal 155 UU 13/2003, Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang



menyisipkan Pasal 157A di antara Pasal 157 dan Pasal 158 UU 13/2003 yang mengatur mengenai PHK, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

7. Apakah norma Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 156 UU 13/2003, Pasal 81 angka 53 sampai dengan Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 (kecuali Pasal 81 angka 60, Pasal 81 angka 62, dan Pasal 81 angka 63) yang masing-masing menghapus ketentuan Pasal 161 sampai dengan Pasal 172 UU 13/2003 (kecuali Pasal 168, Pasal 170, dan Pasal 171) yang terkait dengan pengaturan pesangon bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 apabila tidak diberlakukan kembali.

[3.14] Menimbang bahwa sebelum menjawab persoalan inkonstitusionalitas norma yang dimohonkan pengujiannya oleh para Pemohon di atas, Mahkamah terlebih dahulu akan menjelaskan hal-hal sebagai berikut.

Bahwa sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang pembangunan yang berperan penting dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan sosial di Indonesia. Oleh karena itu, perlu disusun kebijakan di bidang ketenagakerjaan yang berkesinambungan sebagaimana amanat Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) tahun 2005-2025 sehingga dapat diwujudkan salah satunya ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu berdaya saing sebagai modal utama pembangunan. Namun, dalam perkembangan hingga saat ini mengindikasikan kebijakan pembangunan ketenagakerjaan belum sepenuhnya terealisasi. Oleh karenanya, sebagai sebuah alur pembangunan berkelanjutan, telah dirumuskan dalam RPJP 2025-2045 dengan visi menuju Indonesia Emas 2045, di mana terkait dengan agenda pembangunan sektor ketenagakerjaan diarahkan untuk mewujudkan transformasi ekonomi, meningkatkan produktivitas melalui peningkatan inovasi iptek, ekonomi produktif, termasuk salah satunya peningkatan produktivitas tenaga kerja [vide UU 59/2024].

Agenda tersebut relevan jika dikaitkan dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang dimaktubkan dalam UU 13/2003, yaitu memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; memberikan perlindungan kepada



tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya [vide Pasal 4 UU 13/2003]. Dalam perkembangan selama 3 (tiga) tahun terakhir (periode 2021-2023), terjadi dinamika yang sangat signifikan dalam pembangunan ketenagakerjaan. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi ketenagakerjaan Indonesia secara umum, bahwa jumlah angkatan kerja di Indonesia, pada tahun 2021 tercatat sebanyak 140,15 juta orang, meningkat menjadi 143,73 juta orang pada tahun 2022, dan mencapai 147,71 juta orang pada tahun 2023. Data angkatan kerja tersebut menunjukkan bahwa periode 2021 hingga 2023 jumlah angkatan kerja di Indonesia meningkat sebanyak 7,56 juta orang atau sekitar 5,39 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin bertambahnya ketersediaan pasokan tenaga kerja di Indonesia. Sedangkan berdasarkan kegiatannya, angkatan kerja meliputi penduduk yang bekerja dan pengangguran terbuka. Berkenaan dengan jumlah penduduk bekerja, pada tahun 2021 sebanyak 131,05 juta orang, tahun 2022 sebanyak 135,30 juta orang, dan mencapai 139,85 juta orang pada tahun 2023. Jumlah penduduk bekerja meningkat sekitar 8,8 juta orang atau sekitar 6,71 persen pada periode 2021 hingga 2023. Sementara itu, mengenai jumlah pengangguran terbuka (penduduk yang tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan, atau mempersiapkan suatu usaha baru), pada tahun 2021 berjumlah 9,10 juta orang, tahun 2022 berjumlah 8,42 juta orang, dan tahun 2023 berjumlah 7,86 juta orang. Data jumlah pengangguran terbuka pada tahun 2021 hingga 2023 tersebut menunjukkan penurunan sebanyak 1,24 juta orang [vide Badan Pusat Statistik (BPS), Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), Agustus 2021-2023].

Berkenaan dengan kondisi paradoksal di sektor ketenagakerjaan tersebut di atas, meskipun berbagai kebijakan dan langkah strategis telah disusun dalam kerangka pembangunan ketenagakerjaan, tantangan-tantangan baru yang muncul seiring dengan perubahan global harus pula diantisipasi secara cermat dan responsif. Tantangan global yang semakin kompleks seiring dengan perubahan yang sangat cepat di segala bidang yang dikenal sebagai megatren global, meliputi (1) perkembangan demografi global, (2) geopolitik dan geoekonomi, (3) perkembangan teknologi, (4) peningkatan urbanisasi dunia, (5) konstelasi perdagangan global, (6) tata kelola keuangan global, (7) pertumbuhan kelas menengah (*middle class*), (8) peningkatan persaingan pemanfaatan sumber daya alam, (9) perubahan iklim, dan (10) pemanfaatan luar angkasa (*space economy*)



[vide UU 59/2024]. Dalam konteks inilah, dibutuhkan kebijakan melalui sarana hukum di bidang ketenagakerjaan yang mampu menjawab tantangan yang ada sejalan dengan dinamika yang berkembang. Terkait dengan hal ini, jika merujuk pada perkembangan legislasi yang tertuang dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas), sesungguhnya telah direncanakan perubahan terhadap UU 13/2003 sejak Prolegnas 2005 [vide Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 01/DPR-RI/III/2004-2005 tentang Persetujuan Penetapan Program Legislasi Nasional Tahun 2005-2009 angka 73].

Namun, dalam perkembangannya perubahan terhadap UU 13/2003 tidak kunjung terbentuk, sampai pada akhirnya terjadi perubahan terhadap UU 13/2003 yang diintegrasikan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU 11/2020), di mana perubahan tersebut telah mengubah secara substansial UU 13/2003 dengan menggunakan metode *omnibus*. Apabila mengacu pada teknik pembentukan peraturan perundang-undangan, *in casu* undang-undang, telah ditentukan dengan jelas bahwa, “Jika suatu perubahan peraturan perundang-undangan mengakibatkan: a. sistematika peraturan perundang-undangan berubah; b. materi peraturan perundang-undangan berubah lebih dari 50% (lima puluh persen); atau c. esensinya berubah, peraturan perundang-undangan yang diubah tersebut lebih baik dicabut dan disusun kembali dalam peraturan perundang-undangan yang baru mengenai masalah tersebut” [vide Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang yang telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022, angka 237]. Penyusunan yang baru tersebut tentu memiliki kejelasan maksud yakni untuk memudahkan dalam memahami sekaligus menegakkan aturan tersebut.

Berkenaan dengan UU 11/2020, Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, yang diucapkan pada sidang terbuka untuk umum pada 25 November 2021, memutuskan yang pada pokoknya menyatakan bahwa pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 secara bersyarat, sepanjang tidak dimaknai “tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan”. Dalam menindaklanjuti putusan *a quo*, Presiden terlebih dahulu menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang kemudian mendapat persetujuan DPR dan ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan



Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU 6/2023).

Dengan hadirnya UU 6/2023, yang secara substansial memiliki banyak kesamaan dengan UU 11/2020 telah diakomodasi pula Putusan Mahkamah Konstitusi yang telah beberapa kali menguji UU 13/2003. Pembentukan UU 6/2023 ini antara lain untuk menyesuaikan berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja [vide Konsideran Menimbang huruf c UU 6/2023]. Terkait dengan substansi yang diatur dalam UU 6/2023, mencakup 78 undang-undang yang dikelompokkan dalam 11 kluster, yaitu: (1) Perizinan dan Kegiatan Usaha Sektor; (2) Koperasi dan UMKM serta Badan Usaha Milik Desa (BUMDes); (3) Investasi; (4) Ketenagakerjaan; (5) Fasilitas Fiskal; (6) Penataan Ruang; (7) lahan dan hak atas tanah; (8) lingkungan hidup; (9) konstruksi dan perumahan; (10) Kawasan Ekonomi; (11) barang dan jasa pemerintah. Sementara itu, berkenaan dengan substansi pengaturan yang khusus terkait dengan ketenagakerjaan dalam UU 6/2023, terdapat 8 (delapan) kluster, yaitu (1) tenaga kerja asing (TKA); (2) perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT); (3) alih daya (*outsourcing*); (4) waktu kerja dan istirahat; (5) upah minimum; (6) pemutusan hubungan kerja (PHK), pesangon dan jaminan kehilangan pekerjaan (JKP); (7) pengenaan sanksi; dan (8) perizinan bidang ketenagakerjaan. Adanya perubahan dalam UU 6/2023 harus dibaca dalam satu kesatuan dengan UU 13/2003 yang masih berlaku agar tidak terjadi kekeliruan dalam menafsirkan secara utuh pengaturan bidang ketenagakerjaan, termasuk di dalamnya harus pula memperhatikan masing-masing pertimbangan hukum dan amar Putusan Mahkamah Konstitusi yang telah beberapa kali menguji UU 13/2003 sehingga tujuan pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana yang dimaktubkan dalam Pasal 3 UU 13/2003 dapat terwujud, setidaknya untuk menguatkan perlindungan tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam mendukung ekosistem investasi di Indonesia.

Dengan perubahan tersebut, diharapkan dapat memastikan keseimbangan dalam hubungan kerja, di mana pengusaha, sebagai pihak yang lebih kuat secara ekonomi, tidak menyalahgunakan kedudukannya untuk merugikan hak-hak pekerja/buruh. Dalam konteks ini, Mahkamah perlu mengemukakan berkenaan



dengan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, sebagaimana pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 11 September 2014, yang menyatakan antara lain:

[3.18] Pengusaha dan pekerja/buruh, secara sosial ekonomis tidaklah sejajar, melainkan pihak yang satu, sebagai pengusaha tentu lebih kuat dan lebih tinggi, bila dibandingkan pekerja/buruh, karena pekerja/buruh secara sosial ekonomis jelas lebih lemah dan lebih rendah daripada pengusaha, meskipun antara pengusaha dan pekerja/buruh saling memerlukan. Perusahaan tidak akan berproduksi tanpa pekerja/buruh dan pekerja/buruh tidak dapat bekerja tanpa ada pengusaha ...

Berkaitan dengan hal tersebut, negara memiliki kewajiban untuk menciptakan regulasi yang mampu menjamin perlindungan hak-hak pekerja/buruh agar tercipta keadilan dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, meskipun beberapa perubahan substansi penting terkait ketenagakerjaan telah diatur dalam UU 6/2023, namun perlu dipastikan apakah peraturan pelaksanaannya telah sejalan dengan amanat UU 6/2023. Dalam kaitan ini, belum diterbitkannya peraturan pelaksana, *in casu* peraturan pemerintah sebagaimana amanat UU 6/2023, sebab sampai saat ini masih menggunakan peraturan pemerintah yang dibentuk karena perintah dari UU 11/2020 sebagaimana dinyatakan bahwa, “semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini” [vide Ketentuan Penutup Pasal 184 ayat (2) UU 6/2023]. Peraturan pelaksanaan dimaksud adalah peraturan pemerintah yang dibentuk karena amanat UU 11/2020, di antaranya yaitu:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Lebih lanjut, sejalan dengan prinsip pembentukan peraturan perundang-undangan, masing-masing peraturan berisi materi muatan sesuai dengan jenis dan hierarkinya. Terkait dengan undang-undang, ditentukan materi muatannya berisi: a.



pengaturan lebih lanjut mengenai ketentuan UUD NRI Tahun 1945; b. perintah suatu undang-undang untuk diatur dengan undang-undang; c. pengesahan perjanjian internasional tertentu; d. tindak lanjut atas putusan Mahkamah Konstitusi; dan/atau e. pemenuhan kebutuhan hukum dalam masyarakat [vide Pasal 10 ayat (1) UU 12/2011]. Sementara itu, materi muatan peraturan pemerintah berisi materi untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya [vide Pasal 12 UU 12/2011]. Dalam kaitan ini, yang dimaksud dengan “menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya” adalah penetapan peraturan pemerintah untuk melaksanakan perintah undang-undang atau untuk menjalankan undang-undang sepanjang diperlukan dengan tidak menyimpang dari materi yang diatur dalam undang-undang yang bersangkutan [vide Pasal 12 UU 12/2011 dan Penjelasannya]. Artinya, substansi peraturan pemerintah (PP) harus selaras dengan semangat yang diusung oleh undang-undang tersebut, sehingga tidak menimbulkan berbagai permasalahan dalam implementasinya, terutama dalam hal kepastian hukum, perlindungan hak-hak tenaga kerja, dan peningkatan iklim investasi. Berkenaan dengan hal tersebut, Mahkamah juga perlu menegaskan cakupan pendelegasian yang terdapat dalam UU 6/2023, di mana segala hal yang bersifat strategis seharusnya diatur dalam materi muatan undang-undang bukan dalam peraturan pelaksana. Dengan merujuk pada Lampiran II UU 12/2011, pada angka 198 ditentukan bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dapat mendelegasikan kewenangan mengatur lebih lanjut kepada peraturan perundang-undangan yang lebih rendah. Selanjutnya, pada angka 199 ditentukan bahwa pendelegasian kewenangan dapat dilakukan dari suatu undang-undang kepada undang-undang yang lain, dari peraturan daerah provinsi kepada peraturan daerah provinsi yang lain, atau dari peraturan daerah kabupaten/kota kepada peraturan daerah kabupaten/kota yang lain. Sementara itu, pada angka 200 Lampiran II *a quo* ditentukan pula bahwa pendelegasian kewenangan mengatur harus menyebut dengan tegas: a) ruang lingkup materi muatan yang diatur; dan b) jenis peraturan perundang-undangan [vide Lampiran II UU 12/2011 dalam Bab II Hal-Hal Khusus, Huruf A. PENDELEGASIAN KEWENANGAN]. Dengan mendasarkan pada ketentuan teknik pendelegasian dalam UU 12/2011, pengaturan pendelegasian oleh UU 6/2023 harus pula sejalan dengan teknik pendelegasian dimaksud. Artinya, peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang tidak boleh mengatur di



luar yang telah ditentukan dalam undang-undang, apalagi bertentangan dengan undang-undang.

[3.15] Menimbang bahwa setelah menguraikan hal-hal tersebut di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan satu persatu dalil para Pemohon berdasarkan jenis isu konstitusional (klaster) yang dimohonkan oleh para Pemohon, sebagai berikut.

Dalil Penggunaan Tenaga Kerja Asing

[3.15.1] Bahwa para Pemohon mempersoalkan konstitusionalitas norma Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 42 ayat (1), ayat (3) huruf a dan huruf c, ayat (4), dan ayat (5) UU 13/2003 berkenaan dengan penggunaan TKA. Para Pemohon mendalilkan perubahan norma dimaksud telah menghapus Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) dan menggantinya dengan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), yang tidak diikuti dengan pengawasan sebagaimana halnya suatu izin sehingga berpotensi melemahkan mekanisme pengawasan negara terhadap TKA dan membuka pintu masuknya TKA yang tidak terampil (*unskilled labour*) secara masif yang dapat mereduksi kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Menurut para Pemohon, ketentuan tersebut tidak menjamin hak atas perlindungan dan bekerja dengan imbalan dan penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) serta Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut.

[3.15.1.1] Bahwa berkenaan dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan konstitusionalitas norma Pasal 42 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023, yang semula dalam UU 13/2003 menentukan bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Menteri yang dimaksud adalah menteri di bidang ketenagakerjaan [vide Pasal 1 angka 32 UU 13/2003]. Ketentuan tersebut kemudian diubah dengan menghilangkan IMTA dan membebaskan kewajiban kepada setiap pemberi kerja untuk memiliki RPTKA. Setelah Mahkamah mempersandingkan antara UU 13/2003 dan UU 16/2023, pengaturan RPTKA telah ternyata sejak awal diatur dalam UU 13/2003, *in casu* Pasal 43 UU 13/2003. Perubahan yang dilakukan



dalam UU 6/2023 pada prinsipnya mengintegrasikan beberapa norma yang termaktub dalam Pasal 42 dan Pasal 43 UU 13/2003 dalam satu norma baru, yaitu norma Pasal 42 dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang selengkapnya menyatakan:

- (1) Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Pemberi Kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:
 - a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
 - c. Tenaga Kerja Asing yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, Perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
- (4) Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
- (5) Tenaga Kerja Asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.
- (6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah

Dalam kaitan ini, para Pemohon khawatir dengan berlakunya norma Pasal 42 dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang menghapus IMTA di mana semula digunakan sebagai izin untuk dapat mempekerjakan TKA akan menyebabkan hilangnya peran negara melakukan pengawasan atas izin yang telah diberikan. RPTKA yang dipersoalkan oleh para Pemohon tersebut pada prinsipnya adalah dokumen perencanaan penggunaan TKA yang akan dipekerjakan pada “jabatan tertentu” dan “waktu tertentu” di mana TKA tersebut harus memiliki kompetensi pada jabatan yang akan didudukinya. Dalam kaitan ini, UU 6/2023 tidak menjelaskan mengenai lingkup “jabatan tertentu” dan batasan terkait “waktu tertentu” tersebut. Sebab, pengaturannya ditentukan lebih lanjut dalam peraturan pemerintah. Tanpa Mahkamah bermaksud menilai legalitas Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PP 34/2021) telah ditentukan bahwa RPTKA yang dibuat oleh pemberi kerja tidak dapat langsung diberlakukan tanpa terlebih dahulu mendapatkan pengesahan dari pemerintah pusat setelah dilakukan penilaian terhadap kelayakan RPTKA dimaksud. Dalam kaitan ini,



penilaian terhadap kelayakan RPTKA tersebut merupakan wujud dari hak uji terhadap permohonan pengesahan RPTKA yang di dalamnya harus memuat dengan jelas setidaknya data mengenai identitas pengusaha atau pemberi kerja yang akan menggunakan TKA; alasan penggunaan TKA; jabatan atau kedudukan TKA dalam struktur organisasi perusahaan; jumlah TKA; jangka waktu penggunaan TKA; lokasi kerja TKA; identitas Tenaga Kerja Pendamping TKA; dan rencana penyerapan tenaga kerja Indonesia setiap tahun [vide Pasal 12 ayat (2) PP 34/2021]. Selain data tersebut, permohonan pengesahan RPTKA disampaikan oleh pemberi kerja TKA dengan melampirkan dokumen paling sedikit: (a) surat permohonan, (b) nomor induk berusaha dan/atau izin usaha pemberi kerja TKA, (c) akta dan keputusan serta/atau perubahan dari instansi yang berwenang, (d) bukti wajib lapor perusahaan, serta pengesahan pendirian dari instansi ketenagakerjaan terkait, (e) rancangan perjanjian kerja atau perjanjian lainnya, (f) bagan struktur organisasi perusahaan, (g) surat pernyataan untuk penunjukan tenaga kerja pendamping TKA, (h) surat pernyataan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA, dan (i) surat pernyataan untuk memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA [vide Pasal 12 ayat (3) PP 34/2021].

Dalam kaitan dengan penilaian RPTKA, salah satu pedoman untuk menguji permohonan "RPTKA" adalah kondisi pasar kerja nasional. Oleh karena itu, penilaian terhadap RPTKA dilakukan secara selektif dengan memperhatikan persyaratan dan pembatasan TKA yang akan dipekerjakan melalui penetapan jabatan tertentu dan waktu tertentu yang dapat diduduki oleh TKA serta potensi penyerapan tenaga kerja Indonesia [vide Penjelasan Pasal 13 PP 34/2021]. Artinya, pengesahan RPTKA tersebut tidak boleh sekadar bersifat administratif karena Pemberi Kerja TKA harus menyampaikan data calon TKA yang akan dipekerjakan terkait, antara lain dengan jabatan yang akan ditempati TKA, jangka waktu TKA bekerja, dan lokasi kerja TKA. Terlebih, dalam konteks penggunaan TKA, diperlukan adanya koordinasi lintas kementerian, khususnya antara kementerian ketenagakerjaan dengan kementerian yang menangani urusan keimigrasian agar dapat memastikan seluruh aspek legalitas TKA dipenuhi. Oleh karena itu, tidak diperbolehkan adanya TKA yang bekerja di wilayah Indonesia tanpa memiliki visa tinggal terbatas yang diberikan kepada orang asing yang akan bekerja [vide Pasal



39 Undang-Undang 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian dan Penjelasan serta Pasal 20 PP 34/2021].

Selanjutnya, terhadap kelengkapan data calon TKA dan dokumen terkait harus dilakukan verifikasi. Apabila data/dokumen dimaksud dinyatakan lengkap dan benar, maka RPTKA baru dapat disahkan. Bentuk pengesahan ini pada hakikatnya merupakan bagian dari instrumen kontrol negara terhadap penggunaan TKA yang dituangkan dalam RPTKA. Artinya, apabila RPTKA yang diajukan pemberi kerja tidak disahkan maka RPTKA tersebut tidak akan dapat dipergunakan. Sebab, pengesahan tersebut merupakan persetujuan terhadap penggunaan TKA yang akan dipekerjakan sesuai dengan ketentuan. Oleh karena itu, sekalipun IMTA tidak lagi diatur dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang diganti dengan RPTKA namun bukan berarti tidak terdapat pengawasan dalam penggunaan TKA sebagaimana dalil para Pemohon. Sebab dihilangkannya IMTA dimaksudkan untuk mendorong penyederhanaan proses perizinan. Sementara itu, kekhawatiran para Pemohon yang berkaitan dengan kewenangan pemerintah pusat yang tidak secara tegas memberikan pendelegasian kepada lembaga mana yang dimaksud. Dalam kaitan ini, penting bagi Mahkamah menegaskan bahwa yang dimaksud dengan pemerintah pusat dalam norma Pasal 42 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 adalah menteri yang bertanggung jawab dalam urusan (bidang) ketenagakerjaan, *in casu* Menteri Tenaga Kerja. Oleh karena itu, pencantuman frasa “pemerintah pusat” dalam Pasal 42 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang tidak terdapat dalam Pasal 1 Ketentuan Umum UU 13/2003 menimbulkan ketidakpastian hukum. Dengan demikian, dalil para Pemohon sepanjang frasa “pemerintah pusat” bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai sebagai “menteri yang bertanggungjawab di bidang (urusan) ketenagakerjaan, *in casu* Menteri Tenaga Kerja”.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan inkonstitusionalitas norma Pasal 42 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

[3.15.1.2] Bahwa selanjutnya berkenaan dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan konstitusionalitas norma Pasal 42 ayat (3) huruf a dan huruf c dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 karena memberikan pengecualian dalam RPTKA bagi pemberi kerja yang mempekerjakan TKA untuk posisi direksi atau komisaris dengan



kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Termasuk, pengecualian tersebut juga berlaku bagi TKA yang dibutuhkan oleh pemberi kerja untuk jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu. Menurut para Pemohon, adanya ketentuan tersebut berpotensi merugikan tenaga kerja lokal.

Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, berkenaan dengan konstitusionalitas norma Pasal 42 ayat (3) huruf a dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023, yang menyatakan, “Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi: a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;”. Berkenaan dengan hal tersebut, menurut Mahkamah, yang dapat dikecualikan untuk dipekerjakan dengan menggunakan RPTKA adalah direksi atau komisaris (orang asing) dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham dari suatu perusahaan. Artinya, hanya untuk dua jabatan tersebut yang dikecualikan, namun bagi TKA yang akan dipekerjakan pada perusahaan yang dipimpin oleh direksi atau komisaris (orang asing) tetap harus mengikuti ketentuan wajib memiliki RPTKA. Dalam kaitan dengan pengecualian ini karena kedudukan direksi atau komisaris yang memiliki saham tertentu/pemegang saham dalam suatu “perseroan” dipandang sangat penting. Sebab, direksi adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perusahaan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai anggaran dasar. Sementara itu, komisaris berperan sebagai orang yang berandil dalam pencapaian sebuah perusahaan dengan memberi pengawasan dan memberi nasihat kepada direksi beserta bawahannya. Tugas dan kewajibannya yang dijalankan oleh direksi atau komisaris dalam memimpin atau mengawasi perseroan akan berdampak pada tingkat produktivitas usaha yang dijalankannya.

Pengecualian tersebut merupakan bagian dari kebijakan pemerintah dalam menciptakan iklim investasi yang kondusif dan mendukung pertumbuhan ekonomi, tanpa mengesampingkan kewajiban untuk tetap melindungi kepentingan tenaga kerja nasional. Hal tersebut sejalan dengan upaya meningkatkan pembangunan nasional, di mana investasi merupakan salah satu strategi utama guna mendorong pertumbuhan ekonomi nasional agar mampu menciptakan perluasan kesempatan



kerja bagi tenaga kerja Indonesia [vide Penjelasan Umum PP 34/2021], sebagaimana hal ini juga merupakan salah satu tujuan dari dibentuknya UU 6/2023 yakni untuk membuka lapangan kerja seluas mungkin bagi tenaga kerja Indonesia. Dengan demikian, dalil para Pemohon berkenaan dengan kekhawatiran adanya pengecualian kewajiban RPTKA dalam Pasal 42 ayat (3) huruf a dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 akan merugikan tenaga kerja Indonesia adalah argumentasi yang tidak mendasar. Terlebih, kekhawatiran para Pemohon atas pengecualian RPTKA terhadap direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham tersebut tidak diargumentasikan pertentangannya dengan UUD NRI Tahun 1945 dalam permohonan *a quo*.

Sementara itu, berkenaan dengan konstitusionalitas norma Pasal 42 ayat (3) huruf c dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023, yang menyatakan, "Tenaga Kerja Asing yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, Perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu", menurut Mahkamah, pengecualian terhadap kewajiban RPTKA bagi TKA dalam kegiatan yang disebutkan dalam Pasal 42 ayat (3) huruf c UU 6/2023 tidak dapat serta-merta dianggap bertentangan dengan kepentingan nasional atau merugikan tenaga kerja lokal. Mahkamah berpandangan bahwa ketentuan ini merupakan langkah strategis pemerintah untuk menjawab kebutuhan spesifik dan/atau mendesak dalam situasi-situasi tertentu yang memerlukan keahlian atau keterampilan khusus dari TKA.

Dalam kaitan ini, Mahkamah perlu menguraikan 5 (lima) kondisi dan/atau kegiatan yang dikecualikan dari kewajiban RPTKA sebagaimana dimaksud dalam pasal *a quo*, yaitu: 1) "produksi yang terhenti karena keadaan darurat" adalah keadaan yang tidak terencana yang memerlukan penanggulangan segera disebabkan antara lain bencana alam, kerusakan mesin utama, huru-hara/unjuk rasa/kerusuhan yang perlu segera ditangani untuk menghindari kerugian fatal bagi perusahaan dan/atau masyarakat umum; 2) "vokasi" adalah pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi; 3) "perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi" adalah perusahaan yang berbasis teknologi dan memiliki modal tertentu antara lain *digital fintech* dan *tech start-up*; 4) "kunjungan bisnis" antara lain melakukan pembicaraan bisnis, memberikan ceramah atau mengikuti seminar, mengikuti pameran internasional, mengikuti rapat yang diadakan dengan kantor pusat atau perwakilan di Indonesia; dan 5) "penelitian" adalah kegiatan yang dilakukan dalam rangka



penelitian ilmiah [vide Penjelasan Pasal 19 PP 34/2021]. Sebagai contoh, dalam keadaan darurat, perusahaan mungkin membutuhkan tenaga ahli asing untuk segera menangani atau memulihkan kegiatan produksi tanpa harus terhambat oleh proses administrasi yang panjang. Selanjutnya, dalam konteks vokasi, kehadiran TKA sering kali dibutuhkan untuk mentransfer pengetahuan dan teknologi kepada tenaga kerja lokal, yang akan meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja Indonesia. Sementara itu, pengecualian untuk perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi juga relevan mengingat sifat dinamis dari industri teknologi yang sering kali membutuhkan keahlian yang belum tersedia secara memadai di dalam negeri. Selain itu, terkait dengan kunjungan bisnis dan penelitian untuk jangka waktu tertentu juga termasuk dalam aktivitas yang sifatnya sementara dan tidak langsung berdampak pada tenaga kerja lokal, tetapi justru berpotensi membuka peluang kolaborasi dan investasi yang menguntungkan bagi perekonomian nasional.

Bahwa pengecualian-pengecualian tersebut diatur secara terbatas dan ketat serta hanya berlaku dalam kondisi serta untuk jangka waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam pasal *a quo*. Dalam kaitan ini, penggunaan TKA tidak dapat dilakukan terus-menerus tanpa pembatasan. Artinya, ketentuan *a quo* tetap berada dalam kerangka konstitusional dan mendukung upaya pemerintah dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal melalui alih teknologi dan pengetahuan yang dibawa oleh TKA yang bekerja dalam kondisi yang telah ditentukan. Namun demikian, Mahkamah perlu menegaskan adanya pembatasan jangka waktu tertentu dari 5 (lima) kegiatan tersebut.

Bahwa berkenaan dengan jangka waktu tertentu, hanya terdapat pengaturannya untuk kegiatan “perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi dan vokasi”, misalnya tidak melebihi 3 (tiga) bulan. Jika kemudian jangka waktu tersebut berakhir, maka RPTKA tersebut wajib disahkan kembali. Sehingga, agar terdapat kepastian hukum yang adil bagi penggunaan TKA untuk jangka waktu tertentu yang dikecualikan dari kewajiban RPTKA, penting bagi Mahkamah untuk menegaskan perlu adanya pengaturan lebih lanjut mengenai jangka waktu tertentu, yaitu jangka waktu maksimal untuk 4 (empat) kondisi dan/atau kegiatan lainnya yang dikecualikan bagi kewajiban RPTKA yang dimuat dalam peraturan perundang-undangan.



Selain itu, penting bagi Mahkamah menegaskan bahwa setiap pemberi kerja wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia. Dalam hal jabatan belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA. Namun demikian, penggunaan TKA pun dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri. Berkaitan dengan kewajiban menggunakan tenaga kerja Indonesia, pemberi kerja juga diwajibkan untuk menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA agar dapat terjadi alih teknologi dan keahlian dari TKA yang dipekerjakan agar tenaga pendamping tersebut dapat memiliki kemampuan yang nantinya menggantikan TKA yang didampingi [vide Penjelasan Pasal 45 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 7 UU 6/2023]. Dalam konteks ini, menurut Mahkamah, penting dilakukan pengawasan yang intensif terhadap pelaksanaan penggunaan TKA, pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja pendamping TKA, serta alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada tenaga kerja pendamping TKA dalam menegakkan ketentuan hukum sesuai dengan batasan dalam penggunaan TKA yang hanya dibuka untuk jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu, serta harus pula sesuai dengan kompetensi dalam jabatan tertentu agar tujuan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia dapat diwujudkan sebagaimana amanat Pasal 4 UU 13/2003. Dengan demikian, dalil para Pemohon berkenaan dengan kekhawatiran adanya pengecualian kewajiban RPTKA dalam Pasal 42 ayat (3) huruf c dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 akan merugikan tenaga kerja Indonesia adalah dalil yang tidak berdasar.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan inkonstitusionalitas norma Pasal 42 ayat (3) huruf a dan huruf c dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.15.1.3] Bahwa selanjutnya berkenaan dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan konstitusionalitas norma Pasal 42 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang menyatakan, “Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki”. Menurut para Pemohon, norma *a quo* dikhawatirkan menjadi pintu masuknya TKA yang tidak terampil (*unskilled labour*) secara masif, sehingga mereduksi kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Oleh karena itu, para Pemohon memohon agar



norma *a quo* dimaknai, "Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi antara lain pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia sesuai dengan jabatan yang akan diduduki". Berkenaan dengan konstusionalitas norma Pasal 42 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 *a quo*, pertanyaan yang perlu dijawab oleh Mahkamah yaitu, apakah norma *a quo* berpotensi membuka peluang bagi TKA yang tidak memiliki kompetensi (*unskilled labour*) untuk dipekerjakan di Indonesia, sehingga merugikan tenaga kerja Indonesia. Dalam menjawab pertanyaan tersebut, Mahkamah perlu mempertimbangkannya berdasarkan prinsip-prinsip konstusional yang melindungi hak-hak pekerja Indonesia, dengan menilai secara proporsionalitas atau keseimbangan antara kebutuhan akan TKA dan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia. Secara konstusional, Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menyatakan, "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Norma konstusional tersebut menegaskan adanya tanggung jawab negara untuk menciptakan kondisi di mana warga negara memperoleh akses yang adil terhadap kesempatan kerja. Dalam hal ini, kehadiran TKA yang tidak memiliki kompetensi yang memadai dan terbatas pada kebutuhan tertentu sebagaimana dipertimbangkan di atas, dapat berdampak negatif pada pasar kerja di Indonesia.

Berdasarkan pada rumusan norma Pasal 42 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023, terdapat 3 (tiga) kriteria yang bersifat kumulatif untuk dapat mempekerjakan TKA yakni, 1) untuk jabatan tertentu, 2) waktu tertentu, serta 3) memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki. Namun, Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 tidak memberikan penjelasan mengenai ketiga kriteria tersebut dan menyerahkan pengaturan lebih lanjut dalam peraturan pemerintah. Dalam konteks demikian, Mahkamah memahami memberi kesempatan bagi TKA di Indonesia adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari terutama untuk sektor-sektor yang memerlukan keahlian khusus yang belum dapat dilakukan oleh tenaga kerja Indonesia. Namun, hal yang perlu ditekankan yaitu penggunaan TKA tersebut harus didasarkan pada kebutuhan yang jelas dan terukur, serta tidak boleh merugikan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Artinya, bilamana norma undang-undang tidak memberikan pembatasan, peraturan yang lebih rendah berpotensi untuk melanggar pembatasan terhadap TKA tersebut sehingga



memungkinkan suatu perusahaan menyerap TKA yang tidak memiliki keterampilan khusus (*unskilled labor*). Padahal, semangat norma Pasal 42 ayat (4) Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 adalah menekankan pada kompetensi yang harus dimiliki sesuai dengan jabatan yang akan didudukinya. Oleh karena itu, data calon TKA dalam pengesahan RPTKA harus didukung dengan dokumen yang menunjukkan kriteria kompetensi dimaksud, yaitu sertifikat kompetensi, termasuk ijazah pendidikan. Oleh karena itu, berkenaan dengan norma pasal yang tidak memuat secara tegas kriteria pembatasan pada “jabatan tertentu” dan menyerahkannya kepada peraturan perundang-undangan yang lebih rendah, berpotensi menimbulkan multitafsir atau dapat ditafsirkan lain sehingga bertentangan dengan prinsip jaminan atas hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, *in casu* jaminan bagi tenaga kerja Indonesia.

Berdasarkan pertimbangan hukum di atas, oleh karena norma Pasal 42 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang menyatakan, “Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki” yang tidak mengatur pembatasan secara tegas dan rigid serta hanya menggunakan frasa “hanya dalam” merupakan rumusan norma yang menimbulkan ketidakpastian (multitafsir) sebagaimana yang dikhawatirkan oleh para Pemohon. Oleh karena itu, agar tidak terjadi penyimpangan dalam penerapannya, penting bagi Mahkamah untuk menyatakan Pasal 42 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai “**Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki, dengan memerhatikan pengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia**”.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan konstitusionalitas norma Pasal 42 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

[3.15.1.4] Bahwa para Pemohon juga mempersoalkan konstitusionalitas norma Pasal 42 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang menyatakan, “Tenaga Kerja Asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia” karena tidak memperluas larangan tersebut pada jabatan-jabatan tertentu. Terhadap dalil para Pemohon tersebut, penting bagi Mahkamah menegaskan bahwa proses



pengesahan RPTKA harus memperhatikan berbagai ketentuan, seperti TKA hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu sesuai dengan kompetensinya, yang dibuktikan antara lain dengan sertifikat kompetensi. Pemberi kerja juga dilarang mempekerjakan TKA pada jabatan yang mengurus personalia, termasuk pemberi kerja orang perseorangan pun dilarang mempekerjakan TKA. Selain itu, pemberi kerja wajib membayar dana kompensasi terhadap setiap TKA yang dipekerjakannya dan harus menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA, serta melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA. Berkenaan dengan hal tersebut, menurut Mahkamah, keseluruhan proses dimaksud dilakukan sebelum memberikan persetujuan pengesahan RPTKA kepada pemberi kerja, termasuk dalam pemberian perpanjangan RPTKA. Apabila hal tersebut tidak dipenuhi, maka Pemberi Kerja TKA dikenakan sanksi pencabutan pengesahan atau penolakan perpanjangan RPTKA sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sehingga tanpa ada RPTKA maka pemberi kerja TKA tidak dapat lagi menjalankan kegiatan usahanya. Terlebih, berkenaan dengan dalil para Pemohon *a quo*, pada prinsipnya seluruh ketentuan yang terkait dengan jabatan tertentu dalam hal penggunaan TKA sebagaimana dimaksud dalam UU 6/2023 telah dipertimbangkan pada Sub-sub-Paragraf **[3.15.1.3]** di atas.

Berdasarkan pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan inkonstitusionalitas norma Pasal 42 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.15.2] Bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan penggunaan TKA dalam norma Pasal 42 ayat (3) huruf a dan huruf c, serta ayat (5) dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 telah ternyata tidak melanggar hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta jaminan perlindungan dan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, bukan sebagaimana yang didalilkan para Pemohon. Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum.

Sedangkan berkenaan dengan norma Pasal 42 ayat (1) dan ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 telah ternyata melanggar hak atas pekerjaan dan



penghidupan yang layak serta jaminan perlindungan dan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, namun tidak sebagaimana yang didalilkan para Pemohon. Dengan demikian dalil para Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian

Dalil Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

[3.15.3] Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 56 UU 13/2003, khususnya pada ayat (3) dan ayat (4) UU 6/2023, Pasal 81 angka 13 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 57 UU 13/2003, Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 khususnya pada ayat (3), Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003, dan Pasal 81 angka 17 UU 6/2023 yang memuat ketentuan Pasal 61A, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945.

Terhadap dalil para Pemohon *a quo* Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut.

[3.15.3.1] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 56 dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023, khususnya dengan adanya penambahan ayat (3) dan ayat (4) terkait dengan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di mana sebelumnya telah diatur dalam Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003 yang secara tegas membatasi PKWT hingga 2 (dua) tahun, dengan satu kali perpanjangan untuk maksimal 1 (satu) tahun. Menurut para Pemohon, dengan adanya perubahan batasan waktu PKWT dalam UU 6/2023 menyebabkan adanya ketidakjelasan dan kepastian hukum mengenai jangka waktu PKWT yang akan dibuat dalam perjanjian kerja, di mana posisi pekerja/buruh lemah sehingga berpotensi merugikan pekerja/buruh untuk mendapatkan kehidupan yang layak. Berkenaan dengan dalil para Pemohon *a quo*, penting bagi Mahkamah mengutip secara utuh norma Pasal 56 dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang menyatakan:

- (1) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja 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 dalam Peraturan Pemerintah.

Dalam kaitan dengan ketentuan tersebut, PKWT pada prinsipnya hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu [vide Pasal 59 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023]. Adanya tambahan norma pada ayat (3) dalam Pasal 56 dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 adalah untuk menegaskan atau memperjelas kapan jangka waktu dimulainya suatu pekerjaan atau berakhir/selesainya pekerjaan dalam PKWT, yang harus ditentukan dalam perjanjian kerja agar memberikan kepastian hukum, sehingga memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja jika terjadi persoalan di kemudian hari. Dasar dalam pembuatan perjanjian kerja ini pun harus merujuk pada ketentuan dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yang jika dikaitkan dengan perjanjian kerja dalam PKWT pada pokoknya harus ada kesepakatan kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja/buruh); kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku [vide Pasal 52 ayat (1) UU 13/2003]. Perjanjian kerja yang dimaksud adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak [vide Pasal 1 angka 14 UU 13/2003]. Adanya pengaturan perlunya perjanjian kerja (tertulis) dalam PKWT ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian mengenai jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan. Selain itu, dengan adanya kejelasan dalam perjanjian kerja maka PKWT tidak dapat diberlakukan bagi pekerjaan yang bersifat tetap [vide Pasal 59 ayat 2 dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023].

Persoalannya adalah ketentuan yang mengatur jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu yang merupakan komponen pembeda dengan PKWTT ditentukan berdasarkan perjanjian kerja [vide Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023]. Selanjutnya, ditentukan pula bahwa perjanjian kerja tersebut berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu yang diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah [vide Pasal 56 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023]. Pendelegasian demikian yang dikhawatirkan para Pemohon karena tidak memberikan kejelasan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Sebab,



semula hal tersebut ditentukan dalam materi muatan UU 13/2003, yang menyatakan, “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” [vide Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003]. Norma tersebut berkelindan dengan Pasal 59 ayat (1) huruf b UU 13/2003 yang mengatur mengenai berakhirnya PKWT bahwa “pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun”. Artinya, jangka waktu PKWT yang ditentukan dalam UU 13/2003, termasuk perpanjangannya tidak boleh lebih lama dari 3 (tiga) tahun. Dalam kaitan ini, Mahkamah dapat memahami kekhawatiran para Pemohon. Sebab, norma Pasal 59 ayat (1) dan ayat (4) UU 13/2003 lebih jelas karena meletakkan pengaturan jangka waktu PKWT tersebut dalam undang-undang, sementara itu norma Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 mendasarkan jangka waktu PKWT pada perjanjian kerja. Dalam kaitan dengan persoalan di atas, penting bagi Mahkamah menegaskan bahwa sekalipun terdapat doktrin *pacta sunt servanda* yang merujuk pada Pasal 1338 KUHPerdara yang pada pokoknya menyatakan semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik. Namun, dalam konteks ini perlu diperhatikan perjanjian kerja yang dibuat antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh dalam kedudukan para pihak yang tidak seimbang. Sebab, pekerja/buruh adalah pihak yang berada dalam posisi yang lebih lemah, yakni sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Sehingga, filosofi asas kebebasan berkontrak yang merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian menjadi tidak sepenuhnya dapat terpenuhi. Terlebih, dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 19 September 2013 Sub-paragraf **[3.10.3]** telah mempertimbangkan bahwa, “hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan publik yang mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara”. Terlebih lagi, jika dikaitkan dengan hak



atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh merupakan bagian dari hak ekonomi, sosial, dan budaya (ekosob) di mana prinsip pemenuhannya memerlukan peran aktif atau campur tangan negara [vide Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya)]. Campur tangan atau peran aktif negara tersebut salah satunya dilakukan melalui regulasi yang jelas dengan memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh.

Oleh karena itu, berdasarkan pertimbangan hukum tersebut di atas, menurut Mahkamah norma yang mengatur mengenai jangka waktu PKWT merupakan norma yang sangat penting untuk diatur dalam undang-undang sehingga perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh harus mendasarkan pada norma dalam undang-undang, sehingga dapat dicegah terjadinya perubahan ketentuan mengenai jangka waktu PKWT yang tidak sejalan dengan ketentuan undang-undang. Berkenaan dengan penentuan secara definitif lamanya jangka waktu PKWT, menurut Mahkamah hal tersebut merupakan wilayah kebijakan hukum terbuka (*open legal policy*) pembentuk undang-undang untuk mengaturnya sepanjang hal tersebut tidak merugikan hak-hak buruh atau pekerja. Namun, oleh karena posisi buruh dalam perjanjian kerja yang tidak seimbang dengan pengusaha atau pemberi kerja, dalam batas penalaran yang wajar, norma Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 dimaksud menimbulkan ketidakadilan yang tidak bisa ditoleransi. Oleh karena itu, untuk memberikan perlindungan atas pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh sebelum dilakukan perubahan Pasal 81 angka 12 UU 6/2023, maka menurut Mahkamah terkait dengan pengaturan jangka waktu PKWT yang saat ini sudah berjalan yaitu, paling lama 5 (lima) tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan PKWT sebagai dasar perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 perlu ditegaskan sebagaimana selengkapnya dalam amar Putusan *a quo*.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan inkonstitusionalitas norma Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 beralasan menurut hukum untuk sebagian.

Sementara itu, berkenaan dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan konstitusionalitas norma Pasal 56 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang menyatakan, "Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja



waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah”, karena dengan adanya pendelegasian pengaturan PKWT ke dalam Peraturan Pemerintah (PP) tersebut dikhawatirkan para Pemohon akan menghilangkan representasi rakyat, *in casu* pekerja/buruh. Sekalipun secara konstitusional ditentukan PP dibentuk pada prinsipnya untuk melaksanakan undang-undang sebagaimana mestinya [vide Pasal 5 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945], namun yang dikhawatirkan jika muatan yang diatur dalam PP tersebut merupakan muatan undang-undang. Dalam kaitan ini, menurut Mahkamah, PP tetap diperlukan untuk mengatur lebih lanjut muatan undang-undang, sepanjang hal tersebut tidak mengatur substansi yang seharusnya dituangkan dalam undang-undang. Artinya, PP dimaksud hanya mengatur ihwal yang sifatnya teknis agar tidak mempersulit proses penyesuaian jika di kemudian hari dikehendaki adanya perubahan terhadap PP. Tanpa Mahkamah bermaksud menilai legalitas peraturan pelaksana, faktanya telah diterbitkan PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021). Berkaitan dengan pengaturan jangka waktu PKWT sebagaimana telah dipertimbangkan di atas bukan lagi merupakan materi muatan PP melainkan menjadi materi muatan yang harus diatur dalam undang-undang, namun untuk materi lebih lanjut mengenai PKWT yang bersifat teknis tetap dapat ditentukan dalam PP sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan konstitusionalitas norma Pasal 56 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.15.3.2] Bahwa para Pemohon juga mempersoalkan konstitusionalitas norma Pasal 57 dalam Pasal 81 angka 13 UU 6/2023, yang menyatakan:

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

Menurut para Pemohon, norma tersebut berpotensi mengakibatkan pekerja atau buruh yang dipekerjakan dengan PKWT yang dibuat secara tidak tertulis oleh



perusahaan menjadi kehilangan hak hukumnya untuk mendapatkan PKWTT. Sebab, semula ketentuan dalam Pasal 57 UU 13/2003 menentukan sebagai berikut:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Adanya ketentuan dalam Pasal 57 ayat (2) UU 13/2003 tersebut menurut para Pemohon menguntungkan pekerja/buruh dibandingkan dengan ketentuan perubahan yang menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh yang tidak memiliki bukti otentik perjanjian kerja sehingga posisi pekerja/buruh akan sangat lemah saat terjadi pengingkaran perjanjian kerja dan tidak dapat “dengan sendirinya” menjadi PKWTT.

Terhadap dalil para pemohon tersebut, setelah Mahkamah mencermati secara saksama maksud ditiadakan atau dihilangkannya norma Pasal 57 ayat (2) UU 13/2003 karena Pasal 57 dalam Pasal 81 angka 13 UU 6/2023 hendak menegaskan bahwa PKWT yang dibuat secara tidak tertulis bertentangan dengan maksud PKWT [vide Pasal 57 ayat (1) UU 13/2003]. Terlebih, ketentuan tersebut ditambah dengan frasa “dinyatakan sebagai PKWTT”. Frasa inilah yang kemudian direformulasikan sehingga Pasal 57 dalam Pasal 81 angka 13 UU 6/2023, khususnya ayat (2) menjadi berbunyi sebagaimana kutipan di atas. Perubahan ini sekaligus menegaskan bahwa PKWT, sebagai pekerja kontrak, tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, yaitu 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. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung pada 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 [vide Penjelasan Pasal 59 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 15 UU



6/2023]. Pengaturan mengenai hal inipun sesungguhnya telah ditegaskan dalam Pasal 59 ayat (2) UU 13/2003, yang pada pokoknya menyatakan, “PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”. Ketentuan Pasal 59 ayat (2) UU 13/2003 masih diadopsi Pasal 59 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 agar sejalan dengan hakikat PKWT. Di mana PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yang harus dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis sehingga memiliki kejelasan dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja/buruh, berupa: (a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; (b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; (c) pekerjaan yang bersifat musiman; (d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau (e) pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap [vide Pasal 59 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023]. Artinya, perjanjian kerja PKWT dibuat secara tertulis merupakan keniscayaan untuk memberikan perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh baik terkait dengan jangka waktunya atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Namun demikian, Mahkamah juga dapat memahami persoalan yang dikhawatirkan para Pemohon, khususnya bagi pekerja/buruh yang sudah bekerja dalam PKWT namun tidak memiliki perjanjian tertulis. Dalam hal ini, menurut Mahkamah untuk PKWT yang sudah dilakukan setelah berlakunya UU 6/2023 yang belum dibuat perjanjian kerja secara tertulis maka harus dituangkan segera perjanjian kerja waktu tertentu tersebut secara tertulis dengan kejelasan hak dan kewajiban agar memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh. Sementara itu, bagi pekerja/buruh yang telah bekerja dengan PKWT yang tidak tertulis sebelum berlakunya UU 6/2023 maka berdasarkan Pasal 57 ayat (2) UU 13/2003 “dinyatakan menjadi PKWTT”. Sebab, ketentuan hukum baru tidak boleh merugikan pihak-pihak yang telah menjalankan pekerjaannya dengan iktikad baik sesuai dengan ketentuan hukum lama, *in casu* UU 13/2003.

Oleh karena itu, sekalipun para Pemohon merasa diuntungkan dengan norma lama, *in casu* Pasal 57 ayat (2) UU 13/2003, namun Mahkamah tidak mungkin memenuhi petitum sebagaimana yang dimohonkan para Pemohon karena tanpa ada perjanjian tertulis untuk PKWT tidak ada kejelasan bukti otentik mengenai perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh dalam PKWT maka terhadap PKWT tersebut harus dibuat perjanjian kerjanya secara tertulis. Dalam kaitan ini, terdapat



ketidakjelasan rumusan kata “harus” dalam PKWT yang dibuat secara tertulis karena yang dirumuskan dengan menggunakan kata “harus” adalah untuk frasa “menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin” [vide Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13 UU 6/2023]. Oleh karena itu, penting bagi Mahkamah untuk menegaskan norma dimaksud dalam Putusan *a quo*, agar memiliki kejelasan dan kepastian hukum dalam penerapan norma Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13 UU 6/2023, dengan demikian norma *a quo* direformulasi dengan memaknai menjadi, “Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon yang mempersoalkan inkonstitusionalitas norma Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13 UU 6/2023, beralasan menurut hukum namun tidak sebagaimana yang dimohonkan para Pemohon. Dengan demikian, permohonan para Pemohon beralasan menurut hukum untuk sebagian.

[3.15.3.3] Bahwa para Pemohon juga mempersoalkan konstitusionalitas norma Pasal 59 dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 yang menyatakan:

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah

Para Pemohon mempersoalkan hilangnya norma Pasal 59 ayat (3) UU 13/2003 dalam norma baru di atas yang semula menyatakan, “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui”. Dengan hilangnya norma



Pasal 59 ayat (3) UU 13/2003 berpotensi merugikan pekerja/buruh karena tidak terdapat kejelasan batasan jangka waktu perpanjangan atau pembaharuan PKWT sehingga menurut para Pemohon memungkinkan pekerja/buruh dapat dikontrak dalam waktu yang panjang, bahkan seumur hidup. Selain itu, dalam perubahan UU 13/2003 dihilangkan pula ketentuan yang sebelumnya diatur dalam Pasal 59 ayat (5) UU 13/2003 yakni kewajiban pengusaha untuk memberitahukan maksud perpanjangan PKWT kepada pekerja dalam jangka waktu tertentu sehingga menghapus hak pekerja/buruh untuk mendapatkan kepastian terkait status pekerjaannya sebelum berakhir masa kontrak. Dalam kaitan ini, para Pemohon mengkhawatirkan dengan hapusnya Pasal 59 ayat (6) UU 13/2003 memberikan ruang yang leluasa bagi pengusaha untuk melakukan pembaharuan PKWT tanpa batasan dan jangka waktu sehingga menyebabkan ketidakpastian bagi pekerja/buruh.

Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, setelah Mahkamah membaca secara saksama, esensi ketentuan Pasal 59 dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 tidak dapat dilepaskan dari ketentuan-ketentuan lainnya yang mengatur mengenai perjanjian kerja dalam PKWT. Pada pokoknya, perubahan terkait dengan pengaturan PKWT dalam UU 6/2023 dimaksudkan untuk memberikan kejelasan perlindungan terhadap pekerja. Oleh karena itu, terhadap PKWT harus dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja secara tertulis yang di dalamnya terdapat kesepakatan mengenai jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu [vide Pasal 57 dalam Pasal 81 angka 13 UU 6/2023]. Terlebih, PKWT hanya ditujukan pada jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu sebagaimana telah dipertimbangkan di atas. Artinya, tidak mungkin seorang pekerja akan bekerja atau dikontrak dalam PKWT untuk waktu yang panjang atau bahkan seumur hidup sebagaimana didalilkan para Pemohon. Sebab, PKWT (pekerja kontrak) harus memiliki kejelasan jangka waktu agar memberikan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh.

Dalam kaitan dengan jangka waktu PKWT, sebagaimana telah dipertimbangkan di atas pengaturannya semestinya ditentukan dalam undang-undang, bukan PP agar dapat merepresentasikan kehendak pekerja/buruh. Berkenaan dengan jangka waktu tersebut, Pasal 8 PP 35/2021 telah menentukan pada pokoknya, "PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun. Dalam hal jangka waktu PKWT akan berakhir dan pekerjaan yang



dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun". Artinya, batas waktu maksimal PKWT saat ini ditentukan maksimal 5 (lima) tahun bagi pekerja untuk PKWT. Jika dalam jangka waktu awal PKWT telah ditentukan 5 (lima) tahun maka pengusaha tidak dapat lagi memperpanjang jangka waktu PKWT tersebut karena hal itu selain tidak sejalan dengan hakikat PKWT, juga melanggar hak-hak pekerja/buruh. Sementara itu, jika dibandingkan dengan UU 13/2003, batas waktu PKWT tersebut termasuk perpanjangannya lebih lama karena semula ditentukan maksimal 3 (tiga) tahun [vide Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003]. Berkaitan dengan persoalan jangka waktu tersebut, dalam pertimbangan hukum di atas Mahkamah telah menegaskan ihwal tersebut merupakan materi muatan undang-undang, dengan memperhatikan hak-hak pekerja/buruh demi kelangsungan hidup yang layak setelah masa kontrak PKWT berakhir.

Selanjutnya, berkaitan dengan salah satu karakter PKWT adalah jangka waktu yang tertentu maka apabila PKWT dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023, yakni dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu serta Pasal 59 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023, yaitu diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, sesungguhnya bukan merupakan PKWT. Namun, dalam konteks ini, Pasal 59 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 menentukan, "Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu". Artinya, norma Pasal 59 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 memberi penegasan bahwa PKWT tersebut dengan sendirinya menjadi PKWTT agar terdapat kejelasan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon yang mempersoalkan konstitusionalitas norma Pasal 59 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.15.3.4] Bahwa selanjutnya, berkenaan dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan norma Pasal 61 dalam Pasal 81 angka 16 UU 6/2023, yang



menyatakan:

- (1) Perjanjian Kerja berakhir apabila:
 - a. Pekerja/Buruh meninggal dunia;
 - 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
 - e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.
- (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.
- (4) Dalam hal Pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris Pengusaha dapat mengakhiri Perjanjian Kerja setelah merundingkan dengan Pekerja/Buruh.
- (5) Dalam hal Pekerja/Buruh meninggal dunia, ahli waris Pekerja/Buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Menurut para Pemohon perubahan atas norma Pasal 61 UU 13/2003 dengan menambah ketentuan mengenai kondisi berakhirnya perjanjian kerja, dengan frasa "selesainya suatu pekerjaan tertentu" pada Pasal 61 ayat (1) huruf c dalam Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 menimbulkan kerugian bagi pekerja/buruh, baik yang berstatus sebagai pekerja tetap (PKWTT) maupun pekerja kontrak (PKWT). Sebab, bagi pekerja tetap yang dipekerjakan dalam pekerjaan tertentu, berpotensi dapat diakhiri hubungan kerjanya oleh perusahaan ketika pekerjaan tersebut selesai, sedangkan perusahaan bersangkutan masih berjalan dengan jenis pekerjaan yang lain. Adapun bagi pekerja kontrak, hubungan kerjanya juga dapat diakhiri ketika pekerjaannya dianggap sudah selesai, padahal pekerja bersangkutan, misalnya masih memiliki sisa masa kontrak. Hal ini berpotensi merugikan pekerja/buruh sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945.

Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, setelah Mahkamah mencermati secara saksama dalil tersebut berkaitan dengan pengaturan mengenai "berakhirnya perjanjian kerja". Ketentuan berakhirnya perjanjian kerja tersebut bersifat alternatif sehingga digunakan kata "atau", yang pada pokoknya hampir sama dengan yang



ditentukan dalam Pasal 59 UU 13/2003. Dalam kaitan ini, hanya terdapat penambahan satu ketentuan baru dalam huruf c yang kemudian dipersoalkan oleh para Pemohon, yakni “selesaiya suatu pekerjaan tertentu” [vide Pasal 61 ayat (1) huruf c dalam Pasal 81 angka 16 UU 6/2023]. Para Pemohon pada pokoknya mendalilkan adanya ketentuan baru tersebut berpotensi kehilangan pekerjaan karena dapat diberhentikan dengan alasan pekerjaan sudah selesai. Berkaitan dengan dalil tersebut, menurut Mahkamah Pasal 61 ayat (1) huruf c dalam Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 yang memuat ketentuan baru tersebut berkelindan dengan norma lain dalam UU 6/2023 yang mengatur jenis perjanjian kerja, yaitu PKWT dan PKWTT [vide Pasal 56 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023]. Sebagaimana telah dipertimbangkan di atas, bahwa terkait dengan PKWT harus dipersyaratkan atau didasarkan pada jangka waktu tertentu atau selesaiya suatu pekerjaan tertentu [vide Pasal 56 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023]. Artinya, ketentuan mengenai berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana termaktub dalam Pasal 61 ayat (1) huruf c untuk memberikan kejelasan hanya terkait dengan PKWT, bukan untuk PKWTT sebagaimana yang dikhawatirkan para Pemohon. Namun demikian, apabila PKWT hendak diakhiri sebelum jangka waktu yang telah disepakati, sepanjang hal tersebut merupakan kesepakatan dari pengusaha dan pekerja dan harus dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sehingga sejak awal sudah dapat diketahui batas waktu tersebut. Dalam kaitan ini, UU 13/2003 telah menentukan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dengan adanya pengakhiran perjanjian kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, di mana pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu yang dituangkan dalam perjanjian kerja [vide Pasal 62 UU 13/2003]. Ketentuan Pasal 62 UU 13/2003 ini pun hingga saat ini masih tetap berlaku, tanpa ada perubahan apapun, sehingga, hak-hak para pihak, khususnya pekerja/buruh tetap terlindungi.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon yang mempersoalkan adanya penambahan frasa “selesaiya suatu pekerjaan tertentu” pada Pasal 61 ayat (1) huruf c dalam Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 adalah dalil yang tidak dapat dibenarkan oleh Mahkamah. Dengan demikian, dalil para Pemohon tidak beralasan menurut hukum.



[3.15.3.5] Bahwa berkenaan dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan norma Pasal 61A dalam Pasal 81 angka 17 UU 6/2023 yang memuat norma baru menurut para Pemohon, merugikan pekerja/buruh dalam PKWT. Sebab, pekerja kontrak yang diakhiri masa kerjanya akibat frasa “selesainya suatu pekerjaan tertentu”, yang diatur Pasal 61 dalam Pasal 81 angka 16 UU 6/2023, hanya akan diberikan kompensasi yang nilainya tidak disebutkan, melainkan akan diatur dalam PP. Padahal, jika berdasarkan pada UU 13/2003, pekerja kontrak yang diakhiri hubungan kerjanya sebelum jangka waktu kontraknya berakhir, berhak menerima upah sebesar masa kontrak yang tersisa. Artinya, perusahaan menurut Pasal 62 UU 13/2003 wajib membayarkan upah dari sisa masa kontrak pekerja bersangkutan dengan nilai yang sudah dapat diperkirakan sesuai ketentuan undang-undang, dan bukan diberikan kompensasi yang nilainya tidak disebutkan dalam undang-undang.

Terkait dengan dalil para Pemohon *a quo*, penting bagi Mahkamah menegaskan terlebih dahulu bahwa dengan diubahnya UU 13/2003 dengan UU 6/2023, norma yang mengatur mengenai pembayaran uang ganti rugi dalam Pasal 62 UU 13/2003 telah ternyata masih tetap berlaku sebagaimana telah dipertimbangkan di atas karena tidak dilakukan perubahan apapun. Norma Pasal 62 UU 13/2003 secara utuh menyatakan:

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam **Pasal 61 ayat (1)**, pihak yang mengakhiri hubungan kerja **diwajibkan membayar ganti rugi** kepada pihak lainnya sebesar **upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja**”.

Norma Pasal 62 UU 13/2003 ternyata menggunakan rujukan adalah Pasal 61 ayat (1) UU 13/2003 yang semula menentukan

Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dengan berlakunya UU 6/2023, norma Pasal 61 ayat (1) UU 13/2003 telah diubah dengan Pasal 61 dalam Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 yang menambahkan



huruf c (baru), yang menentukan “selesaiannya suatu pekerjaan tertentu”. Selanjutnya, dengan adanya penyisipan norma baru, yaitu norma Pasal 61A dalam Pasal 81 angka 17 UU 6/2023 menyatakan:

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh.
- (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan masa kerja Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Dalam kaitan dengan adanya norma Pasal 61A tersebut, para Pemohon mendalilkan adanya ketidakpastian, apakah akan menerima upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja atau uang kompensasi. Berkenaan dengan berkelindannya antar norma tersebut di atas, menurut Mahkamah pekerja/buruh akan memperoleh uang ganti rugi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 UU 13/2003 apabila: (1) PKWT diakhiri sebelum jangka waktu yang telah dituangkan dalam perjanjian kerja tersebut berakhir; atau (2) berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan Pasal 61 ayat (1). Dalam kaitan ini, penting bagi Mahkamah menegaskan bahwa Pasal 61 ayat (1) yang dirujuk dalam Pasal 62 UU 13/2003 dimaksud adalah yang telah diubah dengan Pasal 61 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 karena substansinya hampir sama, hanya ada penambahan pada huruf c, yakni mengatur “berakhirnya perjanjian kerja”. Dengan demikian, “upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja” hanya diberikan jika terpenuhi syarat sebelum jangka waktu PKWT berakhir. Sementara itu, apabila PKWT berakhir karena jangka waktu yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, di mana keduanya merupakan esensi PKWT maka pekerja/buruh akan mendapatkan uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 61A dalam Pasal 81 angka 17 UU 6/2023. Pemberian baik upah pekerja atau uang kompensasi sesuai dengan ketentuan tersebut dimaksudkan untuk memberikan jaminan kepastian dan perlindungan hidup yang layak bagi pekerja/buruh sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.



Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, tidak terdapat persoalan inkonstitusionalitas norma Pasal 61A dalam Pasal 81 angka 17 UU 6/2023, sehingga dalil para Pemohon tidak beralasan menurut hukum.

[3.15.4] Bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan PKWT dalam norma Pasal 56 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023, Pasal 59 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023, Pasal 61 ayat (1) huruf c dalam Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 dan Pasal 61A dalam Pasal 81 angka 17 UU 6/2023 telah ternyata tidak melanggar hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta jaminan perlindungan dan kepastian hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, tidak sebagaimana yang didalilkan para Pemohon. Dengan demikian dalil para Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum.

Sedangkan berkenaan dengan norma Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 dan norma Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13 UU 6/2023 telah ternyata melanggar hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, kepastian hukum serta perlindungan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945, namun tidak sebagaimana yang didalilkan para Pemohon. Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

Dalil Mengenai Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*)

[3.15.5] Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 64 UU 13/2003; Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 65 UU 13/2003; dan Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 66 UU 13/2003, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), serta Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945 dengan dalil-dalil sebagai berikut.

1. Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 64 UU 13/2003 berpotensi merugikan hak-hak pekerja karena pengaturan lebih lanjut ditentukan dalam peraturan pemerintah, sehingga dapat memperlemah perlindungan hukum bagi pekerja. Sebab, pekerja adalah pihak yang lemah dalam hubungan industrial sehingga memerlukan peran negara untuk memastikan hubungan kerja yang adil dan layak yang diatur dalam



undang-undang. Oleh karena itu, para Pemohon memohon kepada Mahkamah untuk memberlakukan kembali Pasal 64 UU 13/2003.

2. Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 65 UU 13/2003 telah merugikan hak pekerja karena akan menghilangkan batasan dan syarat yang jelas mengenai *outsourcing* di Indonesia. Dengan penghapusan ini, semua jenis pekerjaan, baik *core* maupun *non-core*, dapat di-*outsourcing*-kan tanpa adanya perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja/buruh. Hal ini menciptakan potensi eksploitasi karena pekerja tidak lagi mendapatkan jaminan perlindungan dan syarat kerja yang setara dengan pekerja perusahaan pemberi kerja. Sementara itu, jika merujuk pada konsep *in-house outsourcing* yang diatur dalam Pasal 65 UU 13/2003, batasan pekerjaan yang bisa di-*outsourcing*-kan harus bersifat penunjang yang sangat penting agar dapat mencegah *outsourcing* pada pekerjaan inti yang esensial bagi operasional perusahaan. Para Pemohon juga mendalilkan bahwa dengan dihapusnya Pasal 65 UU 13/2003, pekerja *outsourcing* tidak lagi mendapatkan jaminan kerja yang layak dan kepastian hukum, sehingga memohon kepada Mahkamah untuk memberlakukan kembali Pasal 65 UU 13/2003.
3. Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 66 UU 13/2003 telah menghilangkan batasan jenis pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*-kan, berbeda dengan aturan sebelumnya yang membatasi *outsourcing* pada kegiatan penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Para Pemohon juga mendalilkan penghapusan ketentuan Pasal 66 ayat (2) huruf b dan huruf d UU 13/2003, yang sebelumnya mewajibkan perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) untuk mensyaratkan pengalihan perlindungan hak pekerja apabila terjadi pergantian PPJP, serta ketentuan mengenai perubahan status hubungan kerja apabila syarat-syarat *outsourcing*, menjadi tidak terpenuhi. Hilangnya ketentuan tersebut dianggap para Pemohon melemahkan perlindungan hukum terhadap pekerja. Oleh karena itu, para Pemohon memohon kepada Mahkamah untuk memberlakukan kembali Pasal 66 UU 13/2003.

Terhadap dalil-dalil para Pemohon *a quo*, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut.



[3.15.5.1] Bahwa berkenaan dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan Pasal 64 dalam Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 yang menyatakan:

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Menurut para Pemohon sekalipun norma *a quo* tetap mengatur terkait dengan *in house outsourcing* yaitu penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis, akan tetapi pada ayat (2) Pasal *a quo* justru berbunyi, "Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)" dan pada ayat (3) Pasal *a quo* menambahkan norma "Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah". Adanya ketentuan ini seperti memberikan cek kosong kepada pemerintah untuk mengatur lebih lanjut berkaitan dengan penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang berkaitan dengan perjanjian alih daya. Dengan adanya ketentuan tersebut menyebabkan penetapan oleh pemerintah terhadap sebagian pekerjaan yang dapat dialihdayakan (*outsourcing*) menjadi tidak jelas dan berkepastian. Selain itu, tidak ditentukan pula "sebagian pelaksanaan pekerjaan" seperti apa yang boleh diatur dengan peraturan pemerintah. Pendelegasian kepada peraturan pemerintah tanpa ada kejelasan ini menghilangkan hak publik, *in casu* pekerja/buruh untuk berpartisipasi dalam pembentukan regulasi sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Berkenaan dengan persoalan yang didalilkan para Pemohon, setelah Mahkamah mencermati secara saksama Pasal 64 dalam Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 64 UU 13/2003 memang tidak secara jelas mengatur mengenai penyerahan sebagian pekerjaan. Dalam kaitan ini, perubahan Pasal 64 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 hanya memberikan kewenangan kepada Pemerintah untuk menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan, di mana "sebagian pelaksanaan pekerjaan" dalam ayat (1) sendiri belum jelas maksudnya.



Hal inilah yang kemudian didalilkan para Pemohon karena tanpa kejelasan lingkup materi muatan pokok yang diatur tetapi didelegasikan pengaturannya ke dalam peraturan pemerintah, dikhawatirkan alih daya tersebut tidak dapat memberikan perlindungan hak bagi pekerja/buruh. Berkaitan dengan hal tersebut, Presiden dalam keterangannya menyatakan bahwa "...sudah sangat jelas mengenai jenis kegiatan atas pelaksanaan sebagian pekerjaan yang dapat dialihdayakan akan ditetapkan oleh Pemerintah yang artinya dengan penetapan tersebut pemerintah akan membatasi tidak semua jenis pekerjaan dapat dialihdayakan. Hal ini bertujuan memberikan kejelasan kepada perusahaan dalam mengalihdayakan suatu pekerjaan kepada perusahaan alih daya hanya dapat dilakukan terhadap pekerjaan-pekerjaan tertentu..." [vide Keterangan Presiden huruf b, hlm. 38]. Persoalannya, ditetapkan di mana pengaturan mengenai jenis kegiatan atas pelaksanaan alih daya dimaksud.

Tanpa Mahkamah bermaksud menilai legalitas PP 35/2021 yang merupakan amanat Pasal 64 ayat (3) UU 6/2023, telah menentukan mengenai alih daya yang pada pokoknya mengatur hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT yang harus dibuat secara tertulis. Sementara, substansi mengenai perlindungan pekerja/buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama [vide Pasal 18 PP 35/2021]. Dalam kaitan ini, telah ternyata PP 35/2021 yang semestinya mengatur tindak lanjut amanat tersebut, namun substansinya hanya mengulangi substansi norma Pasal 64 dan Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 18 dan angka 20 UU 6/2023 yang mengamanatkan pembentukan PP dimaksud. Oleh karena itu, terkait dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan ketidakjelasan pengaturan pembatasan pekerjaan bagi perusahaan yang akan menyerahkan pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain karena belum diatur dengan jelas dalam UU 6/2023, termasuk dalam PP 35/2021 menurut Mahkamah dapat dibenarkan. Sebab, kedua ketentuan tersebut baru menyatakan alih daya dibatasi untuk "sebagian pelaksanaan pekerjaan". Sebagian pelaksanaan pekerjaan seperti apa yang akan ditetapkan hingga saat ini belum terdapat kejelasan pengaturannya. Berkenaan dengan norma Pasal 64 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 yang menyatakan, "Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan



pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)". Terkait dengan norma ini, agar tidak menimbulkan persoalan dalam penerapan maka kata "pemerintah" yang dimaksud dalam norma *a quo* adalah "menteri yang bertanggung jawab dalam urusan (bidang) ketenagakerjaan". Penegasan ini penting sebab nomenklatur "pemerintah" tidak disebutkan secara spesifik pada Pasal 1 Ketentuan Umum dalam UU 13/2003, kecuali nomenklatur "menteri" adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan [vide Pasal 1 angka 33 Ketentuan Umum UU 13/2003].

Sementara itu, terkait dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan belum adanya landasan hukum yang jelas dan pasti mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihkan melalui alih daya (*outsourcing*) sehingga hal tersebut dapat menimbulkan kekhawatiran bagi pihak-pihak yang terlibat dalam skema alih daya, termasuk para Pemohon, maka menurut Mahkamah, perlu ada kejelasan dalam undang-undang yang menyatakan bahwa menteri menetapkan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dalam perjanjian alih daya. Sehingga, pihak-pihak yang terkait dengan perjanjian alih daya, seperti perusahaan pemberi kerja, perusahaan penyedia jasa alih daya, dan para pekerja, akan memiliki standar yang jelas tentang jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, sehingga pekerja/buruh alih daya hanya akan bekerja pada pekerjaan alih daya sesuai dengan yang telah diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya. Dengan adanya kejelasan ini akan memberikan perlindungan hukum yang adil kepada pekerja/buruh mengenai status kerja dan hak-hak dasarnya, seperti upah, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang layak karena sudah ditetapkan jenis pekerjaan alih dayanya dalam perjanjian kerja. Selain itu, dengan adanya ketentuan mengenai jenis pekerjaan alih daya yang harus ditetapkan oleh menteri dalam undang-undang ke depan, maka akan membuat lebih jelas tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam praktik alih daya. Hal demikian dapat mencegah adanya kesalahan dalam mengalihkan pekerjaan, yang dapat menyebabkan persoalan hukum. Karena ada batasan yang tegas pada pekerjaan yang dapat dialihdayakan dan juga pengaturan tersebut dapat membantu mengurangi kemungkinan konflik antara perusahaan dan pekerja/buruh.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkaitan dengan persoalan konstitusionalitas norma Pasal 64 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 sepanjang tidak dimaknai "Menteri menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang diperjanjikan dalam



perjanjian tertulis alih daya” adalah dalil yang dapat dibenarkan. Namun, oleh karena Mahkamah tidak mengabulkan sebagaimana yang dimohonkan oleh para Pemohon, dalil para Pemohon beralasan menurut hukum untuk sebagian.

[3.15.5.2] Bahwa berkenaan dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan norma Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang dinyatakan “dihapus”, di mana semula Pasal 65 UU 13/2003 menentukan bahwa:

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Menurut para Pemohon dengan dihapusnya Pasal 65 UU 13/2003 bertentangan dengan konsep *in house outsourcing* karena menjadikan *outsourcing* tidak mendapatkan jaminan serta perlindungan dari perusahaan berkaitan dengan sistem kerja. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, sebelum mempertimbangkan



norma Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023, terlebih dahulu Mahkamah akan mempertimbangkan norma Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20 UU 6/2023. Hal ini dilakukan karena norma Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 berkelindan dengan norma Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20 UU 6/2023.

Berkenaan dengan hal di atas, para Pemohon mempersoalkan norma Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang menyatakan:

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

Menurut para Pemohon, berlakunya norma tersebut dapat menyebabkan perusahaan atau pengguna jasa dengan leluasa menggunakan pekerja *outsourcing* untuk melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan kontrak awal pekerjaannya, serta tidak ada lagi batasan bagi pekerjaan *outsourcing*, karena bisa saja semua jenis pekerjaan dialihdayakan (*outsourcing*) dan tidak hanya terbatas untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, penting bagi Mahkamah untuk mengutip pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 17 Januari 2012 yang menyatakan antara lain:



[3.17] Menimbang bahwa posisi pekerja/buruh *outsourcing* dalam hubungannya dengan perusahaan *outsourcing*, baik perusahaan *outsourcing* yang melaksanakan sebagian pekerjaan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan maupun perusahaan *outsourcing* yang menyediakan jasa pekerja/buruh, menghadapi ketidakpastian kelanjutan kerja apabila hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan dilakukan berdasarkan PKWT. Apabila hubungan pemberian kerja antara perusahaan yang memberi kerja dengan perusahaan *outsourcing* atau perusahaan yang menyediakan jasa pekerja/buruh *outsourcing* habis karena masa kontraknya selesai, maka habis pula masa kerja pekerja/buruh *outsourcing*. **Akibatnya, pekerja/buruh harus menghadapi resiko tidak mendapatkan pekerjaan selanjutnya karena pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak lagi mendapat kontrak perpanjangan dari perusahaan pemberi kerja. Selain adanya ketidakpastian mengenai kelanjutan pekerjaan, pekerja/buruh akan mengalami ketidakpastian masa kerja yang telah dilaksanakan** karena tidak diperhitungkan secara jelas akibat sering bergantinya perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, sehingga berdampak pada hilangnya kesempatan pekerja *outsourcing* untuk memperoleh pendapatan dan tunjangan yang sesuai dengan masa kerja dan pengabdianya. Walaupun, sebagaimana telah dipertimbangkan dalam Putusan Nomor 12/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004, terdapat perlindungan atas hak dan kepentingan pekerja/buruh dalam Undang-Undang a quo [vide Pasal 65 ayat (4) UU 13/2004], yang menyatakan bahwa “Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”, akan tetapi sebagaimana didalilkan oleh Pemohon maupun kenyataannya tidak ada jaminan bahwa perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja tersebut dilaksanakan. Dengan demikian, ketidakpastian nasib pekerja/buruh sehubungan dengan pekerjaan *outsourcing* tersebut, terjadi karena Undang-Undang a quo tidak memberi jaminan kepastian bagi pekerja/buruh *outsourcing* untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang layak dalam hubungan kerja dan tidak adanya jaminan bagi pekerja untuk mendapat hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sehingga esensi utama dari hukum perburuhan to protect the workers/laborers terabaikan;

[3.18] 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;

Berdasarkan pertimbangan tersebut, untuk menghindari perusahaan melakukan eksploitasi pekerja/buruh hanya untuk kepentingan keuntungan bisnis tanpa memperhatikan jaminan dan perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh untuk mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak, dan untuk meminimalisasi hilangnya hak-hak konstitusional para pekerja *outsourcing*, Mahkamah perlu menentukan perlindungan dan jaminan hak bagi pekerja/buruh. Dalam hal ini ada dua model yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh. *Pertama*, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* **tidak berbentuk PKWT**, melainkan berbentuk “perjanjian kerja waktu tidak tertentu”. *Kedua*, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Melalui model yang pertama tersebut, hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* adalah konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan **“perjanjian kerja waktu tidak tertentu” secara tertulis**. Model yang kedua diterapkan, dalam hal hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melakukan pekerjaan *outsourcing* berdasarkan PKWT maka 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) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Dalam praktik, prinsip tersebut telah diterapkan dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu dalam hal suatu perusahaan diambil alih oleh perusahaan lain. Untuk melindungi hak-hak para pekerja yang perusahaannya diambil alih oleh perusahaan lain, hak-hak dari pekerja/buruh dari perusahaan yang diambil alih tetap dilindungi. Pengalihan perlindungan pekerja/buruh diterapkan untuk melindungi para



pekerja/buruh *outsourcing* dari kesewenang-wenangan pihak pemberi kerja/pengusaha. Dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan, ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi memberikan pekerjaan borongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh kepada suatu perusahaan *outsourcing* yang lama dan memberikan pekerjaan tersebut kepada perusahaan *outsourcing* yang baru, maka selama pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakan masih ada dan berlanjut, perusahaan penyedia jasa baru tersebut harus melanjutkan kontrak kerja yang telah ada sebelumnya, tanpa mengubah ketentuan yang ada dalam kontrak, tanpa persetujuan pihak-pihak yang berkepentingan, kecuali perubahan untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja/buruh karena bertambahnya pengalaman dan masa kerjanya. Aturan tersebut tidak saja memberikan kepastian akan kontinuitas pekerjaan para pekerja *outsourcing*, tetapi juga memberikan perlindungan terhadap aspek-aspek kesejahteraan lainnya, karena dalam aturan tersebut para pekerja *outsourcing* tidak diperlakukan sebagai pekerja baru. Masa kerja yang telah dilalui para pekerja *outsourcing* tersebut tetap dianggap ada dan diperhitungkan, sehingga pekerja *outsourcing* dapat menikmati hak-hak sebagai pekerja secara layak dan proporsional. Apabila pekerja *outsourcing* tersebut diberhentikan dengan alasan pergantian perusahaan pemberi jasa pekerja, maka para pekerja diberi kedudukan hukum untuk mengajukan gugatan berdasarkan hal itu kepada pengadilan hubungan industrial sebagai sengketa hak. Melalui prinsip pengalihan perlindungan tersebut, kehilangan atau terabaikannya hak-hak konstitusional pekerja *outsourcing* dapat dihindari.

Untuk menghindari perbedaan hak antara pekerja pada perusahaan pemberi kerja dengan pekerja *outsourcing* yang melakukan pekerjaan yang sama persis dengan pekerja pada perusahaan pemberi kerja, maka perusahaan pemberi kerja tersebut harus mengatur agar pekerja *outsourcing* tersebut menerima *fair benefits and welfare* tanpa didiskriminasikan dengan pekerja pada perusahaan pemberi kerja sebagaimana ditentukan dalam Pasal 64 ayat (4) *juncto* Pasal 66 ayat (2) huruf c UU 13/2003;

Berdasar kutipan pertimbangan hukum di atas, telah ternyata perubahan Pasal 66 UU 13/2003 dikarenakan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU 13/2003 telah dinyatakan inkonstitusional secara bersyarat sehingga untuk mengadopsi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dimaksud, pembentuk undang-undang melakukan reformulasi terhadap Pasal 66 UU 13/2003 agar dapat memberikan perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh *outsourcing*. Termasuk mengatur substansi Pasal 65 UU 13/2003 yang masih relevan.

Berkenaan dengan hal ini, ditentukan pula bahwa dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT maka perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang obyek pekerjaannya



tetap ada. Pengaturan ini dimaksudkan agar memberikan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam perusahaan alih daya. Apabila jaminan tersebut tidak diperoleh oleh pekerja/buruh maka perusahaan alih daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak pekerja/buruh [vide Pasal 19 PP 35/2021]. Perusahaan alih daya yang dimaksud adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan perusahaan pemberi pekerjaan [vide Pasal 1 angka 14 PP 35/2021]. Ketentuan dalam Pasal 19 dan Pasal 20 PP 35/2021 merupakan peraturan pelaksanaan dari Pasal 64 dalam Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 yang telah mengakomodasi pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dengan menegaskan bahwa hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* adalah konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan “PKWTT” secara tertulis.

Lebih lanjut, terkait dengan pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, Mahkamah juga mempertimbangkan “model kedua” hubungan kerja alih daya yang dapat dilakukan, bahwa dalam hal hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melakukan pekerjaan *outsourcing* berdasarkan PKWT maka 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) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*. Semula dalam ketentuan Pasal 65 ayat (7) UU 13/2003 yang telah dinyatakan inkonstitusional bersyarat tidak terdapat kejelasan perlindungan hak bagi pekerja/buruh PKWT dalam hubungan kerja alih daya. Perlindungan hak-hak dimaksud saat ini ditentukan dalam norma Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20 UU 6/2023. Di mana substansi Pasal 66 *a quo* mengakomodasi “model kedua” dari pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Oleh karena itu, hubungan kerja alih daya harus dibuat secara tertulis. Dalam hal pemberi kerja mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada sesuai dengan prinsip TUPE. Dengan demikian, pekerja/buruh dapat melanjutkan kontrak kerja yang ada sebelumnya sehingga memberikan kepastian terhadap kontinuitas pekerjaan pekerja/buruh, sepanjang jangka waktunya sesuai



dengan PKWT, yakni tidak lebih dari 5 (lima) tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan sebagaimana telah Mahkamah pertimbangkan di atas.

Dalam putusan tersebut, Mahkamah juga telah menegaskan bahwa pekerja *outsourcing* tidak boleh digunakan untuk pekerjaan pokok perusahaan, hubungan kerja harus dengan perusahaan penyedia jasa, dan pekerja *outsourcing* harus mendapatkan perlindungan yang setara dengan pekerja di perusahaan pemberi kerja. Jika syarat-syarat ini tidak dipenuhi, status pekerja dapat berubah menjadi pekerja langsung dari perusahaan pemberi kerja. Berkenaan dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang telah mengakomodasi substansi pertimbangan hukum di atas dengan menentukan hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik PKWT maupun PKWTT. Dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT maka PKWT tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada. Demikian pula halnya jika terjadi perselisihan yang timbul karena perjanjian kerja alih daya maka penyelesaiannya pun mengikuti ketentuan dalam PPHI. Selain itu, terkait dengan perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul, dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, menurut Mahkamah, UU 6/2023 telah memperjelas mengenai aturan pekerjaan alih daya karena telah menekankan hak-hak pekerja alih daya, termasuk hak atas upah yang adil, jaminan sosial, dan perlindungan lainnya. Hal tersebut telah memberikan kepastian hukum yang lebih baik bagi pekerja, serta memberikan mekanisme penegakan yang lebih ketat dan sanksi bagi perusahaan yang melanggar ketentuan mengenai pekerja alih daya.

Berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon yang pada pokoknya menyatakan Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 menyebabkan perusahaan atau pengguna jasa dapat dengan leluasa menggunakan pekerja *outsourcing* untuk melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan kontrak awal pekerjaannya sehingga tidak melindungi hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja alih daya adalah tidak beralasan menurut hukum.

Sementara itu, berkaitan dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan



penghapusan norma Pasal 65 UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023, oleh karena Mahkamah telah menyatakan norma Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 yang merupakan tindak lanjut dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 adalah konstitusional, maka terhadap dalil para Pemohon yang menyatakan penghapusan norma Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 dan memohon untuk memberlakukan kembali norma Pasal 65 UU 13/2003 adalah dalil yang tidak berdasar. Dengan demikian, dalil para Pemohon berkenaan dengan norma Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.15.6] Bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan alih daya (*outsourcing*) dalam norma Pasal 64 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 telah ternyata tidak memberikan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta perlindungan dan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, namun tidak sebagaimana yang didalilkan para Pemohon sehingga dalil para Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

Sedangkan, berkenaan dengan norma Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 65 UU 13/2003 dan Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 telah ternyata tidak melanggar hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta perlindungan dan kepastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, bukan sebagaimana yang didalilkan oleh para Pemohon. Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum

Dalil Mengenai Cuti

[3.15.7] Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945 dengan dalil-dalil sebagai berikut.

1. Bahwa dengan tidak diaturnya Pasal 79 ayat (2) huruf c dan huruf d UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) UU 13/2003 menimbulkan multitafsir dan berpotensi menyebabkan tidak diterimanya imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja



- yang berkaitan dengan hak istirahat/cuti dan hak upah istirahat/cuti oleh para pekerja karena Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 sudah tidak lagi mengatur huruf c dan huruf d sebagaimana sebelumnya ditentukan dalam Pasal 84 UU 13/2003.
2. Bahwa Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf b UU 13/2003 berpotensi tidak mengakomodasi hak pekerja/buruh yang bekerja di pengusaha/perusahaan yang memberlakukan 5 (lima) hari kerja dalam sepekan dengan istirahat selama 2 (dua) hari, sebagaimana diberlakukan secara nasional bagi penyelenggara negara/pemerintahan
 3. Bahwa Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 telah mereduksi hak pekerja/buruh untuk memperoleh istirahat panjang atas dedikasi dan loyalitas pekerja/buruh kepada pengusaha. Selain itu Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf d UU 13/2003 tidak lagi mengatur kewajiban pengusaha untuk memberikan istirahat panjang kepada pekerja/buruh, karena dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 UU 13/2003 terdapat ayat (5) yang tidak lagi menggunakan kata “*wajib*”, melainkan menggunakan kata “*dapat*”, yang dalam hukum perundang-undangan konsekuensi kata “*dapat*” tidak bersifat imperatif, melainkan fakultatif, sehingga tidak ada jaminan bagi pekerja/buruh untuk mendapat hak atas istirahat Panjang.

Berkenaan dengan dalil para Pemohon *a quo*, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut.

[3.15.7.1] Bahwa para Pemohon mendalilkan Pasal 79 dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 telah menimbulkan multitafsir dan berpotensi tidak diterimanya imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja yang berkaitan dengan hak istirahat/cuti dan hak upah istirahat/cuti oleh para pekerja sebagaimana ketentuan Pasal 84 UU 13/2003. Terkait dengan dalil para Pemohon *a quo*, Mahkamah mengutip terlebih dahulu secara utuh norma Pasal 79 dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang menyatakan:

- (1) Pengusaha wajib memberi:
 - a. waktu istirahat; dan
 - b. cuti.
- (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi:
 - 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



- b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (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.
- (4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (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.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Jika disandingkan norma Pasal 79 dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 dengan norma Pasal 79 UU 13/2003, telah ternyata norma Pasal 79 ayat (2) huruf c UU 13/2003 mengatur “cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus”. Sedangkan norma dalam ayat (2) huruf d mengatur mengenai “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 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”. Dengan berlakunya Pasal 79 dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023, norma yang didalilkan para Pemohon tersebut tidak dihilangkan tetapi direformulasi dan direposisi dengan menekankan pada kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan “cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus” [vide Pasal 79 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023]. Dalam kaitan ini, terdapat perubahan istilah yang digunakan, semula “sekurang-kurangnya”, menjadi “paling sedikit”. Perubahan ini merupakan konsekuensi ketentuan Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 (UU 12/2011), di mana istilah “sekurang-kurangnya” tidak digunakan untuk menyatakan minimum tetapi digunakan “paling sedikit” [vide angka 256 Lampiran II UU 12/2011]. Dengan



demikian, norma Pasal 79 ayat (2) huruf c UU 13/2003 tetap diatur dalam Pasal 79 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023.

Sementara itu, terkait dengan “istirahat panjang” yang semula diatur dalam Pasal 79 ayat (2) huruf d UU 13/2003 dipersoalkan oleh para Pemohon karena tidak diatur lagi dalam Pasal 79 dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang menyatakan, “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”. Selanjutnya, dalam ayat (6) mengamanatkan pengaturan lebih lanjut terkait dengan perusahaan tertentu yang akan memberikan istirahat panjang kepada peraturan pemerintah. Dalam kaitan ini, tanpa Mahkamah bermaksud menilai legalitas PP, telah ternyata PP 35/2021 tidak mengatur lebih lanjut amanat Pasal 79 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 karena hanya menuangkan kembali substansi Pasal 79 ayat (5) *a quo* dengan menyatakan, “perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama [vide Pasal 35 PP 35/2021].

Berkenaan dengan hal di atas, dalam mempersoalkan konstitusionalitas norma Pasal 79 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023, para Pemohon mengaitkannya dengan Pasal 84 UU 13/2003 yang menyatakan, “Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, huruf c, dan huruf d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh”. Substansi norma Pasal 84 UU 13/2003, pada prinsipnya tidak dihapus namun disesuaikan rujukannya dan tetap diatur pada Pasal 84 dalam Pasal 81 angka 26 UU 6/2023 sehingga ketika pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat tetap berhak mendapatkan “upah penuh”. Cakupan hak waktu istirahat yang dimaksudkan oleh Pasal 84 dalam Pasal 81 angka 26 UU 6/2023, meliputi istirahat mingguan, cuti tahunan, istirahat panjang, termasuk ketika melakukan ibadah, serta istirahat sebelum dan setelah melahirkan, pekerja/buruh tetap mendapat upah penuh sehingga pekerja/buruh mendapatkan haknya atas perlindungan hidup yang layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, tidak terdapat persoalan inkonstitusionalitas norma Pasal 79 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 25 UU



6/2023 yang dikaitkan dengan norma Pasal 84 dalam Pasal 81 angka 26 UU 6/2023 Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.15.7.2] Bahwa para Pemohon juga mendalilkan inkonstitusionalitas norma Pasal 79 ayat (2) huruf b dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf b UU 13/2003 karena tidak mengakomodasi hak pekerja/buruh yang bekerja pada pengusaha atau di perusahaan yang memberlakukan 5 (lima) hari kerja dalam sepekan dengan istirahat selama 2 (dua) hari, telah menimbulkan adanya diskriminasi pekerja/buruh. Berkenaan dengan dalil para Pemohon *a quo*, Mahkamah terlebih dahulu mengutip Pasal 79 ayat (2) huruf b UU 13/2003 yang menyatakan, “Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi: 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”. Setelah dilakukan perubahan Pasal 79 ayat (2) huruf b dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 dinyatakan, “istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”. Namun, dalam Pasal 22 PP 35/2021 sebagai amanat Pasal 79 dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 mengatur lebih lanjut waktu istirahat tersebut dengan menyatakan, “Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/ Buruh meliputi: a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”. Artinya, ketentuan mengenai istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu yang tidak lagi diatur dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023, justru diatur dalam PP. Pengaturan demikian secara normatif jelas menimbulkan ketidakpastian hukum, terlebih PP seharusnya dibentuk untuk melaksanakan UU sebagaimana mestinya sehingga tidak boleh memperluas norma. Namun, dengan mencermati aspek filosofis dan sosiologis bahwa istirahat mingguan merupakan bentuk pengakuan terhadap kebutuhan pekerja untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pekerja/buruh. Sebab, pekerja bukan hanya individu yang mengabdikan seluruh waktunya untuk pekerjaan, tetapi juga memiliki kehidupan di luar pekerjaan yang memerlukan perhatian, seperti keluarga, pendidikan, kesehatan, dan waktu pribadi untuk bersantai. Dengan memberikan waktu istirahat dengan pilihan sesuai dengan



kondisi perusahaan apakah perusahaan akan memilih waktu istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Adanya ketentuan alternatif yang bisa jadi selama ini sudah dijalankan oleh suatu perusahaan menjadi tidak ada pilihan karena sesungguhnya jumlah jam kerja setiap minggu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dapat diterapkan dengan pola waktu istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Hal tersebut tergantung pada kebutuhan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dengan tetap memperhatikan hak-hak pekerja/buruh. Dalam konteks ini, apabila terdapat perusahaan yang memberikan waktu istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu menjadi tidak memiliki kejelasan pengaturannya lagi dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 karena sudah dihilangkan namun diatur dalam Pasal 22 PP 35/2021. Oleh karena itu, untuk memberikan kejelasan dan kepastian hukum, penting bagi Mahkamah menegaskan waktu istirahat sebagaimana yang didalilkan para Pemohon dengan menyatakan ketentuan norma Pasal 79 ayat (2) huruf b dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai mencakup frasa “atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, oleh karena permohonan dikabulkan tidak sebagaimana yang dimohonkan para Pemohon, sehingga dalil para Pemohon beralasan menurut hukum untuk sebagian.

[3.15.7.3] Bahwa para Pemohon juga mendalilkan inkonstitusionalitas norma Pasal 79 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang menyatakan, “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”. Norma *a quo* telah mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf d UU 13/2003 sehingga menyebabkan hak istirahat panjang tidak wajib diberikan kepada pekerja/buruh. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, Mahkamah terlebih dahulu mencermati kata “dapat” yang dalam perumusan hukum menunjukkan bahwa kata “dapat” adalah untuk menyatakan sifat diskresioner atau pilihan dari suatu kewenangan yang



diberikan kepada seorang atau lembaga [vide angka 267 Lampiran II UU 12/2011]. Artinya, pemberian hak istirahat panjang bukanlah merupakan kewajiban bagi perusahaan. Dengan kata lain, UU 6/2023 memberikan kebebasan kepada perusahaan untuk memilih apakah akan menggunakan kebijakan internal mereka untuk memberikan hak tersebut atau tidak. Hal tersebut berbeda dengan ketentuan yang menggunakan kata "harus" atau "wajib", yang menunjukkan bahwa hak tersebut menjadi keharusan bagi perusahaan untuk memenuhinya. Dengan diaturnya hak istirahat panjang dalam UU 6/2023 menjadi suatu pilihan, dan tidak ada jaminan bahwa setiap pekerja di perusahaan tertentu akan menerimanya, meskipun mereka telah bekerja dalam waktu yang lama atau memenuhi syarat yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dengan adanya ketentuan yang tidak wajib tersebut menjadikan pekerja/buruh menghadapi ketidakpastian atas hak istirahat panjang karena ketentuan yang sifatnya opsional atau bergantung kepada kebijakan perusahaan.

Dalam kaitan dengan norma Pasal 79 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 sesungguhnya tidak dapat dibaca dan dipahami secara berdiri sendiri tetapi harus dalam satu rangkaian utuh norma Pasal 79 *a quo*. Dengan merujuk pada Pasal 79 ayat (1) *a quo* telah ditentukan secara tegas bahwa pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti. Terkait dengan waktu istirahat yang wajib untuk diberikan kepada pekerja/buruh telah ditentukan cakupannya dalam Pasal 79 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023, termasuk juga dalam Putusan *a quo*. Demikian pula halnya untuk cuti tahunan juga telah ditentukan sebagai kewajiban yang harus diberikan kepada pekerja/buruh sebagaimana ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama [vide Pasal 79 ayat (3) dan ayat (4) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023]. Persoalannya adalah dalam Pasal 79 ayat (5) UU *a quo* merumuskan "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". Dengan adanya kata "dapat" dalam norma tersebut, menurut para Pemohon menyebabkan adanya ketidakpastian bagi perusahaan tertentu untuk memberikan waktu istirahat panjang dimaksud.

Dengan ketidakpastian tersebut, para pekerja/buruh akan mengalami kesulitan dalam merencanakan cuti panjang, terutama bagi mereka yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lama dan membutuhkan waktu untuk pemulihan



fisik dan mental terutama bagi mereka yang bekerja di bidang yang membutuhkan banyak tenaga dan waktu, seperti industri manufaktur atau pertambangan di laut lepas. Di samping itu, dengan menggunakan kata “dapat” dalam memberikan istirahat panjang tersebut, berpotensi para perusahaan memiliki kebijakan istirahat panjang yang berbeda. Di mana satu perusahaan, mungkin akan memberikan hak istirahat panjang kepada pekerjanya, namun di perusahaan lain, dengan pekerja yang kondisinya serupa mungkin tidak mendapatkan hak tersebut. Dengan keadaan demikian, justru akan menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja/buruh di antara perusahaan.

Bahwa meskipun aturan istirahat panjang tersebut menekankan kepada perusahaan tertentu, namun UU 6/2023 juga tidak menjelaskan kriteria yang menentukan perusahaan yang termasuk dalam kategori "perusahaan tertentu", atau tidak ada standar yang jelas tentang apakah perusahaan atau pekerja mereka termasuk dalam kategori yang diwajibkan atau diizinkan untuk memberikan cuti panjang. Dalam hal ini, perusahaan dapat menafsirkan bahwa mereka tidak termasuk dalam kategori "perusahaan tertentu" yang diwajibkan untuk memberikan cuti panjang, meskipun faktanya mereka mungkin harus melakukannya. Tanpa Mahkamah bermaksud menilai legalitas Pasal 35 ayat (2) PP 35/2021 yang menyatakan, “Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan perusahaan yang dapat memberikan istirahat panjang dan pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Sama”, ketentuan tersebut juga tidak merinci perusahaan yang masuk kategori perusahaan tertentu. Artinya, PP dimaksud belum menjabarkan kriteria perusahaan tertentu sebagaimana amanat Pasal 79 ayat (6) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023.

Dalam kaitan dengan dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, waktu istirahat panjang merupakan bagian dari waktu istirahat yang telah ditentukan sebagai hak konstitusional yang wajib diberikan oleh pengusaha untuk perusahaan tertentu. Berkenaan dengan pemberian hak istirahat panjang tersebut telah ditentukan hanya oleh perusahaan tertentu. Hal ini pun sejalan dengan maksud yang semula diatur dalam Pasal 79 UU 13/2003 yang menyatakan, “Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu”. Artinya, hanya bagi perusahaan tertentu yang diatur kriterianya dengan jelas yang memberikan istirahat panjang. Namun,



dengan adanya kata “dapat” dalam Pasal 79 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 dan Penjelasannya yang menyatakan, “Bagi Perusahaan yang telah memberlakukan istirahat panjang tidak boleh mengurangi dari ketentuan yang sudah ada”, maka secara *a contrario*, dapat diartikan bagi perusahaan tertentu yang belum memberlakukan istirahat panjang menjadi dapat mengurangi atau bahkan tidak memberlakukan sama sekali istirahat panjang tersebut.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu wajib diberikan istirahat panjang, maka menurut Mahkamah, kata “dapat” dalam Pasal 79 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 harus dinyatakan inkonstitusional sebagaimana amar Putusan *a quo*. Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

[3.15.8] Bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan cuti dalam norma Pasal 79 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang dikaitkan dengan norma Pasal 84 dalam Pasal 81 angka 26 UU 6/2023 telah ternyata tidak menimbulkan persoalan perlindungan hak atas penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, bukan sebagaimana yang didalilkan para Pemohon. Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum.

Sedangkan berkenaan dengan norma Pasal 79 ayat (2) huruf b dan Pasal 79 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 telah ternyata menimbulkan ketidakpastian hukum dan jaminan perlindungan penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, namun bukan sebagaimana yang didalilkan para Pemohon. Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

Dalil Mengenai Upah

[3.15.9] Bahwa para Pemohon mempersoalkan konstitusionalitas norma Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 88 UU 13/2003; Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F di antara Pasal 88 dan Pasal 89 UU 13/2003; Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 89 UU 13/2003; Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 90 UU 13/2003; Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang



menyisipkan Pasal 90A dan Pasal 90B di antara Pasal 90 dan Pasal 91 UU 13/2003; Pasal 81 angka 32 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 91 UU 13/2003; Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 92 UU 13/2003; Penjelasan Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 94 UU 13/2003; Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 95 UU 13/2003; Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 97 UU 13/2003; Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 98 UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945, dengan dalil-dalil yang pada pokoknya sebagai berikut.

[3.15.9.1] Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 88 dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Para Pemohon mendalilkan penghapusan Penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 yang sebelumnya menjelaskan pengertian "penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", menimbulkan ketidakpastian hukum karena mereduksi perlindungan hak konstitusional pekerja/buruh. Para Pemohon juga mendalilkan bahwa Pasal 88 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023, yang hanya mengatribusi kewenangan penetapan kebijakan pengupahan kepada pemerintah pusat, menghilangkan peran pemerintah daerah dalam pengaturan upah minimum, sehingga bertentangan dengan prinsip otonomi daerah yang dijamin oleh Pasal 18 UUD NRI Tahun 1945. Selanjutnya, adanya perubahan terhadap Pasal 88 ayat (3) dan ayat (4) UU 13/2003 sangat mendasar, karena menghilangkan struktur dan skala pengupahan yang proporsional, serta menghapus ketentuan mengenai upah untuk pesangon. Para Pemohon berpendapat bahwa penghapusan ini telah merugikan hak pekerja atas upah yang layak. Oleh karena itu, para Pemohon memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 88 UU 13/2003 inkonstitusional, dan menyatakan agar Pasal 88 UU 13/2003 diberlakukan kembali.

Berkenaan dengan persoalan pengujian konstitusionalitas norma Pasal 88 dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 88 UU 13/2003 tersebut, menurut Mahkamah terdapat 3 (tiga) hal pokok yang harus dijawab yaitu:

1. Apakah penghapusan Penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 oleh Pasal 88 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 menimbulkan ketidakpastian



hukum, karena telah mereduksi perlindungan hak konstitusional pekerja/buruh.

2. Apakah perubahan Pasal 88 ayat (2) UU 13/2003 oleh Pasal 88 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang hanya memberikan kewenangan penetapan kebijakan pengupahan kepada pemerintah pusat dan sekaligus menghilangkan peran pemerintah daerah dalam pengaturan upah minimum bertentangan dengan prinsip otonomi daerah sebagaimana dijamin dalam Pasal 18 UUD NRI Tahun 1945.
3. Apakah perubahan ketentuan struktur dan skala upah serta menghapus upah untuk pesangon dalam Pasal 88 ayat (3) UU 13/2003 serta penghapusan Pasal 88 ayat (4) UU 13/2003 yang mengatur mengenai penentuan upah minimum berbasis kebutuhan hidup layak, produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi oleh Pasal 88 dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 merugikan hak konstitusional pekerja/buruh atas upah yang layak.

Bahwa sebelum mempertimbangkan dalil para Pemohon *a quo*, penting bagi Mahkamah terlebih dahulu mengutip rumusan norma Pasal 88 dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang menyatakan:

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

Setelah Mahkamah mencermati secara saksama keseluruhan norma Pasal 88 dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023, jika dibandingkan dengan ketentuan dalam norma asli sebelum perubahan, terdapat beberapa perbedaan pengaturan kebijakan pengupahan, antara lain Pasal 88 ayat (1) UU 6/2023 sebagaimana kutipan di atas,



menghilangkan pada pokoknya kata “penghasilan”. Sedangkan, dalam norma sebelumnya ditentukan “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berkenaan dengan persoalan tersebut, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut.

[3.15.9.1.1] Bahwa berkenaan dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan hapusnya Penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 dengan diberlakukannya Pasal 88 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023, di mana semula dalam norma batang tubuh ditentukan adanya frasa “penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak”, yang kemudian norma tersebut dijelaskan, “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” [vide Penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003]. Hilangnya penjelasan inilah yang dipersoalkan oleh para Pemohon karena dianggap tidak memberikan kejelasan mengenai perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh.

Berkaitan dengan persoalan tersebut, penting bagi Mahkamah menegaskan terlebih dahulu maksud penjelasan suatu norma undang-undang. Dalam hal ini, Penjelasan berfungsi sebagai tafsir resmi pembentuk Peraturan Perundang-undangan atas norma tertentu dalam batang tubuh. Oleh karena itu, penjelasan hanya memuat uraian terhadap kata, frasa, kalimat, atau padanan kata/istilah asing dalam norma yang dapat disertai dengan contoh. Penjelasan tidak boleh mengandung norma karena penjelasan sebagai sarana untuk memperjelas norma dalam batang tubuh tidak boleh mengakibatkan terjadinya ketidakjelasan dari norma yang dimaksud” [vide angka 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan].

Setelah Mahkamah mencermati secara saksama Penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003, tidak terdapat substansi yang mengandung norma karena pada pokoknya hanya menjelaskan mengenai “penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak”. Namun, dengan berlakunya Pasal 88 dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 88 UU13/2003, khususnya pada ayat (1), kata “penghasilan” dihilangkan sehingga menghilangkan secara utuh penjelasan atas



norma dalam Pasal 81 ayat (1) UU 13/2003. Padahal penjelasan tersebut sangat penting artinya dalam memperjelas maksud memenuhi hidup yang layak. Hilangnya kata “penghasilan” tidak berarti harus hilang pula penjelasan mengenai “memenuhi hidup yang layak”. Sebab, dihilangkannya kata “penghasilan” dalam Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 karena kata tersebut dianggap telah terabsorpsi dalam judul pasal mengenai “pengupahan” sehingga norma baru diubah menjadi “Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Berkenaan dengan norma baru tersebut, menurut Mahkamah tetap diperlukan adanya penjelasan maksud “penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” karena penjelasan tersebut merupakan bagian penting dalam pengupahan. Sebab, frasa “penghidupan yang layak” sangat banyak digunakan dalam norma UU 13/2003 yang telah diubah dengan UU 6/2023. Pentingnya penjelasan ini sejalan dengan maksud dalam konsiderans “Menimbang” dibentuknya UU 13/2003 yang menekankan antara lain, “perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh, ... dan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha” [vide konsiderans “Menimbang” huruf d UU 13/2003]. Selain itu, sejalan pula dengan salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan, yaitu memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan [vide Pasal 4 huruf c UU 13/2003]. Oleh karena itu, pengaturan sistem pengupahan yang ditentukan dalam UU 13/2003 sebagaimana telah diubah dengan Pasal 81 UU 6/2023 pada prinsipnya harus mampu mengejawantahkan kesejahteraan tenaga kerja melalui upah yang diperoleh tenaga kerja agar dapat memenuhi hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Kelayakan tersebut penting untuk dijelaskan secara wajar bahwa upah atau penerimaan pekerja/buruh tersebut setidaknya-tidaknyanya mampu digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar antara lain untuk makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan dan jaminan hari tua.

Dengan demikian, Penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 yang telah dihapus oleh Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 menurut Mahkamah telah ternyata masih relevan dalam memaknai frasa “memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, sebagaimana hakikat yang ada dalam norma Pasal yang



dimohonkan pengujian *a quo*. Oleh karena itu, lebih lanjut terkait substansi Penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 dimaksud dijadikan pemaknaan dalam Pasal 88 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023. Sehingga, untuk menghilangkan ketidakjelasan dan ketidakpastian dimaksud agar tidak bertentangan dengan pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, Mahkamah menilai penting untuk memaknai Pasal 88 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023, menjadi “termasuk penghasilan yang memenuhi penghidupan yang merupakan 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”, sebagaimana termuat dalam amar Putusan *a quo*.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan inskonstitusionalitas Pasal 88 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

[3.15.9.1.2] Bahwa para Pemohon juga mendalilkan Pasal 88 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang menyatakan “Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, bertentangan dengan prinsip otonomi daerah sebagaimana diatur dalam Pasal 18 UUD NRI Tahun 1945 karena hanya memberikan kewenangan penetapan kebijakan pengupahan kepada pemerintah pusat, dan menghilangkan peran pemerintah daerah dalam pengaturan upah minimum. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah dengan mendasarkan pada UUD NRI Tahun 1945 telah ditegaskan bahwa pemerintah daerah tingkat provinsi dan kabupaten/kota mempunyai kewenangan dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam konteks ini, pemerintah daerah melakukan dua fungsi sekaligus, yaitu fungsi mengatur/mengurus dirinya sendiri serta fungsi sebagai kepanjangan tangan Pemerintah Pusat dalam konteks tugas pembantuan. Hal demikian diatur dalam Pasal 18 ayat (2) dan Pasal 18 ayat (5) UUD NRI Tahun 1945. Namun demikian, cakupan otonomi daerah bukanlah tanpa batas. Dalam konteks negara kesatuan, UUD NRI Tahun 1945 memberikan batasan-batasan terhadap



sifat dan cakupan otonomi demikian, di mana dalam Pasal 18 ayat (5) UUD NRI Tahun 1945 menegaskan pembatasan tersebut berupa “kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan Pemerintah Pusat”. Ketentuan Pasal 18 ayat (5) UUD NRI Tahun 1945 tersebut menunjukkan bahwa kewenangan pemerintah dalam penyelenggaraan urusan serta pembagian urusan dimaksud antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah harus diatur dalam undang-undang.

Dalam kaitan ini, pembentuk undang-undang telah menentukan kewenangan absolut pemerintah pusat dan kewenangan yang dalam penyelenggaraannya dapat dibagi antara pusat dan daerah dengan mendasarkan pada sistem negara kesatuan (urusan konkuren). Pembagian urusan konkuren tersebut didasarkan pada prinsip akuntabilitas, efisiensi, eksternalitas, dan kepentingan strategis nasional [vide Pasal 13 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (UU 23/2014)]. Berkenaan dengan urusan ketenagakerjaan, jika dibaca secara saksama UU 13/2003 dan perubahannya dalam UU 6/2023, telah menentukan bahwa pemerintah daerah diberikan beberapa urusan terkait dengan ketenagakerjaan, antara lain pengaturan mengenai kewenangan pemerintah pusat dan/atau pemerintah daerah dalam pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan [vide Pasal 29 ayat (1) UU 13/2003] dan pengaturan mengenai kewenangan pemerintah pusat atau pemerintah daerah untuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan yang diatur dalam UU *a quo* [vide Pasal 190 dalam Pasal 81 angka 70 UU 6/2023]. Pembagian urusan tersebut menunjukkan bahwa dalam sistem negara kesatuan tidak ada kewenangan konkuren yang hanya dilakukan oleh pemerintah pusat tanpa membaginya kepada pemerintah daerah sesuai dengan prinsip pembagian urusan.

Namun demikian, terkait dengan kewenangan “menetapkan kebijakan pengupahan” Pasal 88 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 menentukannya sebagai kewenangan pemerintah pusat. Ketentuan ini sama dengan sebelumnya yang telah ditentukan dalam Pasal 88 ayat (2) UU 13/2003, yang menyatakan “...pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”. Artinya, sejak semula pemerintah daerah tidak diberi kewenangan dalam menetapkan kebijakan pengupahan. Sebab, kebijakan pengupahan yang ditetapkan oleh pemerintah pusat tersebut berlaku secara nasional dan merupakan bagian dari kebijakan strategis nasional. Oleh karena itu,



sesuai dengan prinsip pembagian urusan salah satunya adalah kepentingan strategis nasional, maka untuk “menetapkan kebijakan pengupahan” dalam sistem negara kesatuan sebagai aspek yang strategis maka dengan sendirinya merupakan kewenangan pemerintah pusat. Namun, dalam proses untuk menentukan kebijakan pengupahan sebagai sebuah kebijakan strategis nasional tidak dapat dilakukan secara sentralistik oleh pemerintah pusat, sebagaimana yang dikhawatirkan para Pemohon karena pemerintah daerah tidak mendapatkan peran dalam penetapan upah minimum [vide permohonan para Pemohon hlm. 128]. Dalam konteks inilah perlu diperhatikan ketentuan Pasal 3 UU 13/2003 yang masih berlaku yang menyatakan, “Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.” Artinya, sinergi antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah merupakan suatu keniscayaan dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, untuk dapat tersusunnya sebuah kebijakan pengupahan yang strategis dan sejalan dengan tujuan untuk mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang sejalan pula dengan salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan yakni “memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan”, maka keterlibatan pemerintah daerah menjadi sangat penting artinya dalam proses penyusunan kebijakan pengupahan.

Sebab, dalam penyusunan kebijakan pengupahan ditetapkan aspek-aspek penting yang meliputi: upah minimum; struktur dan skala upah yang proporsional; upah kerja lembur; upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; bentuk dan cara pembayaran upah; hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya [vide Pasal 88 ayat (3) huruf a sampai dengan huruf g dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023]. Hal tersebut, tentunya tidak dapat diputuskan dan ditetapkan secara sepihak oleh pemerintah pusat. Artinya, penyusunan kebijakan pengupahan tersebut harus melibatkan banyak pihak. Kekhawatiran para Pemohon atas tidak adanya peran pemerintah daerah tidaklah beralasan, karena keberadaan pemerintah daerah justru ditegaskan oleh Pasal 98 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang memiliki kewenangan dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan melalui dewan pengupahan. Dengan adanya kewenangan pemerintah daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan dapat menjadi salah satu upaya daerah



untuk memastikan bahwa kebijakan perumusan pengupahan merupakan bukti adanya sikap responsif terhadap upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak. Hal ini mengingatkan pemerintah daerah memiliki pemahaman yang lebih mendalam mengenai potensi, tantangan, dan realitas yang dihadapi oleh tenaga kerja dan pengusaha di daerah mereka masing-masing.

Selain pemerintah daerah yang harus dilibatkan dalam perumusan kebijakan pengupahan, peran dewan pengupahan juga memegang arti penting untuk terlibat aktif dalam memberikan saran dan pertimbangan yang bermakna agar dapat tersusun sebuah kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah pusat. Terlebih, unsur dari dewan pengupahan tersebut sesuai dengan tingkatan daerahnya adalah pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar dan akademisi. Oleh karenanya, pemerintah pusat tidak dapat menetapkan kebijakan pengupahan tanpa sungguh-sungguh memerhatikan aspirasi daerah termasuk pemerintah daerah melalui proses yang bersifat *bottom up*. Dalam kaitan ini, apabila dicermati secara saksama norma Pasal 88 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 telah ternyata sama sekali tidak memuat ketentuan berkenaan dengan keterlibatan dewan pengupahan daerah. Padahal, dalam perumusan kebijakan pengupahan telah ditentukan dalam Pasal 98 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang mengatur keterlibatan dewan pengupahan yang di dalamnya terdapat keterlibatan pemerintah daerah. Dengan demikian, untuk mendapatkan kejelasan dan kepastian dalam penetapan kebijakan pengupahan maka ketentuan Pasal 88 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023, menurut Mahkamah, perlu dilakukan pemaknaan “dengan melibatkan dewan pengupahan daerah yang di dalamnya terdapat unsur pemerintah daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan yang menjadi bahan bagi pemerintah pusat untuk penetapan kebijakan pengupahan”.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum di atas, menurut Mahkamah, oleh karena norma Pasal 88 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 tidak secara tegas melibatkan dewan pengupahan daerah termasuk pemerintah daerah dalam penetapan kebijakan pengupahan, maka dalil para Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

[3.15.9.1.3] Bahwa para Pemohon juga mendalilkan konstitusionalitas norma Pasal 88 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang telah mengubah



ketentuan struktur dan skala upah dan menghapus upah pesangon, serta penghapusan mengenai penentuan upah minimum berbasis kebutuhan hidup layak, produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi yang semula diatur dalam Pasal 88 ayat (3) dan ayat (4) UU 13/2003 sehingga merugikan hak konstitusional pekerja/buruh atas upah yang layak. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah untuk memahami seluruh pengaturan dalam UU 6/2023 yang telah mengubah UU 13/2003 harus dilakukan secara komprehensif, khususnya terkait dengan ketentuan-ketentuan yang masih tetap berlaku agar dapat menjadi sebuah konstruksi hukum ketenagakerjaan yang utuh. Sebab, Bab I Ketentuan Umum, Bab II Landasan, Asas, dan Tujuan, serta ketentuan-ketentuan lain dalam UU 13/2003 yang belum diubah, berarti hingga saat ini masih tetap berlaku.

Berkenaan dengan hal tersebut di atas, UU 13/2003 menekankan tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang harus menjadi kerangka dalam pengaturan seluruh norma dalam UU 13/2003 dan perubahannya antara lain memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya [vide Pasal 4 huruf c dan huruf d UU 13/2003]. Tujuan pembangunan ketenagakerjaan tersebut bersifat kumulatif dan hingga saat ini tidak dilakukan perubahan karena dinilai masih relevan dengan dasar dibentuknya pengaturan ketenagakerjaan, *in casu* UU 13/2003 dan perubahannya, termasuk di dalamnya untuk memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Kesejahteraan tenaga kerja sebagai salah satu tujuan dimaksud telah ditentukan pula batasan pengertiannya dalam UU 13/2003, yaitu adalah “suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat” [vide Pasal 1 angka 31 UU 13/2003]. Oleh karena itu, pengaturan pengupahan pun semestinya juga harus mendasarkan pada tujuan pembangunan ketenagakerjaan dimaksud. Artinya, pengaturan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dilakukan dengan ketentuan salah satunya dengan adanya struktur dan skala upah “yang proporsional”.

Bahwa frasa “yang proporsional” semula ditegaskan dalam Pasal 88 ayat (3) huruf i UU 13/2003, namun dengan dilakukannya perubahan terhadap Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023, frasa “yang proporsional” tersebut



dihilangkan dalam kebijakan pengupahan. Dalam kaitan dengan dihilangkannya frasa “yang proporsional” tersebut, penting bagi Mahkamah menegaskan terlebih dahulu sekalipun frasa tersebut tidak didalilkan secara langsung oleh para Pemohon namun karena berkelindan dan memiliki keterkaitan dalam menentukan kebijakan pengupahan yang dimaksudkan salah satunya adalah untuk mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, maka penting bagi Mahkamah untuk mempertimbangkan ihwal frasa “yang proporsional” secara komprehensif dalam kaitan dengan persoalan upah yang didalilkan para Pemohon. Dalam batas penalaran yang wajar, frasa “yang proporsional” dimaksud memiliki arti penting dalam pemberian imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh, sejalan dengan pengertian upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan [vide Pasal 1 angka 30 UU 13/2003]. Imbalan yang diberikan tersebut seharusnya ditentukan sesuai dengan kebijakan pengupahan secara proporsional dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas dalam menetapkan upah bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih [vide Pasal 92 dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 92 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003]. Dengan adanya penyusunan struktur dan skala upah yang proporsional dapat menjadi pedoman dalam penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah bagi setiap pekerja/buruh serta mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan sebagaimana esensi Penjelasan Pasal 92 dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023. Hal ini sejalan dengan upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dengan demikian, norma Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang menyatakan “struktur dan skala upah”, tidak sejalan dengan upaya mewujudkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Oleh karena itu, menurut Mahkamah norma Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “struktur dan skala upah yang proporsional”.



Sehingga, norma Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 menjadi berbunyi “b. struktur dan skala Upah yang proporsional”; sebagaimana selengkapnya termuat dalam amar Putusan *a quo*.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan inkonstitusionalitas norma Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023, terutama berkaitan dengan “struktur dan skala upah” adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

Sementara itu, berkenaan dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan dihapuskannya norma Pasal 88 ayat (3) huruf j UU 13/2003 mengenai frasa “upah untuk pembayaran pesangon” dan Pasal 88 ayat (4) UU 13/2003 yang mengatur mengenai “Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”, menurut para Pemohon penghapusan norma tersebut merugikan hak konstitusional pekerja/buruh atas upah yang layak. Terkait dengan dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah ketentuan mengenai “upah untuk pembayaran pesangon” yang semula dalam UU 13/2003 dimasukkan sebagai salah satu kebijakan pengupahan, namun saat ini norma *a quo* tidak dimasukkan lagi karena substansi yang diatur dalam Pasal 88 dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 adalah mengenai upah. Sementara, substansi mengenai pembayaran pesangon ditempatkan pada bagian yang mengatur pesangon. Dengan kata lain, ketentuan mengenai pembayaran pesangon tidak dihilangkan tetapi ditentukan tersendiri, tidak dimasukkan dalam pengaturan mengenai “pengupahan”, melainkan menjadi bagian dari pengaturan mengenai “pemutusan hubungan kerja”. Dalam kaitan ini, ditentukan bahwa dalam hal terjadi PHK, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima [vide Pasal 156 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023]. Artinya, tidak terdapat persoalan inkonstitusionalitas norma dengan dihapuskannya Pasal 88 ayat (3) huruf j UU 13/2003. Sebab, para Pemohon tetap mendapatkan hak atas pesangon atau pembayaran pesangon apabila terjadi PHK sebagaimana ditentukan dalam Pasal 156 dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023.

Sementara itu, terkait dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan konstitusionalitas dihapuskannya Pasal 88 ayat (4) UU 13/2003 karena tidak diatur



lagi “upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”. Sekalipun norma tersebut tidak diatur lagi dalam Pasal 88 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023, namun dalam kebijakan pengupahan yang ditetapkan oleh pemerintah pusat salah satunya adalah mengenai upah minimum dengan maksud agar dapat mewujudkan hak pekerja/buruh atas hak penghidupan yang layak. Berkenaan dengan hal tersebut, Mahkamah dalam pertimbangan hukum di atas telah memaknai Pasal 88 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 menjadi “termasuk penghasilan yang memenuhi penghidupan yang merupakan 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”. Artinya, dengan pemaknaan tersebut menjadi rujukan untuk memahami pemenuhan kebutuhan hidup yang layak, termasuk di dalamnya dalam penentuan upah minimum.

Dalam kaitan dengan penentuan upah minimum tersebut, UU 6/2023 menentukan norma baru, yaitu Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang menyatakan:

- (1) Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi.
- (2) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota.
- (3) Penetapan Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam hal hasil penghitungan Upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari Upah minimum provinsi.
- (4) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan.
- (5) Kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (6) Dalam hal kabupaten/kota belum memiliki Upah minimum dan akan menetapkan Upah minimum, penetapan Upah minimum harus memenuhi syarat tertentu.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Setelah Mahkamah mencermati substansi norma Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 di atas, telah ternyata norma *a quo* menjabarkan mengenai ketentuan yang terkait dengan penetapan upah minimum yang esensinya sama dengan Pasal 88 ayat (4) UU 13/2003. Terlebih, dalam Pasal 92A dalam Pasal 81



angka 34 UU 6/2023 pada pokoknya menghendaki adanya peninjauan upah oleh pengusaha secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Adanya peninjauan ini tidak berarti upah pekerja/buruh menjadi lebih rendah dari upah minimum. Terlebih lagi, Mahkamah telah memaknai Pasal 88 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 sehingga menjadi dasar dalam pemenuhan penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh. Oleh karena itu, menurut Mahkamah tidak terdapat lagi persoalan inkonstitusionalitas norma Pasal 88 ayat (4) UU 13/2003 dengan dihapusnya ketentuan yang mengatur mengenai "Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi".

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, Mahkamah perlu menegaskan bahwa dengan dihapusnya norma Pasal 88 ayat (3) huruf j UU 13/2003 dan Pasal 88 ayat (4) UU 13/2003 adalah dapat dibenarkan. Oleh karena itu, tidak terdapat alasan yang kuat bagi Mahkamah untuk memberlakukan kembali Pasal 88 ayat (3) huruf j UU 13/2003 dan Pasal 88 ayat (4) UU 13/2003. Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.15.9.2] Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 inkonstitusional dengan alasan sebagai berikut.

1. Menurut para Pemohon, norma Pasal 88A ayat (7) dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 menetapkan sanksi denda untuk pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran kesengajaan atau kelalaian berpotensi mengurangi perlindungan hukum yang adil dan merugikan hak-hak pekerja, sehingga ketentuan *a quo* bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.
2. Menurut para Pemohon, norma Pasal 88B dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang mengatur mengenai penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan/atau hasil menimbulkan kekhawatiran tentang ketidakpastian dan pemaknaan ganda, karena ketentuan *a quo* dapat mengarah pada praktik pengupahan yang eksploitatif dan tidak sesuai dengan konsep upah minimum yang ada sebelumnya.
3. Menurut para Pemohon, norma Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 menghapus ketentuan Upah Minimum Sektorial dan Upah Minimum



Kabupaten/Kota (UMK) dalam praktik dapat mengurangi perlindungan terhadap pekerja, sehingga negara tidak lagi memberikan perlindungan yang memadai terhadap hak-hak pekerja.

4. Menurut para Pemohon, norma Pasal 88D dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 mengabaikan pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam penghitungan upah minimum, di mana hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 3 Konvensi ILO No. 131 yang memasukkan pertimbangan KHL, biaya hidup, dan faktor ekonomi lainnya dalam penetapan upah minimum.
5. Menurut para Pemohon, norma Pasal 88E dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang mengatur mengenai penetapan upah minimum yang berbeda berdasarkan masa kerja, dapat menimbulkan multitafsir dan ketidakpastian hukum.
6. Menurut para Pemohon, norma Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 memperlemah perlindungan hak pekerja dengan memberikan kekuasaan yang berlebihan kepada pemerintah untuk menetapkan formula penghitungan upah minimum yang berbeda.

Berkenaan dengan persoalan konstitusionalitas norma yang didalilkan para Pemohon tersebut, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut.

[3.15.9.2.1] Bahwa terkait dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan konstitusionalitas norma Pasal 88A ayat (7) dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang menetapkan sanksi denda untuk pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran kesengajaan atau kelalaian yang berpotensi mengurangi perlindungan hukum yang adil dan merugikan hak-hak pekerja, sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945. Terkait dengan dalil para Pemohon *a quo*, penting terlebih dahulu Mahkamah mengutip norma Pasal 88A UU 6/2023 yang menyatakan:

Pasal 88A

- (1) Hak Pekerja/Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja.
- (2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- (3) Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/ Buruh sesuai dengan kesepakatan.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak



- boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - (6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran Upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari Upah Pekerja/Buruh.
 - (7) Pekerja/Buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
 - (8) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada Pengusaha dan/atau Pekerja/Buruh dalam pembayaran Upah.

Setelah Mahkamah membaca secara saksama keseluruhan norma Pasal 88A dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang merupakan norma baru, telah ternyata norma Pasal 88A ayat (7) *a quo* yang menyatakan “Pekerja/Buruh yang karena kesengajaan dikenakan denda”, bukan norma yang berdiri sendiri tetapi berkelindan dengan norma dalam ayat-ayat sebelumnya. Artinya, tidak hanya pekerja/buruh yang dikenakan denda karena melakukan pelanggaran, namun juga pengusaha yang karena kesengajaan/kelalaian mengakibatkan keterlambatan pembayaran Upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh [vide Pasal 88A ayat (6) UU 6/2023]. Hal ini merupakan konsekuensi hukum bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya dan pengusaha wajib membayar upah tersebut. Dalam kaitan ini, UU 6/2023 juga mengatur denda kepada pengusaha yang terlambat melakukan pembayaran upah. Selain itu, ketentuan mengenai denda tersebut tidak hanya dimaksudkan untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh terkait pembayaran upah, tetapi juga mendorong penegakan disiplin kerja di pihak pekerja/buruh dan apabila tidak melaksanakan kewajibannya pekerja/buruh dapat dikenakan denda. Pengaturan yang demikian merupakan upaya menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban baik bagi pengusaha maupun pekerja/buruh.

Dalam konteks ini, peraturan pelaksanaan harus mengatur terkait dengan penetapan denda, khususnya denda yang dikenakan terhadap pekerja/buruh, termasuk parameter-parameter yang harus dipenuhi untuk memastikan bahwa denda terhadap pekerja/buruh tersebut tidak bersifat sewenang-wenang dan tidak menimbulkan kerugian yang tidak proporsional bagi pekerja/buruh. Oleh karena itu,



pengenaan denda terhadap pekerja/buruh, jika tidak diatur secara jelas dan transparan, berpotensi merugikan hak-hak pekerja/buruh. Berkenaan dengan hal tersebut, tanpa Mahkamah bermaksud menilai legalitas PP, dalam kaitan ini PP 36/2021 telah secara rinci mengatur mengenai denda sebagai berikut:

Pasal 59

- (1) Pengusaha atau Pekerja/Buruh yang melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Dalam hal denda tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka pengenaan denda mengacu pada ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Pemerintah ini.

Pasal 60

- (1) Denda kepada Pengusaha atau Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dipergunakan hanya untuk kepentingan Pekerja/Buruh.
- (2) Jenis pelanggaran yang dapat dikenakan denda, besaran denda, dan penggunaan uang denda diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 61

- (1) Pengusaha yang terlambat membayar dan/ atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (1) dikenai denda, dengan ketentuan:
 - a. mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;
 - b. sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan
 - c. sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah.
- (2) Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar Upah kepada Pekerja/Buruh.

Pasal 62

- (1) Pengusaha yang terlambat membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh dikenai denda sebesar 5% (lima persen) dari total tunjangan hari raya keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban Pengusaha untuk membayar.



- (2) Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh.

Ketentuan mekanisme denda bagi pengusaha dan pekerja/buruh telah di atur secara rinci dalam PP 36/2021. Misalnya, denda hanya dapat dikenakan jika diatur dalam kesepakatan kerja atau peraturan yang berlaku. Denda yang dikenakan harus digunakan untuk kepentingan pekerja/buruh, sesuai dengan jenis pelanggaran dan penggunaannya yang diatur dalam kesepakatan tersebut. Bagi pengusaha yang terlambat membayar upah, denda dihitung berdasarkan persentase keterlambatan, dan bagi yang terlambat membayar tunjangan hari raya, dikenakan denda 5%, tanpa menghilangkan kewajiban membayar tunjangan.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum di atas, dalil para Pemohon terkait norma Pasal 88A ayat (7) dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang mengatur denda untuk pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran kesengajaan atau kelalaian tidak bertentangan dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, melainkan memperkuat upaya untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan seimbang antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Dengan demikian, dalil para Pemohon *a quo* adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.15.9.2.2] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 88B dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang menyebutkan penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan/atau hasil telah menimbulkan kekhawatiran tentang ketidakpastian dan adanya pemaksaan ganda. Para Pemohon berpendapat bahwa ketentuan ini dapat mengarah pada praktik pengupahan yang eksploitatif dan tidak sesuai dengan konsep upah minimum yang ada sebelumnya. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, penting bagi Mahkamah terlebih dahulu mengutip rumusan norma Pasal 88B UU 6/2023 yang menyatakan:

Pasal 88B

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



Bahwa satuan waktu dimaksud ditetapkan secara per-jam; harian; atau bulanan. Sedangkan, satuan hasil dimaksud didasarkan pada hasil pekerjaan yang telah disepakati antara pengusaha dan pekerja/buruh. Setelah Mahkamah mencermati secara saksama norma Pasal 88B dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023, ketentuan *a quo* harus dipahami sebagai upaya untuk menciptakan fleksibilitas dalam penetapan upah sesuai dengan kondisi dan karakteristik pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai upah dapat ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil bukanlah otomatis bertentangan dengan perlindungan hak-hak pekerja, sepanjang penerapannya memperhatikan prinsip keadilan, kesejahteraan, dan kepastian hukum. Oleh karena itu, pengaturan lebih lanjut dalam peraturan pemerintah, sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 88B ayat (2) dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023, menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa upah berdasarkan satuan hasil tidak membuka ruang bagi praktik eksploitatif yang merugikan pekerja/buruh. Hal tersebut sesungguhnya juga telah diatur dalam PP 36/2021, yang secara rinci telah mengatur mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagai berikut:

Pasal 14

Upah ditetapkan berdasarkan:

- a. satuan waktu; dan/atau
- b. satuan hasil.

Pasal 15

Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a ditetapkan secara:

- a. per jam;
- b. harian; atau
- c. bulanan.

Pasal 16

- (1) Penetapan Upah per jam hanya dapat diperuntukkan bagi Pekerja/Buruh yang bekerja secara paruh waktu.
- (2) Upah per jam dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (3) Kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak boleh lebih rendah dari hasil perhitungan formula Upah per jam.
- (4) Formula perhitungan Upah per jam sebagai berikut:
Upah per jam = $\frac{\text{Upah sebulan}}{126}$
- (5) Angka penyebut dalam formula perhitungan Upah per jam dapat dilakukan peninjauan apabila terjadi perubahan median jam kerja Pekerja/Buruh paruh waktu secara signifikan.



- (6) Peninjauan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan dan ditetapkan hasilnya oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh dewan pengupahan nasional.

Pasal 17

Dalam hal Upah ditetapkan secara harian, perhitungan Upah sehari sebagai berikut:

- a. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
- b. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

Pasal 18

- (1) Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.
- (2) Penetapan besarnya Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha.

Dalam kaitan ini, ketentuan mengenai upah berdasarkan satuan waktu mencakup skema per jam, harian, atau bulanan. Upah per jam hanya diperuntukkan bagi pekerja paruh waktu dan harus didasarkan pada kesepakatan yang tidak boleh lebih rendah dari formula upah per jam yang telah ditentukan di atas. Formula ini dapat ditinjau jika terjadi perubahan signifikan dalam median jam kerja paruh waktu. Upah harian dihitung berdasarkan sistem waktu kerja, di mana perusahaan dengan sistem enam hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima), sementara perusahaan dengan sistem lima hari dalam seminggu upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu). Selanjutnya, untuk upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang disepakati antara pekerja/buruh dan pengusaha, yang kemudian menjadi dasar penentuan kompensasi.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, ketentuan mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil yang diatur dalam Pasal 88B dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 bertujuan memberikan fleksibilitas dalam sistem pengupahan, namun tetap menjamin mekanisme yang adil dan melindungi dan tidak merugikan hak pekerja/buruh dalam memenuhi kehidupan yang layak. Oleh karena itu, norma Pasal 88B dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang mengatur mengenai penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil telah ternyata tidak menimbulkan ketidakpastian hukum dan pemaksaan ganda. Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum.



[3.15.9.2.3] Bahwa para Pemohon mendalilkan Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Upah Minimum Sektoral (UMS) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dalam praktiknya dapat mengurangi perlindungan terhadap pekerja, sehingga negara tidak lagi memberikan perlindungan yang memadai terhadap hak-hak pekerja. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, penting bagi Mahkamah terlebih dahulu mengutip norma Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang menyatakan:

Pasal 88C

- (1) Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi.
- (2) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota.
- (3) Penetapan Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam hal hasil penghitungan Upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari Upah minimum provinsi.
- (4) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan.
- (5) Kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (6) Dalam hal kabupaten/kota belum memiliki Upah minimum dan akan menetapkan Upah minimum, penetapan Upah minimum harus memenuhi syarat tertentu.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Bahwa ketentuan *a quo* harus dipahami dalam kerangka kebijakan ekonomi dan ketenagakerjaan yang berusaha menyeimbangkan antara perlindungan pekerja dan pertumbuhan ekonomi daerah. Norma Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 mengatur gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi, dan dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota. Namun, para Pemohon mendalilkan bahwa penghapusan upah minimum sektoral dan upah minimum kabupaten/kota (UMK) dapat mengurangi perlindungan terhadap pekerja. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, penting bagi Mahkamah untuk terlebih dahulu menguraikan ketentuan mengenai upah minimum sektoral yang sebelumnya diatur dalam Pasal 89 UU 13/2003 yang kemudian dihapus oleh Pasal 89 dalam Pasal 81 angka 29 UU 6/2023. Ketentuan Pasal 89 UU 13/2003 yang telah dihapus sebelumnya menyatakan:

Pasal 89

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
 - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;



- b. upah minimum **berdasarkan sektor** pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
 - (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
 - (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Setelah Mahkamah membaca secara saksama ketentuan di atas, menurut Mahkamah, upah minimum sektoral merupakan salah satu instrumen penting dalam rangka menjamin kesejahteraan pekerja di sektor-sektor tertentu yang memiliki karakteristik dan risiko kerja yang berbeda dari sektor lainnya. Pengaturan upah minimum sektoral memberikan perlindungan yang lebih spesifik dan adil kepada pekerja di sektor-sektor tersebut, terutama dalam kondisi di mana sektor tertentu memerlukan standar upah yang lebih tinggi karena tuntutan pekerjaan yang lebih berat atau spesialisasi yang diperlukan. Dengan dihilangkannya ketentuan mengenai upah minimum sektoral dalam UU 6/2023, terdapat potensi penurunan standar perlindungan yang sebelumnya telah diberikan kepada pekerja, khususnya di sektor-sektor yang memerlukan perhatian khusus dari negara. Oleh karena itu, penghapusan ketentuan upah minimum sektoral bertentangan dengan prinsip perlindungan hak-hak pekerja yang merupakan bagian dari hak asasi manusia, terutama hak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, pengaturan dalam norma Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 harus tetap menjamin perlindungan dengan memberikan upah minimum bagi pekerja/buruh yang bekerja di sektor tertentu. Menurut Mahkamah, Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "termasuk gubernur wajib menetapkan upah minimum sektoral pada wilayah provinsi dan dapat untuk kabupaten/kota". Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.



[3.15.9.2.4] Bahwa para Pemohon juga mendalilkan Pasal 88D dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 mengabaikan pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam penghitungan upah minimum dengan merujuk pada ketentuan Pasal 3 Konvensi ILO No. 131 yang menyarankan pertimbangan KHL, biaya hidup, dan faktor ekonomi lainnya dalam penetapan upah minimum. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, penting terlebih dahulu diuraikan secara komprehensif rumusan norma Pasal 88D dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang menyatakan:

Pasal 88D

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.
- (2) Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula penghitungan Upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Bahwa setelah Mahkamah membaca secara saksama norma Pasal 88D dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023, ketentuan *a quo* harus dipahami dalam konteks kebijakan pengupahan nasional yang berupaya menjaga keseimbangan antara faktor-faktor ekonomi dan kepentingan pekerja, di mana upah minimum dihitung dengan menggunakan formula yang didasarkan pada variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi, dan indeks tertentu yang bertujuan untuk memastikan bahwa penetapan upah minimum tetap relevan dengan kondisi ekonomi yang berkembang.

Namun menurut para Pemohon, norma *a quo* mengabaikan pencapaian KHL, yang merupakan komponen penting dalam penetapan upah minimum, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Konvensi ILO No. 131. Dengan tidak dimasukkannya KHL secara eksplisit dalam formula upah minimum, menurut para Pemohon perlindungan bagi pekerja/buruh menjadi berkurang. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, meskipun Pasal 88D dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 tidak secara eksplisit mencantumkan KHL, hal ini tidak berarti bahwa aspek KHL diabaikan. Penetapan upah minimum yang mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi, pada dasarnya juga mencerminkan upaya untuk menjaga daya beli pekerja, yang terkait erat dengan KHL. Pertumbuhan ekonomi dan tingkat inflasi merupakan indikator utama yang mencerminkan keadaan ekonomi suatu daerah, termasuk kemampuan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Oleh



karena itu, meskipun KHL tidak disebutkan secara eksplisit, variabel ekonomi yang digunakan dalam formula tetap memiliki keterkaitan dengan tujuan untuk mencapai KHL.

Sementara berkenaan dengan frasa "indeks tertentu" sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 merupakan salah satu variabel yang juga digunakan dalam formula perhitungan upah minimum, selain ekonomi dan inflasi. Terhadap hal tersebut, yang menjadi pertanyaan adalah apa yang dimaksud dengan frasa "indeks tertentu" dalam Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023, karena hal tersebut tidak diberikan penjelasan. Untuk menjawab pertanyaan tersebut, penting bagi Mahkamah untuk menguraikan terlebih dahulu berkenaan dengan formula penghitungan upah minimum, di mana hal tersebut juga diatur dalam PP 51/2023, tanpa Mahkamah bermaksud menilai legalitas PP yang telah secara rinci mengatur mengenai formula penghitungan upah minimum sebagai berikut:

Pasal 26

- (1) Provinsi atau kabupaten/kota yang memiliki Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (3) huruf a melakukan penyesuaian nilai Upah minimum setiap tahun.
- (2) Penyesuaian nilai Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung menggunakan formula penghitungan Upah minimum dengan mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.
- (3) Indeks tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang disimbolkan dengan α merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/ kota.
- (4) Formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagai berikut:
$$UM_{(t+1)} = UM_{(t)} + \text{Nilai Penyesuaian } UM_{(t+1)}$$
- (5) Nilai penyesuaian Upah minimum dalam formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dihitung sebagai berikut:
$$\text{Nilai Penyesuaian } UM_{(t+1)} = \{\text{Inflasi} + (\text{PE} \times \alpha)\} \times UM_{(t)}$$
- (6) Simbol α sebagaimana dimaksud pada ayat (5) merupakan variabel yang berada dalam rentang nilai 0,10 (nol koma satu nol) sampai dengan 0,30 (nol koma tiga nol).
- (7) Simbol α sebagaimana dimaksud pada ayat (6) ditentukan nilainya oleh dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota dengan mempertimbangkan:
 - a. tingkat penyerapan tenaga kerja; dan
 - b. rata-rata atau median Upah.
- (8) Selain pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (7), dalam menentukan α dapat mempertimbangkan faktor lain yang relevan dengan kondisi ketenagakerjaan.



- (9) Jika nilai penyesuaian Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (5) lebih kecil atau sama dengan 0 (nol), Upah minimum yang akan ditetapkan sama dengan nilai Upah minimum tahun berjalan.
- (10) Data yang digunakan untuk penghitungan nilai penyesuaian Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (5) bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Pasal 26A

- (1) Dalam hal nilai Upah minimum tahun berjalan pada wilayah tertentu melebihi rata-rata konsumsi rumah tangga dibagi rata-rata banyaknya anggota rumah tangga yang bekerja pada provinsi atau kabupaten/kota, nilai penyesuaian Upah minimum dihitung dengan ketentuan:
Nilai Penyesuaian $UM_{(t+1)} = PE \times \alpha \times UM_{(t)}$
- (2) Simbol α sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan variabel yang berada dalam rentang nilai 0,10 (nol koma satu nol) sampai dengan 0,30 (nol koma tiga nol).
- (3) Simbol α sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan nilainya oleh dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota dengan mempertimbangkan:
 - a. tingkat penyerapan tenaga kerja; dan
 - b. rata-rata atau median Upah.
- (4) Selain pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dalam menentukan α dapat mempertimbangkan faktor lain yang relevan dengan kondisi ketenagakerjaan.
- (5) Jika pertumbuhan ekonomi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bernilai negatif, nilai Upah minimum tahun berikutnya ditetapkan sama dengan nilai Upah minimum tahun berjalan.
- (6) Data yang digunakan untuk penghitungan nilai penyesuaian Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Pasal 26B

Hasil penghitungan nilai Upah minimum yang akan ditetapkan dapat dibulatkan ke atas hingga satu satuan rupiah.

Berdasarkan ketentuan tersebut formula penghitungan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota menyesuaikan dengan nilai upah setiap tahun, dengan menggunakan formula penghitungan upah minimum yang mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu. Artinya, penyesuaian nilai kebutuhan hidup layak pada upah minimum yang akan ditetapkan tersebut secara langsung terkoreksi melalui perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan inflasi tahun berjalan. Upah minimum yang dikalikan dengan inflasi ini akan memastikan daya beli dari upah minimum yang tidak akan berkurang. Hal ini didasarkan pada jenis-jenis kebutuhan yang ada dalam kebutuhan hidup layak yang juga merupakan jenis-jenis kebutuhan untuk menentukan inflasi. Sehingga



penggunaan tingkat inflasi dalam perhitungan upah minimum pada dasarnya sama dengan nilai kebutuhan hidup layak. Dalam kaitan ini, PP 51/2023 telah menentukan penetapan upah minimum tidak semata-mata didasarkan pada pertumbuhan ekonomi atau inflasi, tetapi juga mencerminkan upaya untuk mempertimbangkan kemampuan pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh.

Selanjutnya, berkenaan dengan frasa “indeks tertentu” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023, tanpa Mahkamah bermaksud menilai legalitas PP 51/2023, berdasarkan ketentuan Pasal 26 ayat (3) PP 51/2023, “indeks tertentu” disimbolkan dengan “ α ” yang merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota. Penetapan indeks ini dilakukan oleh dewan pengupahan provinsi atau kabupaten/kota, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti tingkat penyerapan tenaga kerja dan rata-rata atau median upah. Selain itu, dalam penetapan indeks tersebut juga harus memperhatikan kepentingan kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan pekerja/buruh, serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan penghidupan yang layak bagi buruh.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, menurut Mahkamah, untuk menghilangkan ketidakjelasan pengertian frasa “indeks tertentu” dalam Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023, maka perlu diberikan pemaknaan. Oleh karena itu, frasa “indeks tertentu” dalam Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “indeks tertentu merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota dengan memperhatikan kepentingan perusahaan dan pekerja/buruh serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) bagi pekerja/buruh” sebagaimana amar Putusan *a quo*. Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

[3.15.9.2.5] Bahwa selanjutnya para Pemohon mendalilkan Pasal 88E dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang mengatur mengenai penetapan upah minimum yang berbeda berdasarkan masa kerja, dapat menimbulkan multitafsir dan



ketidakpastian hukum. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, penting terlebih dahulu Mahkamah mengutip norma Pasal 88E UU 6/2023 yang menyatakan:

Pasal 88E

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum.

Setelah Mahkamah membaca secara saksama norma Pasal 88E dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023, pada prinsipnya mengatur upah minimum yang berlaku bagi pekerja dengan masa kerja di bawah satu tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Artinya, perusahaan wajib membayar upah minimum kepada pekerja yang baru bekerja untuk memastikan adanya standar perlindungan minimum terhadap pekerja. Dengan ketentuan *a quo*, upah minimum diharapkan dapat menjadi instrumen perlindungan hak-hak pekerja, terutama bagi pekerja baru yang mungkin belum memiliki posisi tawar yang kuat dalam negosiasi upah. Lebih lanjut, Pasal 88E ayat (2) dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 mengatur larangan bagi pengusaha untuk membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan, yang bertujuan untuk menegakkan standar minimum yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan tanpa kecuali.

Namun demikian, para Pemohon mendalilkan bahwa norma *a quo* dapat menimbulkan multitafsir dan ketidakpastian hukum, terutama terkait dengan bagaimana aturan mengenai upah minimum bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Dalam konteks ini, menurut Mahkamah, bahwa multitafsir yang dikhawatirkan oleh para Pemohon dapat terjadi apabila tidak ada kejelasan lebih lanjut mengenai mekanisme pengupahan untuk pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Padahal norma *a quo* secara eksplisit hanya mengatur pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun, dan tidak serta-merta menghapus atau mengabaikan hak-hak pekerja yang memiliki masa kerja lebih panjang. Sebaliknya, penetapan upah bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun masih dapat diatur melalui mekanisme pengaturan yang berbeda, seperti kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha atau pengaturan dalam perjanjian kerja bersama yang memungkinkan adanya penyesuaian upah yang lebih sesuai dengan kondisi pengalaman kerja, keahlian, atau tanggung jawab yang lebih besar. Artinya, kekhawatiran para Pemohon tidak perlu terjadi karena Pasal 88E ayat (2) dalam



Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 telah menegaskan pula mengenai larangan bagi pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, menurut Mahkamah norma Pasal 88E dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 tidak menimbulkan ketidakpastian hukum atau multitafsir sebagaimana dalil para Pemohon. Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.15.9.2.6] Bahwa para Pemohon mendalilkan Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 memperlemah perlindungan hak pekerja dengan memberikan kekuasaan yang berlebihan kepada pemerintah untuk menetapkan formula penghitungan upah minimum yang berbeda. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, penting terlebih dahulu Mahkamah mengutip norma Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang menyatakan;

Pasal 88F

Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2).

Setelah Mahkamah membaca secara saksama norma Pasal *a quo*, telah ternyata yang dipersoalkan oleh para Pemohon berkaitan dengan adanya frasa “dalam keadaan tertentu” yang dikhawatirkan dapat disalahgunakan pemerintah untuk menetapkan formula penghitungan upah minimum yang berbeda dengan keadaan “normal” sehingga merugikan pekerja/buruh. Istilah “keadaan normal” digunakan dalam konteks ini karena Penjelasan Pasal 88E UU *a quo* menyatakan, “Yang dimaksud dengan “keadaan tertentu” mencakup antara lain bencana yang ditetapkan oleh Presiden, kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional seperti bencana non-alam pandemi”. Cakupan keadaan tertentu yang antara lain disebut dalam penjelasan tersebut tidak dapat serta merta dinyatakan sebagai kondisi atau keadaan yang luar biasa sebab keadaan tersebut harus dinyatakan terlebih dahulu oleh Presiden. Penjelasan Pasal 88E UU *a quo* dimaksudkan untuk menegaskan amanat Pasal 12 UUD NRI Tahun 1945 yang pada pokoknya menyatakan Presiden memiliki kewenangan untuk menyatakan keadaan bahaya di mana syarat-syarat dan akibat keadaan bahaya ditetapkan dengan undang-undang. Salah satu keadaan bahaya tersebut adalah bencana. Dalam kaitan ini, Pasal 88F UU *a quo* telah membatasi bahwa tidak setiap bencana merupakan “keadaan



tertentu” sehingga dengan mudah memberikan jalan bagi pengusaha untuk dapat menetapkan formula penghitungan upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan upah minimum yang telah ditentukan dalam Pasal 88D dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023. Sebab secara konstitusional, “keadaan tertentu” berupa bencana tersebut baru dapat dijadikan alasan untuk menetapkan formula penghitungan upah minimum yang berbeda apabila bencana tersebut ditetapkan terlebih dahulu oleh Presiden. Kewenangan Presiden ini sejalan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana (UU 24/2007) yang menyatakan bahwa, “Wewenang Pemerintah dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana, meliputi: c. penetapan status dan tingkatan bencana nasional dan daerah” [vide Pasal 7 ayat (1) huruf c UU 24/2007]. Pemerintah yang dimaksud adalah pemerintah pusat, *in casu* Presiden. Sementara itu, diberlakukannya ketentuan baru Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 sesungguhnya dilatarbelakangi oleh terjadinya bencana Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) yang secara nyata mengganggu aktivitas ekonomi dan membawa implikasi besar bagi perekonomian sehingga menyebabkan menurunnya pertumbuhan ekonomi, bahkan jika tidak ditanggulangi dengan cepat dapat melumpuhkan kegiatan masyarakat dan aktivitas ekonomi. Oleh karena itu, perlu disikapi dengan cepat dan tepat. Berkaitan dengan hal ini, telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) dan/atau dalam rangka menghadapi Ancaman yang membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan menjadi Undang-Undang [vide Keterangan Presiden hlm. 52 dan Keterangan Tambahan Presiden hlm. 6]. Dalam konteks inilah perlu ada pengaturan yang memberikan fleksibilitas secara konstitusional dan terukur kepada pemerintah agar dapat merespons kondisi yang tidak terduga terjadi, seperti krisis ekonomi atau keadaan darurat lainnya, seperti Pandemi COVID-19 yang mungkin memerlukan penyesuaian formula penghitungan upah minimum yang berbeda karena pada saat terjadi “keadaan tertentu” dimaksud tidak hanya pekerja/buruh yang merasakan dampaknya, melainkan semua orang, termasuk pengusaha, sehingga dibutuhkan proses penanggulangan yang cepat dan tepat agar dapat memberikan perlindungan kepada masyarakat dari ancaman bencana yang lebih luas lagi [vide Pasal 3 ayat



(2) huruf a dan Pasal 4 huruf a UU 24/2007]. Terlebih, apabila norma yang dimohonkan pengujian dikaitkan dengan Pasal 151 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 maka adanya peluang untuk melakukan penyesuaian formula penghitungan upah minimum yang berbeda dalam keadaan tertentu oleh pengusaha adalah bagian dari upaya untuk tidak terjadi PHK yang justru hal tersebut akan semakin memberatkan pekerja/buruh yang juga sedang menghadapi keadaan tertentu dimaksud.

Namun demikian, berkenaan dengan kekhawatiran para Pemohon atas kemungkinan adanya penyalahgunaan “dalam keadaan tertentu” oleh pengusaha untuk melakukan penyesuaian formula penghitungan upah minimum yang berbeda, penting bagi Mahkamah menegaskan Penjelasan mengenai “dalam keadaan tertentu” dalam Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023, dengan memaknai “Yang dimaksud dengan “dalam keadaan tertentu” mencakup antara lain bencana alam atau non-alam, termasuk kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional yang ditetapkan oleh Presiden sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang mempersoalkan frasa “dalam keadaan tertentu” adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

[3.15.9.3] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 89 yang telah dihapus oleh Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945, dan memohon untuk memberlakukan kembali Pasal 89 UU 13/2003. Menurut para Pemohon, norma Pasal 89 UU 13/2003 yang telah dihapus memuat ketentuan mengenai pengaturan upah minimum, seperti penetapan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota; pengarahannya upah minimum menuju pencapaian KHL; proses penetapan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan dan bupati/walikota; dan pengaturan komponen dan tahapan pencapaian KHL.

Bahwa berkenaan dengan dalil para Pemohon *a quo*, setelah Mahkamah mencermati keseluruhan norma Pasal 89 UU 13/2003 yang telah dihapus atau tidak berlaku lagi mengatur mengenai upah minimum sebagaimana dinyatakan:

Pasal 89

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
- c. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;



- d. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
 - (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
 - (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Terhadap norma yang dihapus tersebut, menurut Mahkamah, penghapusan Pasal 89 UU 13/2003 oleh Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 merupakan bagian dari upaya pembentuk undang-undang untuk memperbaiki dan menyesuaikan sistem pengupahan secara komprehensif dalam rangka melakukan reformasi di bidang ketenagakerjaan. Sebab, ketentuan mengenai “upah minimum” juga telah diatur dan diakomodir, antara lain dalam Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023.

Berkenaan dengan hal tersebut, Mahkamah perlu menegaskan bahwa dengan dihapusnya norma Pasal 89 UU 13/2003 dapat dibenarkan. Terlebih, upah minimum telah diatur dan diakomodir, antara lain dalam Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023. Oleh karena itu, tidak terdapat alasan yang kuat bagi Mahkamah untuk memberlakukan kembali norma *a quo* sebagaimana dimohonkan oleh para Pemohon. Dengan demikian, dalil para Pemohon *a quo* adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.15.9.4] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 90 yang telah dihapus oleh Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945, dan memohon untuk memberlakukan kembali Pasal 90 UU 13/2003. Menurut para Pemohon, norma Pasal 90 UU 13/2003 sebelumnya mengatur larangan bagi pengusaha untuk membayar upah di bawah upah minimum, serta memberikan mekanisme penangguhan pembayaran upah minimum bagi pengusaha yang tidak mampu. Dengan dihapuskan Pasal 90 melalui Pasal 81 angka 30 UU 6/2023, tidak ada lagi ketentuan eksplisit yang melarang pengusaha membayar upah di bawah upah minimum. Berkenaan dengan dalil para Pemohon *a quo*, penting bagi Mahkamah untuk terlebih dahulu mengutip Pasal 90 UU 13/2003 yang menyatakan:

Pasal 90

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.



- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Terhadap norma yang dihapus tersebut, menurut Mahkamah, tidak menyebabkan pengusaha dapat membayar upah di bawah upah minimum secara bebas. Ketentuan dalam UU 6/2023 telah mengatur mengenai prinsip-prinsip pengupahan, misalnya setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan untuk mewujudkan hak tersebut, pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan. Kebijakan ini mencakup berbagai aspek, yaitu upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah saat tidak bekerja karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, komponen yang dapat diperhitungkan dengan upah, serta penggunaan upah sebagai dasar perhitungan hak dan kewajiban lainnya [vide Pasal 81 Angka 27 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 88 UU 13/2003]. Selanjutnya, atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan upah dapat ditetapkan upah di atas upah minimum [vide Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 9A di antara Pasal 90 dan Pasal 91 UU 13/2003]. Terlebih, ketentuan yang dihapus tersebut sesungguhnya telah terakomodasi dalam Pasal 88E ayat (2) dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 di mana pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Oleh karenanya, penghapusan norma Pasal 90 UU 13/2003 dapat dibenarkan. Sehingga, tidak terdapat alasan bagi Mahkamah untuk menghidupkan kembali norma *a quo* sebagaimana dimohonkan oleh para Pemohon. Dengan demikian, dalil para Pemohon *a quo* adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.15.9.5] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 90A dan Pasal 90B dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 adalah bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945. Menurut para Pemohon, Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang mengatur mengenai upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan, tanpa melibatkan serikat pekerja/serikat buruh. Para Pemohon juga mendalilkan bahwa Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 tidak harmonis dengan Pasal 88A dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023, yang mengatur bahwa pengaturan pengupahan harus melibatkan serikat pekerja/serikat buruh dan upah minimum tidak boleh lebih rendah



dari ketentuan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya, berkenaan dengan pengujian Pasal 90B dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023, para Pemohon mendalilkan bahwa upah minimum tidak berlaku untuk usaha mikro dan kecil, serta penetapan upah hanya berdasarkan persentase konsumsi masyarakat. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, penting terlebih dahulu Mahkamah mengutip norma Pasal 90A dan Pasal 90B dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menyatakan:

Pasal 90A

Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di perusahaan.

Pasal 90B

- (1) Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil.
- (2) Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di perusahaan.
- (3) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Upah bagi usaha mikro dan kecil diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Berkenaan dengan persoalan konstitusionalitas norma yang didalilkan para Pemohon tersebut, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut.

[3.15.9.5.1] Bahwa berkenaan dengan pengujian norma Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang mengatur terkait “upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di perusahaan”. Menurut Mahkamah, norma *a quo* perlu dipahami dalam konteks perlindungan hak-hak pekerja/buruh yang lebih luas, khususnya terkait dengan pengaturan pengupahan yang telah diatur dalam ketentuan lainnya, antara lain dalam Pasal 88A dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023, khususnya pada ayat (4) yang secara eksplisit mengatur pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam konteks ini, justru menjadi suatu kemuliaan bagi pengusaha yang dapat memberikan upah di atas upah minimum kepada pekerja/buruh sehingga semakin dapat mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dalam memenuhi hak atas penghidupan yang layak sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Namun, tanpa mengurangi



kemuliaan pengusaha tersebut perlu dilakukan harmonisasi antara Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 dan Pasal 88A dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023, khususnya terkait dengan keterlibatan serikat pekerja/serikat buruh dalam proses kesepakatan penentuan upah di atas upah minimum sebagaimana yang dimohonkan para Pemohon. Sebab, norma Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 tidak melibatkan serikat pekerja/serikat buruh dalam proses menetapkan kesepakatan upah di atas upah minimum. Dalam kaitan ini serikat pekerja/serikat buruh memiliki peran penting untuk menjaga keseimbangan posisi tawar antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hal ini sejalan pula dengan pengertian serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya [vide Pasal 1 angka 17 UU 13/2003].

Selain itu, ketentuan norma yang dimohonkan pengujian juga perlu diselaraskan dengan keberadaan Dewan Pengupahan sebagaimana diatur dalam Pasal 98 dalam Pasal 81 angka 39 UU 6/2023, di mana Dewan Pengupahan terdiri atas unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar, dan akademisi. Oleh karena itu, dalam proses penyusunan kebijakan pengupahan, termasuk kebijakan terkait upah di atas upah minimum, keterlibatan serikat pekerja/serikat buruh harus diperhatikan sebagai bagian dari mekanisme *checks and balances* dalam hubungan industrial.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, menurut Mahkamah, norma Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, "Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan". Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

[3.15.9.5.2] Bahwa berkenaan dengan konstitusionalitas norma Pasal 90B dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menyatakan:

- (1) Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil.



- (2) Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan.
- (3) Kesepakatan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Upah bagi usaha mikro dan kecil diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Berkenaan dengan norma yang dipersoalkan oleh para Pemohon tersebut, karena dianggap tidak memberikan jaring pengaman bagi pekerja/buruh di usaha mikro dan kecil (UMK) untuk memenuhi hak atas penghidupan yang layak. Dalam kaitan untuk memahami UMK dimaksud, penting bagi Mahkamah merujuk Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UU 20/2008), di mana dinyatakan bahwa usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah). Sedangkan, usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah) [vide Pasal 1 angka 1 dan angka 2, Pasal 6 ayat (1) dan ayat (2) UU 20/2008]. Dalam rangka pemberdayaan dan pengembangan UMK pemerintah melakukan berbagai upaya sebagai bentuk jaring pengaman ekonomi, termasuk bantuan agar keberadaan UMK tetap dapat menjadi salah satu motor penggerak perekonomian. Namun demikian, menetapkan upah minimum yang sama bagi UMK dengan usaha skala menengah atau besar justru akan menyulitkan bagi berkembangnya UMK mengingat kriteria usaha tersebut adalah mikro dan kecil. Oleh karena itu, menurut Mahkamah, adanya perlakuan yang berbeda dalam penerapan upah minimum bagi usaha mikro dan kecil (UMK) merupakan kebijakan dalam upaya mendukung



pertumbuhan dan keberlanjutan sektor usaha tersebut. Dalam praktik, UMK menghadapi tantangan yang berbeda dibandingkan dengan usaha menengah dan besar, sehingga penetapan upah berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh menjadi solusi yang proporsional. Ketentuan mengenai upah pada UMK yang harus sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat, berdasarkan data statistik resmi, juga menunjukkan adanya upaya menjaga keseimbangan antara kebutuhan pekerja dan kemampuan pengusaha yang berusaha di sektor UMK. Lebih lanjut, ketentuan mengenai penetapan upah dalam UMK juga telah diatur dalam PP 36/2021, sebagai berikut:

Pasal 36

- (1) Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 sampai dengan Pasal 35 dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil.
- (2) Upah pada usaha mikro dan usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di Perusahaan dengan ketentuan:
 - a. paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi; dan
 - b. nilai Upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.
- (3) Rata-rata konsumsi masyarakat dan garis kemiskinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Pasal 37

Usaha mikro dan usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1) harus memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 38

Usaha mikro dan usaha kecil yang dikecualikan dari ketentuan Upah minimum wajib mempertimbangkan faktor sebagai berikut:

- a. mengandalkan sumber daya tradisional; dan/atau
- b. tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal.

Tanpa Mahkamah bermaksud menilai legalitas PP 36/2021, ketentuan upah minimum bagi UMK juga telah ditentukan dengan formula khusus agar memastikan bahwa upah yang disepakati tidak akan berada di bawah ambang batas yang mengancam kesejahteraan buruh/pekerja, yakni paling sedikit 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi atau 25% di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi. Menurut Mahkamah, norma Pasal 90B dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 telah ternyata memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh di usaha mikro dan kecil (UMK) untuk memenuhi hak atas penghidupan yang layak.



Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan norma Pasal 90B dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.15.9.6] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 91 yang telah dihapus oleh Pasal 81 angka 32 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, dan memohon untuk memberlakukan kembali Pasal 91 UU 13/2003. Menurut para Pemohon, norma Pasal 91 UU 13/2003 yang telah dihapus mengatur kesepakatan pengupahan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang berlaku, dan jika kesepakatan tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum.

Bahwa berkenaan dengan dalil para Pemohon *a quo*, setelah Mahkamah mencermati keseluruhan norma Pasal 81 angka 32 UU 6/2023, jika dibandingkan dengan ketentuan dalam undang-undang sebelumnya, *in casu* UU 13/2003, benar norma Pasal 91 UU 13/2003 telah dihapus atau tidak berlaku lagi. Norma yang mengatur mengenai kesepakatan pengupahan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang berlaku sebagaimana diatur dalam Pasal 91 UU 13/2003 yang dihapus dengan Pasal 81 angka 32 UU 6/2023. Dalam kaitan ini, penting bagi Mahkamah untuk menjelaskan norma yang terdapat dalam Pasal 91 UU 13/2003 yang sebelumnya menyatakan:

Pasal 91

- (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Terhadap norma yang telah dinyatakan dihapus tersebut, menurut Mahkamah, merupakan konsekuensi dari perubahan kebijakan mengenai ketenagakerjaan yang diatur dalam UU 6/2023. Namun, penghapusan norma tersebut tidak secara serta-merta meniadakan perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam hal pengupahan, karena ketentuan lain dalam UU 6/2023 telah mengatur terkait perusahaan tidak dapat semena-mena menetapkan kesepakatan



pengupahan yang merugikan pekerja/buruh, misalnya pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh [vide Pasal 88A dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023], serta pengaturan mengenai penetapan upah minimum [vide Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023].

Berkenaan dengan hal tersebut, Mahkamah perlu menegaskan bahwa dengan dihapusnya norma Pasal 91 UU 13/2003 adalah dapat dibenarkan. Oleh karena itu, tidak terdapat alasan yang kuat bagi Mahkamah untuk memberlakukan kembali Pasal 91 UU 13/2003. Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.15.9.7] Bahwa para Pemohon juga mendalilkan norma Pasal 92 dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Menurut para Pemohon, norma Pasal 92 ayat (1) UU 13/2003 awalnya mewajibkan pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan mempertimbangkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja. Namun berlakunya norma Pasal 92 dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 mengubah ketentuan kriteria tersebut dengan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Dengan menghilangkan kriteria seperti golongan, jabatan, dan kompetensi, pekerja/buruh tidak lagi diperlakukan secara adil, terutama dalam penetapan upah. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, isu konstitusional yang harus dijawab oleh Mahkamah yaitu apakah perubahan indikator penyusunan struktur dan skala upah yang tidak lagi memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi, namun diubah dengan memperhatikan pada kemampuan dan produktivitas perusahaan, tidak memberikan perlindungan yang cukup bagi pekerja/buruh, sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Bahwa sebelum mempertimbangkan permohonan para Pemohon *a quo*, penting terlebih dahulu bagi Mahkamah untuk memahami secara komprehensif penormaan yang dimohonkan pengujian yang disandingkan dengan pengaturan baik dalam UU 13/2003 maupun dalam peraturan pelaksanaannya PP 36/2021 sebagai berikut.

Pasal 92 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023

Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.



Pasal 92 ayat (1) UU 13/2023

Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

Penjelasan Pasal 92 ayat (1) UU 13/2023

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.

Pasal 21 PP 36/2021

Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.

Penjelasan Pasal 21 PP 36/2021

Faktor yang digunakan/dipilih untuk menilai atau membobot jabatan yang dapat dikompensasikan (*compensable factor*) dalam penyusunan struktur dan skala Upah antara lain pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang dipersyaratkan oleh jabatan

Bahwa setelah Mahkamah membaca secara saksama rumusan norma dalam pasal *a quo*, jika dibandingkan dengan ketentuan dalam norma asli sebelum perubahan, memang terdapat perubahan yang sebelumnya menentukan pengusaha memperhatikan aspek-aspek internal pekerja/buruh, seperti golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi, kemudian diubah dengan memerhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Selanjutnya, faktor yang digunakan untuk menilai atau membobot suatu jabatan yang dapat dikompensasikan (*compensable factor*) dalam penyusunan struktur dan skala upah antara lain pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang dipersyaratkan oleh jabatan [vide Penjelasan Pasal 21 PP 36/2021].

Bahwa Mahkamah perlu mengemukakan terlebih dahulu berkenaan dengan hubungan kerja, di mana terdapat paling tidak 2 (dua) pihak, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh. Kemudian, terdapat unsur upah sebagai imbalan yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh. Dalam suatu hubungan kerja yang ideal, posisi antara pengusaha dan pekerja/buruh haruslah sama dan setara. Namun, dalam praktiknya, terdapat posisi yang tidak setara antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pengusaha berada dalam posisi *upper hand*. Sedangkan pekerja/buruh berada dalam posisi



lower hand. Dalam kaitan ini, meskipun memiliki perbedaan isu, Mahkamah perlu mengutip pertimbangan hukum berkenaan dengan posisi antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 11 September 2014 yang antara lain menyatakan:

[3.18] ...Pengusaha dan pekerja/buruh, secara sosial ekonomis tidaklah sejajar, melainkan pihak yang satu, sebagai pengusaha tentu lebih kuat dan lebih tinggi, bila dibandingkan pekerja/buruh, karena pekerja/buruh secara sosial ekonomis jelas lebih lemah dan lebih rendah daripada pengusaha, meskipun antara pengusaha dan pekerja/buruh saling memerlukan. Perusahaan tidak akan memproduksi tanpa pekerja/buruh dan pekerja/buruh tidak dapat bekerja tanpa ada pengusaha...

Apabila kutipan pertimbangan hukum Putusan Mahkamah tersebut di atas diletakkan dalam konteks penormaan Pasal *a quo*, meskipun penyusunan struktur dan skala upah merupakan kewenangan pengusaha, namun hal tersebut tidak serta merta menjadikan pengusaha dapat bertindak sewenang-wenang dengan mengabaikan kondisi atau faktor tertentu dari pihak pekerja/buruh. Pasal *a quo* mengatur penyusunan struktur dan skala upah yang hanya berdasarkan pada kemampuan perusahaan dan produktivitas. Hal tersebut menunjukkan adanya indikator/parameter pengupahan yang ditentukan secara sepihak (unilateral) oleh pihak pengusaha tanpa disertai indikator/parameter tertentu dari pihak pekerja/buruh, sehingga menunjukkan adanya posisi yang tidak seimbang antara pengusaha dan pekerja dalam suatu hubungan kerja. Padahal, penormaan dalam suatu undang-undang merupakan bentuk perwujudan negara yang sudah seharusnya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dan sekaligus perlindungan bagi pengusaha, meskipun pekerja/buruh berada dalam posisi yang lemah dalam suatu hubungan kerja. Oleh karena itu, penting mencantumkan indikator golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi, tidak hanya kemampuan perusahaan dan produktivitas sebagaimana yang diatur dalam Pasal 92 dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023.

Bahwa terkait dengan indikator/parameter dari pekerja/buruh dalam hubungan kerja terdapat dalam bagian Penjelasan Pasal 21 ayat (1) PP 36/2021 yang menyatakan, "Faktor yang digunakan/dipilih untuk menilai atau membot jabatan yang dapat dikompensasikan (*compensable factor*) dalam penyusunan struktur dan skala Upah antara lain pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang



dipersyaratkan oleh jabatan.” Berdasarkan penjelasan tersebut, faktor/indikator seperti “pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang dipersyaratkan oleh jabatan” menjadi faktor kedua yang digunakan dalam menyusun skala upah setelah memprioritaskan faktor utama, yaitu kemampuan perusahaan dan produktivitas. Terlebih, faktor dari pekerja/buruh tersebut tidak bersifat wajib (*mandatory*) untuk dipertimbangkan, melainkan hanya bersifat fakultatif. Oleh karena itu, meskipun penyusunan skala upah tidak menghilangkan faktor dari pihak pekerja/buruh, namun pertimbangan untuk “mengkompensasikan” faktor tersebut berada pada pengaturan yang tidak setara dalam hierarki peraturan perundang-undangan. Materi muatan yang mengakomodir faktor pengusaha (kemampuan perusahaan dan produktivitas) berada dalam ketentuan undang-undang. Sedangkan, materi muatan yang mengakomodir indikator pekerja (pendidikan, keterampilan, dan pengalaman) berada dalam ketentuan peraturan pemerintah. Pengaturan demikian menunjukkan posisi norma dalam hierarki peraturan perundang-undangan yang tidak setara sehingga menimbulkan ketidakadilan bagi 2 (dua) pihak dalam hubungan kerja, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh. Dalam konteks inilah dikhawatirkan adanya diskriminasi yang mengakibatkan adanya perbedaan pengupahan.

Bahwa berkenaan dengan persoalan diskriminasi tersebut, Mahkamah perlu mengutip pertimbangan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 070/PUU-II/2004 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 23 Juli 2004 yang pada pokoknya menyatakan bahwa diskriminasi baru dapat dikatakan ada jika terdapat perlakuan yang berbeda tanpa adanya alasan yang masuk akal (*reasonable ground*) guna membuat perbedaan itu. Justru jika terhadap hal-hal yang sebenarnya berbeda diperlakukan secara seragam akan menimbulkan ketidakadilan. Kemudian, dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-V/2007 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 22 Februari 2008, diskriminasi adalah memperlakukan secara berbeda terhadap hal yang sama. Sebaliknya, bukan diskriminasi jika memperlakukan secara berbeda terhadap hal yang berbeda. Selain itu, Mahkamah juga kembali menegaskan berkenaan dengan pembatasan dalam isu diskriminasi dalam berbagai putusan yang terakhir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 30 Juli 2024, yang menegaskan bahwa tidak setiap perbedaan perlakuan serta-merta merupakan diskriminasi.



Berkaitan dengan persoalan yang didalilkan para Pemohon, Mahkamah menemukan adanya perbedaan perlakuan dalam pengaturan penyusunan struktur dan skala upah yang proporsional karena tidak adanya indikator/parameter dari pekerja/buruh yang dipertimbangkan oleh pengusaha dalam penyusunan struktur atau skala upah. Selain itu, Pasal *a quo* juga menjustifikasi adanya penyamarataan/perlakuan yang sama dari hal yang sebenarnya berbeda, *in casu* golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi dari para pekerja/buruh yang tentunya berbeda antara individu yang satu dengan lainnya. Terlebih lagi, penghapusan indikator/parameter pekerja/buruh dalam penyusunan struktur upah telah menghilangkan peran negara untuk memberikan perlindungan yang cukup bagi pekerja untuk mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kualifikasi setiap individu pekerja/buruh yang berbeda-beda sehingga akan melemahkan posisi tawar pekerja dalam suatu hubungan kerja. Pengaturan demikian jelas telah menimbulkan ketidakadilan yang nyata bagi pekerja/buruh. Oleh karena itu, sudah seharusnya negara hadir dan berperan untuk memberikan perlindungan yang adil dan layak bagi pekerja/buruh sehingga dapat semakin meningkatkan produktivitas perusahaan.

Bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, norma Pasal 92 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 tidak memberikan jaminan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dilindungi dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Oleh karena itu, menurut Mahkamah, norma Pasal 92 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 adalah bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai, "Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas, serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi." Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

[3.15.9.8] Bahwa para Pemohon juga mempersoalkan konstitusionalitas Penjelasan Pasal 94 dalam Penjelasan Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 yang berbunyi, "Yang dimaksud dengan "tunjangan tetap" adalah pembayaran kepada Pekerja/Buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran Pekerja/Buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu", karena mereduksi hak pekerja untuk mendapatkan imbalan yang adil, khususnya terkait dengan tunjangan



tetap yang tidak lagi memperhitungkan kehadiran dan prestasi. Menurut para Pemohon, kehadiran dan prestasi kerja seharusnya diperhitungkan dalam tunjangan tetap. Oleh karena itu, para Pemohon memohon agar Penjelasan Pasal 94 dalam Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 yang mengubah dimaknai “Yang dimaksud dengan “tunjangan tetap” adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu”.

Setelah Mahkamah membaca secara saksama rumusan norma dalam Pasal 94 UU 13/2003 dan Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 pada prinsipnya tidak ada perubahan yang substantif, hanya terdapat penyesuaian terkait dengan kata “dari” menjadi “atas” dan frasa “sedikit-dikitnya” menjadi “paling sedikit”. Sementara itu, pada bagian Penjelasan Pasal 94 UU 13/2003 dan Penjelasan Pasal 94 dalam Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 pada prinsipnya perbedaan terletak pada tunjangan tetap yang tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu. Sehingga, yang dipersalkan oleh para Pemohon adalah substansi penjelasan yang tidak mempertimbangkan kehadiran dan prestasi tertentu yang mereduksi hak para Pemohon untuk mendapatkan imbalan yang adil. Dalam kaitan dengan dalil para Pemohon *a quo*, tanpa Mahkamah bermaksud menilai legalitas PP 36/2021, hal tersebut telah diatur secara rinci dalam Pasal 7 PP 36/2021, sebagai berikut:

Pasal 7

- (1) Upah terdiri atas komponen:
 - a. Upah tanpa tunjangan;
 - b. Upah pokok dan tunjangan tetap;
 - c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau
 - d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.
- (2) Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.
- (3) Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.
- (4) Komponen Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang akan digunakan ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (5) Persentase besaran Upah pokok dalam komponen Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) untuk jabatan atau pekerjaan



tertentu, dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bahwa ketentuan di atas telah secara eksplisit mengatur mengenai komponen upah yang meliputi upah tanpa tunjangan, upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap atau upah pokok dan tunjangan tidak tetap. Selanjutnya, terhadap komponen upah yang terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Sementara terhadap komponen upah yang terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Berkenaan dengan dalil para Pemohon mengenai inkonstitusionalitas Penjelasan Pasal 94 dalam Penjelasan Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 karena dianggap mereduksi hak pekerja untuk mendapatkan imbalan yang adil, khususnya terkait dengan tunjangan tetap yang tidak memperhitungkan kehadiran dan prestasi. Berkenaan dengan dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, jika besaran tunjangan yang bersifat “tetap” yang mengaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja tertentu, maka besarnya akan menjadi dinamis/fluktuatif/ berubah-ubah sesuai dengan tingkat kehadiran atau prestasi yang berbeda dari waktu ke waktu. Sedangkan, jika tunjangan tetap dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi kerja tertentu maka akan menghilangkan esensi dari tunjangan yang bersifat “tetap”. Oleh karena itu, menurut Mahkamah, tidak terdapat persoalan konstitusionalitas norma dalam Pasal *a quo* yang mencederai hak pekerja/buruh atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta hak atas imbalan dan perlakuan yang adil dan layak. Hal demikian dapat dipahami karena tunjangan tetap merupakan salah satu komponen dari upah yang memiliki sifat “teratur” dalam penghitungannya. Ketiadaan penghitungan kehadiran dan prestasi kerja dalam penghitungan tunjangan tetap pun tidak kemudian menimbulkan upah yang tidak berkeadilan dan layak karena hal tersebut menjadi pertimbangan pengusaha dalam menentukan komponen yang lain di luar upah pokok dan tunjangan tetap.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan inkonstitusionalitas Penjelasan Pasal 94 dalam Penjelasan Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 adalah dalil yang tidak dapat dibenarkan.



Dengan demikian, dalil para Pemohon berkenaan dengan kehadiran dan prestasi kerja yang harus diperhitungkan dalam tunjangan tetap adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.15.9.9] Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 95 dalam Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 inkonstitusional karena telah mereduksi hak pekerja/buruh dalam konteks prioritas pembayaran upah dan hak-hak lainnya ketika perusahaan pailit atau dilikuidasi. Para Pemohon mendalilkan terdapat ketidakselarasan antara Pasal 95 ayat (2) dan Pasal 95 ayat (3) yang telah diubah dengan Pasal 81 angka 36 UU 6/2023, di mana pada ayat (2) ditentukan bahwa upah pekerja harus didahulukan daripada semua kreditur, termasuk kreditur separatis (pemegang jaminan kebendaan). Sementara pada ayat (3) mengecualikan kreditur pemegang jaminan kebendaan dalam hal pembayaran hak lainnya. Dengan adanya ketidakjelasan ini, para Pemohon memohon agar Pasal 95 UU 13/2003 berlaku kembali. Berkenaan dengan dalil *a quo*, isu konstitusional yang perlu dijawab oleh Mahkamah adalah, apakah prioritas pembayaran upah dan hak lainnya bagi pekerja/buruh dalam kondisi perusahaan pailit atau dilikuidasi dalam Pasal *a quo* bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Bahwa sebelum Mahkamah mempertimbangkan dalil *a quo*, penting bagi Mahkamah untuk mengutip secara utuh norma Pasal 95 dalam Pasal 81 angka 36 dan Penjelasan ayat (1) UU 6/2023, sebagai berikut:

- (1) Dalam hal Perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, Upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh Pekerja/Buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.
- (2) Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.
- (3) Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

Penjelasan ayat (1)

Yang dimaksud dengan "didahulukan pembayarannya" yaitu pembayaran Upah Pekerja/Buruh didahulukan dari semua jenis kreditur termasuk kreditur separatis atau kreditur pemegang hak jaminan kebendaan, tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk pemerintah.

Setelah Mahkamah mencermati secara saksama norma *a quo*, dalam kondisi perusahaan pailit maka berlaku kondisi pembayaran yaitu: *pertama*, upah



dan hak lainnya yang belum diterima pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya, sebelum pembayaran kepada semua kreditur. *Kedua*, hak lainnya dari pekerja/buruh didahulukan pembayarannya atas semua kreditur, kecuali kreditur pemegang hak jaminan kebendaan. Artinya, berdasarkan skala prioritas, jika terdapat utang berupa upah kepada pekerja/buruh, maka pembayarannya akan berada pada posisi pertama untuk didahulukan. Namun, jika terdapat utang berupa hak lainnya kepada pekerja/buruh, maka pembayarannya berada pada posisi kedua setelah pembayaran kepada kreditur pemegang hak jaminan kebendaan. Sehingga, terdapat perlakuan berbeda atas pelunasan utang berupa upah atau utang berupa hak lainnya.

Bahwa selanjutnya untuk memahami secara komprehensif isu dalam Pasal *a quo*, penting terlebih dahulu bagi Mahkamah untuk menguraikan berkenaan dengan utang dan kreditor dalam Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU 37/2004) dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Utang merupakan kewajiban yang dinyatakan atau dapat dinyatakan dalam jumlah uang baik dalam mata uang Indonesia maupun mata uang asing, baik secara langsung maupun yang akan timbul di kemudian hari atau kontinjen, yang timbul karena perjanjian atau undang-undang dan yang wajib dipenuhi oleh debitor dan bila tidak dipenuhi memberi hak kepada kreditor untuk mendapat pemenuhannya dari harta kekayaan debitor [vide Pasal 1 angka 3 UU 37/2004]. Pada dasarnya, jika terjadi kepailitan pelunasan utang kepada para kreditor mengacu pada asas *pari passu pro rata parte*, yaitu para kreditor secara bersama-sama memperoleh pelunasan secara proporsional [vide Pasal 1132 KUHPerdata]. Artinya, pembagian harta debitor dibagi kepada kreditor berdasarkan besaran utang tertentu secara berimbang. Dalam kaitan ini, terdapat 2 (dua) kategori besar kreditor, yaitu kreditor preferen dan kreditor konkuren. Kreditor preferen terbagi menjadi kreditor separatis dan kreditor dengan hak istimewa. Kreditor separatis memegang hak jaminan kebendaan (hipotek, gadai, hak tanggungan, fidusia) atas harta debitor dan menduduki urutan tertinggi dalam pelunasan pembayaran, kecuali ditentukan lain. Kreditor dengan hak istimewa memiliki hak istimewa berdasarkan peraturan perundang-undangan [vide Pasal 1134, Pasal 1138, Pasal 1149 KUHPerdata]. Sedangkan, kreditor konkuren tidak memiliki hak istimewa dan hak jaminan kebendaan, sehingga tidak ada pelunasan yang didahulukan [vide Pasal 1132 KUHPerdata]. Berdasarkan skala prioritas atau



pemeringkatannya, maka urutannya adalah 1) kreditor separatis, 2) kreditor dengan hak istimewa (preferen), dan 3) kreditor konkuren.

Bahwa berkenaan dengan pembayaran utang kepada pekerja/buruh berupa upah dan/atau hak lainnya dalam kondisi perusahaan pailit, Mahkamah telah mempertimbangkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 11 September 2014 dengan pertimbangan hukum antara lain:

“... Sementara itu, bagi pekerja/buruh upah merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi diri dan keluarganya, sehingga menjadi tidak tepat manakala upah pekerja/buruh tersebut menduduki peringkat yang lebih rendah dengan argumentasi yang dikaitkan dengan risiko yang bukan ruang lingkup pertimbangannya. Adalah tidak adil mempertanggungkan sesuatu terhadap sesuatu yang ia tidak turut serta dalam usaha. Selain itu, hidup dan mempertahankan kehidupan, berdasarkan Pasal 28A UUD 1945 adalah hak konstitusional dan berdasarkan Pasal 28I ayat (1) adalah hak yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun, yang oleh karenanya berdasarkan ayat (4) dan ayat (5) pasal tersebut, negara dalam hal ini Pemerintah, harus melindungi, memajukan, menegakkan, dan memenuhinya dalam peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis;

[3.16] ... Oleh karena itu, dalam membuat kebijakan hukum, hak-hak pekerja/buruh tidak boleh termarginalisasi dalam kepailitan, namun tidak boleh mengganggu kepentingan kreditor (separatis) yang telah diatur dalam ketentuan hukum jaminan baik berupa gadai, hipotek, fidusia, maupun hak tanggungan lainnya.

[3.19] Menimbang bahwa mengenai hak-hak pekerja/buruh yang lain, menurut Mahkamah, hal tersebut tidak sama atau berbeda dengan upah pekerja/buruh. Upah pekerja/buruh secara konstitusional berdasarkan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 merupakan hak konstitusional yang oleh karenanya adalah hak konstitusional pula untuk mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Adapun hak-hak lainnya tidaklah demikian, sehingga implikasi hukumnya adalah wajar bila terkait dengan pembayaran dimaksud hak tersebut berada pada peringkat di bawah kreditor separatis. Sementara itu, mengenai kewajiban terhadap negara hal tersebut adalah wajar manakala berada pada peringkat setelah upah pekerja/buruh. Argumentasinya adalah, selain berdasarkan uraian di atas, karena fakta yang sesungguhnya negara memiliki sumber pembiayaan lain, sedangkan bagi pekerja/buruh upah adalah satu-satunya sumber untuk mempertahankan hidup bagi diri dan keluarganya;

Berdasarkan kutipan pertimbangan hukum di atas, Mahkamah mengabulkan permohonan para Pemohon dengan amar antara lain sebagai berikut:

“Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia



Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai: “pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis”.

Berdasarkan kutipan pertimbangan hukum tersebut di atas, Mahkamah telah menegaskan adanya kewajiban pelunasan utang kepada pekerja/buruh dengan membedakan perlakuan terhadap utang upah dan utang hak lainnya, seperti pesangon, uang penghargaan, tunjangan hari raya, dan uang penggantian hak atas cuti sepanjang hal tersebut dimuat dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Dalam konteks Pasal *a quo*, frasa “hak lainnya” berada dalam penormaan berkenaan dengan pelunasan oleh perusahaan dalam keadaan pailit.

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, perbedaan perlakuan pelunasan utang berupa upah dan hak lainnya kepada pekerja/buruh dapat dipahami sebagai upaya untuk memberikan kepastian hukum yang adil, tidak hanya bagi pekerja/buruh, juga bagi kreditur separatis pemegang hak kebendaan. Namun demikian, Mahkamah perlu menegaskan prioritas pelunasan utang berupa hak lainnya bagi pekerja/buruh dalam Pasal 95 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 agar tidak terdapat keraguan dalam pemeringkatan pembayaran utang berupa hak lainnya bagi pekerja/buruh dalam kondisi perusahaan pailit.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum di atas, sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, serta kepastian hukum yang adil, menurut Mahkamah, norma Pasal 95 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 adalah bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur termasuk kreditur preferen kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.” Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

[3.15.9.10] Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 97 yang dihapus oleh Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 menyatakan, “Ketentuan mengenai penghasilan yang



layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah” adalah inkonstitusional. Para Pemohon mendalilkan tidak terdapat kejelasan pendelegasian ke dalam peraturan pemerintah. Selain itu, penghapusan ketentuan Pasal 97 dalam Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 telah menyebabkan ketidakpastian hukum terkait dengan pengupahan yang mengakibatkan pengurangan perlindungan hak pekerja atas penghasilan yang layak yang merupakan bagian penting dari proses legislasi yang seharusnya tidak boleh diabaikan, karena berkaitan dengan kepastian hukum dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Para Pemohon memohon agar Pasal 97 UU 13/2003 diberlakukan kembali.

Terkait dengan dalil para Pemohon *a quo*, setelah Mahkamah membaca secara saksama ketentuan norma *a quo*, dengan adanya perubahan UU 13/2003 oleh UU 6/2023 dilakukan sekaligus penataan letak norma dalam pasal-pasal yang baru sebagaimana hal tersebut termaktub, antara lain dalam Pasal 88 dalam Pasal 81 angka 27 dan Pasal 88A dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang berkaitan dengan pengupahan, serta dalam Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang berkaitan dengan upah minimum. Berkenaan dengan hal tersebut, menurut Mahkamah dihapuskannya norma Pasal 97 UU 13/2003, adalah dapat dibenarkan. Oleh karena itu, tidak terdapat alasan bagi Mahkamah untuk memberlakukan kembali norma yang telah dihapus tersebut sebagaimana yang dimohonkan oleh para Pemohon. Dengan demikian, dalil para Pemohon *a quo* adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.15.9.11] Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 98 dalam Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 inkonstitusional karena menyederhanakan peran Dewan Pengupahan hanya sebagai pemberi saran dan pertimbangan, tanpa kewenangan merumuskan kebijakan, sehingga mengurangi akses serikat pekerja untuk memperjuangkan kepentingan pekerja secara efektif. Para Pemohon juga mendalilkan perubahan tersebut dipandang sebagai upaya sentralisasi kewenangan dalam penetapan kebijakan pengupahan di tangan pemerintah yang berpotensi melemahkan peran partisipatif dari unsur di Dewan Pengupahan, khususnya serikat pekerja. Oleh



karena itu, menurut para Pemohon norma *a quo* bertentangan dengan Pasal 28 dan Pasal 28C UUD NRI Tahun 1945, dan memohon agar Pasal 98 UU 13/2003 diberlakukan kembali. Terkait dengan dalil para Pemohon *a quo*, penting terlebih dahulu bagi Mahkamah untuk mengutip norma Pasal 98 dalam Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang menyatakan:

Pasal 98

- (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan.
- (2) Dewan pengupahan terdiri atas unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar, dan akademisi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Berkenaan dengan norma di atas, penting juga bagi Mahkamah mencermati ketentuan sebelum berlakunya UU 6/2023, di mana pengaturan Dewan Pengupahan diatur dalam Pasal 98 UU 13/2003 dan sebagai pelaksanaannya diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan. Setelah berlakunya UU 6/2023, pengaturannya terdapat dalam Pasal 81 angka 39 UU 6/2023, dan pelaksanaannya diatur dalam PP 36/2021 sebagaimana telah diubah dengan PP 51/2023 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pengangkatan, Pemberhentian, dan Penggantian Anggota Dewan Pengupahan, dan Tata Kerja Dewan Pengupahan (Permenaker 13/2021).

Tanpa mahkamah bermaksud menilai legalitas PP 36/2021, bahwa Dewan Pengupahan terdiri atas Dewan Pengupahan Nasional dan Dewan Pengupahan Provinsi. Jika diperlukan, dapat dibentuk Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota [vide Pasal 69 ayat (1) dan ayat (2) PP 36/2021]. Selanjutnya, berkenaan dengan tugasnya, Dewan Pengupahan Nasional bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah pusat terkait perumusan kebijakan pengupahan, serta penyusunan dan pengembangan sistem pengupahan. Dewan pengupahan provinsi bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada gubernur mengenai penetapan upah minimum provinsi, penetapan upah minimum kabupaten/kota yang diusulkan, serta penyiapan bahan untuk pengembangan sistem pengupahan. Sementara itu, dewan pengupahan kabupaten/kota bertugas memberikan saran dan



pertimbangan kepada bupati atau wali kota mengenai usulan upah minimum kabupaten/kota serta penyiapan bahan untuk pengembangan sistem pengupahan [vide Pasal 71 PP 51/2023]. Oleh karena itu, menurut Mahkamah, tanpa disebutkan “Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota” sebagaimana didalilkan para Pemohon, dalam norma Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 98 ayat (1) UU 13/2003, maksud pasal *a quo* adalah Dewan Pengupahan Provinsi terkait dengan pembentukannya di tingkat provinsi, sedangkan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota terkait dengan pembentukannya di tingkat kabupaten/kota.

Berkenaan dengan dalil para Pemohon yang menyatakan norma *a quo* menyederhanakan peran Dewan Pengupahan hanya sebagai pemberi saran dan pertimbangan, tanpa kewenangan merumuskan kebijakan pengupahan, menurut Mahkamah, keberadaan Dewan Pengupahan, yang terdiri dari unsur pemerintah, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, pakar, dan akademisi, seharusnya tidak hanya dibatasi pada pemberian saran dan pertimbangan, tetapi juga perlu turut berpartisipasi secara aktif dalam perumusan kebijakan tersebut, hal tersebut merupakan esensi dari prinsip demokrasi dalam pengambilan keputusan dengan melibatkan seluruh pihak yang berkepentingan. Terlebih, kebijakan pengupahan memiliki dimensi yang sangat terkait dengan kondisi sosial, ekonomi, dan budaya di masing-masing daerah. Jika peran Dewan Pengupahan dibatasi hanya sebagai pemberi “saran dan pertimbangan” tanpa kewenangan substantif dalam ikut berpartisipasi secara aktif merumuskan kebijakan, akan terjadi ketimpangan dalam representasi kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha, yang dapat mengakibatkan kebijakan pengupahan tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi riil di lapangan. Keterlibatan yang lebih aktif ini akan mendorong lahirnya kebijakan pengupahan yang benar-benar merupakan hasil konsensus yang adil bagi semua pihak terkait, *in casu* pekerja/buruh.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, norma Pasal 98 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang mengatur mengenai kewenangan Dewan Pengupahan hanya memberikan saran dan pertimbangan, tanpa kewenangan merumuskan kebijakan pengupahan, telah ternyata merugikan hak serikat pekerja untuk memperjuangkan kepentingan pekerja secara efektif. Oleh karena itu, menurut Mahkamah, Pasal 98 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan



hukum yang mengikat, sepanjang tidak dimaknai, “Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan yang berpartisipasi secara aktif”. Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

[3.15.10] Bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan upah dalam norma Pasal 88 ayat (3) huruf j UU 13/2003 yang telah dihapus oleh Pasal 88 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023; Pasal 88 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023; Pasal 88A ayat (7), Pasal 88B, Pasal 88E dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023; Pasal 89 dalam Pasal 81 angka 29 UU 6/2023; Pasal 90 dalam Pasal 81 angka 30 UU 6/2023; Pasal 90B dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023; Pasal 91 dalam Pasal 81 angka 32 UU 6/2023; Penjelasan Pasal 94 dalam Penjelasan Pasal 81 angka 35 UU 6/2023; dan Pasal 97 dalam Pasal 81 angka 38 UU 6/2023, telah ternyata tidak menimbulkan persoalan perlindungan hak atas penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, bukan sebagaimana yang didalilkan para Pemohon. Dengan demikian dalil para Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum.

Sementara itu, berkenaan dengan norma Pasal 88 ayat (1), Pasal 88 ayat (2), Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023; Pasal 88C, Pasal 88D ayat (2), Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023; Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023; Pasal 92 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023; Pasal 95 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 36 UU 6/2023; dan Pasal 98 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 39 UU 6/2023, telah ternyata menimbulkan ketidakpastian hukum dan jaminan perlindungan penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, namun bukan sebagaimana yang didalilkan para Pemohon. Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

Dalil Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

[3.15.11] Menimbang bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 151 ayat (4) UU 13/2003; Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 yang menyisipkan ketentuan Pasal 151A di antara Pasal 151 dan Pasal 152 UU 13/2003; Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 154A di



antara Pasal 154 dan Pasal 155 UU 13/2003; Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 157A di antara Pasal 157 dan Pasal 158 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, dengan dalil-dalil sebagai berikut.

[3.15.11.1] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 151 ayat (4) UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Para Pemohon menganggap adanya penambahan frasa “pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial” menyebabkan tidak adanya konsekuensi dari tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) sehingga menciptakan ketidakpastian hukum dan berpotensi membuka ruang bagi pengusaha untuk melakukan PHK secara sewenang-wenang tanpa proses hukum yang adil. Oleh karena itu, para Pemohon memohon agar pasal *a quo* dimaknai, “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja batal demi hukum, apabila tidak dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”;

Berkenaan dengan dalil para Pemohon *a quo*, penting bagi Mahkamah untuk terlebih dahulu mengutip secara utuh norma Pasal 151 dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang menyatakan,

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bertolak dari rumusan norma Pasal 151 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 tersebut di atas, pada prinsipnya menghendaki PHK sebagai upaya



terakhir (*the last resort*) yang prosesnya melibatkan pengusaha, pekerja, serikat pekerja dan pemerintah, *in casu* kementerian yang menangani urusan ketenagakerjaan. Artinya, dalam kaitan dengan PHK, segala hal harus diupayakan terlebih dahulu agar dapat mencegah terjadinya PHK. Upaya dimaksud merupakan kegiatan yang positif, antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja [vide Penjelasan Pasal 151 ayat (1) UU 6/2023]. Mengingat PHK merupakan upaya terakhir, Mahkamah pun telah mempertimbangkan berbagai upaya yang harus ditempuh sebelum PHK terjadi dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 20 Juni 2012 yang antara lain menyatakan, “(a) mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur; (b) mengurangi *shift*; (c) membatasi/menghapuskan kerja lembur; (d) mengurangi jam kerja; (e) mengurangi hari kerja; (f) meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu; (g) tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; (h) memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat..”. Namun, apabila pada akhirnya tidak dapat dihindari adanya PHK, maka PHK yang akan dilakukan tersebut harus “diberitahukan” terlebih dahulu maksud dan alasan PHK kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh [vide Pasal 151 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023].

Berkenaan dengan penggunaan istilah “diberitahukan” dalam norma Pasal 151 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 sebelumnya memang tidak digunakan dalam norma Pasal 151 ayat (2) UU 13/2003 sebab norma *a quo* tidak menegaskan adanya proses pemberitahuan terlebih dahulu kepada pekerja/buruh mengenai maksud dan alasan melakukan PHK. Namun, langsung menyatakan apabila akan dilakukan PHK “wajib dirundingkan” terlebih dahulu antara pengusaha dan serikat pekerja atau pekerja apabila tidak menjadi anggota serikat pekerja. Kemudian, dalam ketentuan sebelumnya, jika perundingan tersebut tidak mencapai persetujuan, maka pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial [vide Pasal 151 ayat (3) UU 13/2003]. Sementara itu, jika disandingkan dengan norma Pasal 151 dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 proses melakukan PHK ditentukan dengan cara memberitahukan terlebih dahulu maksud dan alasan PHK tersebut kepada



pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Apabila setelah diberitahukan ternyata pekerja/buruh tidak dapat menerima atau menolak maksud dan alasan PHK dimaksud maka penyelesaian PHK tersebut wajib dirundingkan melalui perundingan bipartit. Artinya, kekhawatiran para Pemohon bahwa pemberitahuan secara leksikologi hanya bermakna sebagai komunikasi 1 (satu) arah, *in casu* dari pengusaha kepada pekerja/buruh sehingga tidak terdapat aspek respon (*feedback*) dari pekerja/buruh, tidaklah demikian maksudnya. Sebab, menurut Mahkamah, kata “diberitahukan” dalam konteks norma yang didalilkan para Pemohon adalah pemberitahuan mengenai maksud dan alasan PHK, setelah berbagai upaya dilakukan oleh pengusaha untuk menghindari terjadinya PHK. Proses atau tahapan selanjutnya, tetap wajib dilakukan perundingan, apabila pekerja/buruh tidak sepakat dengan maksud dan alasan PHK yang telah diberitahukan tersebut. Artinya, mekanisme “wajib dilakukan perundingan” tersebut adalah perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang pada hakikatnya tetap sama dengan yang semula ditentukan dalam Pasal 151 UU 13/2003.

Dalam konteks wajib dilakukan perundingan bipartit inilah penting bagi Mahkamah untuk menegaskan sebagaimana yang telah ditentukan dalam Pasal 136 UU 13/2003 yang pada pokoknya menyatakan bahwa, “Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan PHI melalui prosedur PPHI yang diatur dengan undang-undang”. Undang-undang yang dimaksud adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004). Artinya, UU 13/2003 pada prinsipnya menghendaki adanya mekanisme musyawarah untuk mencapai mufakat dalam melakukan perundingan. Hal ini sejalan pula dengan Pasal 3 ayat (1) UU 2/2004 sebab PHK adalah upaya terakhir yang ditempuh. Oleh karena itu, maka perlu dimusyawarahkan untuk diambil kesepakatan dalam perundingan bipartit sebagai bentuk pengejawantahan ideologi bangsa dan dasar negara Pancasila dalam berkegiatan usaha/bisnis. Terlebih lagi, kedudukan pekerja tidak sederajat dengan pengusaha, sehingga untuk tetap dapat menjaga keberlangsungan hidup yang layak dari pekerja/buruh maka mekanisme perundingan bipartit tersebut harus dilakukan



dengan dilandasi prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat. Prinsip inilah yang harus menjadi bagian dalam memaknai norma Pasal 151 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023. Sekalipun hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh merupakan hubungan berdasarkan perjanjian kerja yang mengandung unsur, pekerjaan, upah dan perintah [vide Pasal 1 angka 15 UU 13/2003], namun dalam kaitan ini Mahkamah telah menegaskan dalam pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 19 September 2013, antara lain.

“**[3.10.3]** Bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan publik yang mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara;”

Oleh karena itu, untuk sampai pada upaya terakhir terjadinya PHK maka landasan musyawarah untuk mufakat sebagaimana yang ditekankan dalam Pasal 136 UU 13/2003 dan Pasal 3 ayat (1) UU 2/2004 menjadi bagian penting dalam melakukan perundingan bipartit, sehingga meskipun para Pemohon tidak mengajukan permohonan terhadap konstusionalitas norma Pasal 151 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023, namun Mahkamah berpendapat demi terjaganya konstusionalitas norma Pasal *a quo* secara keseluruhan, perlu ditegaskan bahwa PHK merupakan upaya terakhir (*the last resort*) untuk memutus hubungan kerja dengan pekerja.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, menurut Mahkamah, Pasal 151 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “wajib dilakukan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.” Dengan demikian, permohonan para Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

Bahwa selanjutnya berkenaan dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan norma Pasal 151 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang dikhawatirkan tidak sejalan dengan proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan



Industrial (PPHI) dalam UU 2/2004, penting pula bagi Mahkamah menegaskan bahwa frasa “pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial”, merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan norma sebelumnya bahwa jika perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan maka dengan sendirinya proses penyelesaiannya harus dilakukan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana ketentuan dalam UU 2/2004. Dalam konteks ini yang dikhawatirkan para Pemohon, PHK sudah dilakukan sebelum diperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) sebagaimana semula dinyatakan dalam Pasal 151 ayat (3) UU 13/2003. Oleh karena itu, para Pemohon memohon apabila terjadi PHK sebelum ada penetapan dimaksud maka “batal demi hukum”. Substansi yang dimohonkan para Pemohon tersebut sesungguhnya sudah menjadi esensi dari norma Pasal 151 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023. Artinya, jika masih ditempuh proses penyelesaian PHI maka pekerja/buruh tidak dapat di PHK. Apabila merujuk pada UU 2/2024, terdapat 5 (lima) cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu: 1) perundingan bipartit; 2) konsiliasi; 3) arbitrase; 4) mediasi; dan 5) pengadilan hubungan industrial. Dalam kaitan ini, Pasal 151 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 hanya menyebutkan secara eksplisit “perundingan bipartit” sebagaimana pertimbangan di atas, di mana proses melakukan PHK tersebut wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat [vide Pasal 3 ayat (1) UU 2/2004]. Sehingga, perundingan bipartit dalam Pasal *a quo* merupakan salah satu bentuk mekanisme penyelesaian PHI yang bersifat wajib (*mandatory*). Jika perundingan gagal, maka penyelesaian PHI dilakukan melalui mekanisme lanjutan, seperti konsiliasi atau mediasi, dan jika tidak tercapai diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial. Ketika perselisihan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 24 UU 2/2004, maka perselisihan tersebut dianggap belum final dan mengikat sampai putusan pengadilan memperoleh kekuatan hukum tetap [vide Pertimbangan Hukum Sub-paragraf **[3.10.3]** Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011]. Artinya, proses PPHI, *in casu* perselisihan PHK yang berlangsung sejak adanya penolakan PHK dari pekerja/buruh adalah sampai dengan berakhirnya seluruh proses setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bersifat tetap. Penegasan demikian penting artinya agar



tidak terjadi PHK secara sewenang-wenang sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 sebagaimana yang didalilkan para Pemohon.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, menurut Mahkamah, Pasal 151 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, "Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan maka Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap", sebagaimana amar Putusan *a quo*. Dengan demikian menurut Mahkamah dalil para Pemohon *a quo* beralasan menurut hukum untuk sebagian.

[3.15.11.2] Menimbang bahwa para Pemohon juga mendalilkan norma Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 151A di antara Pasal 151 dan Pasal 152 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945. Menurut para Pemohon, Pasal 151A huruf a UU 6/2023 menentukan pengusaha tidak perlu memberitahukan PHK sebagaimana ketentuan Pasal 151 ayat (2) UU 6/2023, jika pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Ketentuan tersebut memicu ketidakpastian hukum karena tidak ada parameter yang jelas terkait dengan pengunduran diri, sehingga bertentangan dengan prinsip kepastian hukum. Terlebih, tidak ada penjelasan rinci mengenai "pengunduran diri atas kemauan sendiri" yang membuka ruang bagi pengusaha untuk memanipulasi kondisi kerja, memaksa pekerja mengundurkan diri tanpa ada pemberitahuan yang seharusnya wajib dilakukan, sehingga bertentangan dengan prinsip perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Para Pemohon menginginkan pemaknaan pasal *a quo* menjadi, "pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha".

Berkenaan dengan dalil para Pemohon *a quo*, penting bagi Mahkamah mengutip terlebih dahulu norma Pasal 151A UU 6/2023 yang menyatakan:

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; atau
- d. Pekerja/Buruh meninggal dunia

Berdasarkan rumusan norma di atas, pemberitahuan yang dimaksudkan terkait dengan pemberitahuan pengusaha kepada pekerja dan/atau serikat pekerja apabila PHK sebagai upaya terakhir akan ditempuh. Artinya, ketentuan mengenai “pemberitahuan” tersebut tidak terkait dengan persoalan pemberhentian sebagai pekerja karena kemauan sendiri dari pekerja. Sebab, memahami norma di atas harus dikaitkan dengan ketentuan yang menjadi rujukan, yaitu Pasal 151 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang menyatakan, “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”. Sementara itu, jika pekerja/buruh tidak ingin melanjutkan hubungan kerjanya karena mengundurkan diri maka PHK dimungkinkan terjadi karena kemauan sendiri dari pekerja/buruh dengan menyampaikan surat pengunduran diri secara tertulis. Dengan sendirinya, pengusaha tidak perlu melakukan pemberitahuan sebagaimana maksud Pasal 151 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 karena PHK tersebut terjadi atas inisiatif sendiri dari pekerja/buruh, namun cukup dengan memberikan tanggapan atas surat pengunduran diri tersebut. Dalam kaitan dengan kekhawatiran para Pemohon akan ada unsur paksaan terhadap pekerja untuk mengundurkan diri, hal tersebut bukan merupakan persoalan konstiusionalitas norma. Andaipun, ada unsur “pemaksaan” sebagaimana dalil para Pemohon maka terhadap PHK proses penyelesaiannya tetap sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 151 dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023, termasuk jika akan menggunakan mekanisme PPHI maka harus tunduk pada UU 2/2004.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan inkonstitusionalitas norma Pasal 151A dalam Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.15.11.3] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 154A ayat (1) huruf b di antara Pasal 154 dan Pasal 155 UU 13/2003 yang selengkapnya menyatakan:



- (1) Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:
- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
 - b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
 - c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
 - d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
 - e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
 - f. Perusahaan pailit;
 - g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 1. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/Buruh;
 2. membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
 4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
 5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja
 - h. adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/ Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
 - i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
 - j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
 - k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur



- dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 - m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
 - o. Pekerja/Buruh meninggal dunia.
- (2) Selain alasan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat 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.

Berkenaan dengan hal tersebut di atas, menurut para Pemohon, norma Pasal 154A ayat (1) huruf b dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011. Selanjutnya, adanya frasa "atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan" dalam Pasal 154A ayat (1) huruf b UU 6/2023 membuka ruang bagi pengusaha untuk melakukan PHK tanpa penutupan perusahaan yang dapat berdampak pada ketidakpastian hukum dan kesewenang-wenangan.

Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, setelah Mahkamah membaca secara saksama keseluruhan norma Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023, pada pokoknya mengatur mengenai alasan terjadinya PHK, di mana salah satu alasan tersebut adalah "perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian" [vide Pasal 154A ayat (1) huruf b dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023]. Para Pemohon khawatir norma tersebut, khususnya terkait frasa "atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan", dapat menyebabkan perbedaan dalam penerapannya karena setiap pekerja/buruh dapat diputuskan hubungan kerjanya kapan saja dengan dasar perusahaan tutup sementara atau operasionalnya berhenti sementara. Dalam kaitan ini, tidak terdapat penjelasan



terkait dengan norma Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 karena dinyatakan “Cukup jelas”.

Berkenaan dengan persoalan inkonstitusionalitas norma yang didalilkan para Pemohon *a quo*, penting bagi Mahkamah untuk mengutip terlebih dahulu pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 20 Juni 2012, di mana dalam pertimbangan hukumnya antara lain menyatakan:

[3.21] Menimbang bahwa permasalahan yang dihadapi oleh para Pemohon, menurut Mahkamah, tidaklah dapat ditentukan semata-mata hanya karena penerapan hukum belaka mengingat tidak ditemukan definisi yang jelas dan *rigid* atas frasa “*perusahaan tutup*” dalam UU 13/2003 apakah perusahaan tutup yang dimaksud adalah tutup secara permanen ataukah hanya tutup sementara. Penjelasan Pasal 164 UU 13/2003 hanya menyatakan “cukup jelas”. Dengan demikian, siapa saja dapat menafsirkan norma tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing misalnya menganggap penutupan perusahaan sementara untuk melakukan renovasi merupakan bagian dari efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar melakukan PHK. Tafsiran yang berbeda-beda tersebut dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda dalam penerapannya, karena setiap pekerja dapat diputuskan hubungan kerjanya kapan saja dengan dasar perusahaan tutup sementara atau operasionalnya berhenti sementara. Hal demikian dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi kelangsungan pekerjaan bagi pekerja/buruh di dalam menjalankan pekerjaannya, yang bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”;

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tersebut berkaitan dengan pengujian norma Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 yang semula menyatakan:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

Terhadap frasa “perusahaan tutup” menimbulkan tafsir yang berbeda-beda untuk dijadikan alasan PHK dengan alasan perusahaan tutup sementara atau operasionalnya berhenti sementara. Berkaitan dengan ketidakjelasan tafsir dimaksud maka dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 terhadap frasa “perusahaan tutup” dalam Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 dimaksud harus dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk



sementara waktu”. Dengan berlakunya Pasal 81 UU 6/2023, norma Pasal 164 UU 13/2003 tidak berlaku lagi karena “dihapus”. Sebagian dari substansi norma yang dihapus tersebut telah diadopsi dalam norma Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 41 UU 6/2023, yang dijadikan sebagai bagian dari alasan untuk PHK karena perusahaan melakukan efisiensi disebabkan mengalami kerugian atau mencegah terjadinya kerugian sehingga perusahaan dapat ditutup secara permanen atau dapat tidak diikuti dengan penutupan perusahaan. Artinya, terdapat 2 (dua) kondisi perusahaan yang diatur, yaitu perusahaan tutup yang sifatnya permanen atau perusahaan tutup yang sifatnya sementara. Di mana kedua kondisi tersebut terjadi karena perusahaan melakukan efisiensi. Dalam hal dilakukan PHK, maka terhadap kedua kondisi perusahaan tersebut, tetap harus ada perlindungan hak-hak pekerja/buruh dengan adanya kewajiban bagi pengusaha untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima [vide Pasal 156 dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 serta Pasal 40, Pasal 43, dan Pasal 44 PP 35/2021]. Namun demikian, penting bagi Mahkamah untuk menegaskan bahwa alasan PHK yang ditentukan dalam Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 penerapannya harus mendasarkan pada maksud Pasal 151 dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang pada pokoknya menekankan PHK sebagai “*the last resort*” setelah berbagai upaya dilakukan [vide Pertimbangan Putusan Mahkamah konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011].

Selanjutnya, berkaitan dengan petitum para Pemohon yang memohon agar Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 dinyatakan inkonstitusional seluruhnya, telah ternyata dalam posita, para Pemohon tidak menguraikan pertentangan keseluruhan norma dalam Pasal 154A UU 6/2023. Para Pemohon hanya mempersoalkan konstitusionalitas frasa “atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan” dalam Pasal 154A ayat (1) huruf b dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023. Apabila norma Pasal 154A dihapuskan keseluruhan tanpa ada kejelasan pertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945, padahal norma Pasal 154A tersebut mengakomodir berbagai norma dalam Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, dan Pasal 169 UU 13/2003 yang telah dinyatakan dihapus karena berlakunya Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023. Dalam konteks ini, para Pemohon tidak memberikan dasar argumentasi mengenai inkonstitusionalitas norma Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 selain frasa yang dimohonkan pengujian.



Bahwa meskipun Mahkamah beranggapan para Pemohon dalam positanya tidak menguraikan argumen secara menyeluruh dari petitum yang menginginkan inkonstitusional Pasal *a quo*, namun Mahkamah dapat memahami maksud para Pemohon yang mempersoalkan frasa “atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan”, yang dikhawatirkan akan memudahkan terjadinya PHK. Dalam kaitan ini pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 20 Juni 2012, antara lain menyatakan:

[3.21] ...Tafsiran yang berbeda-beda tersebut dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda dalam penerapannya, karena setiap pekerja dapat diputuskan hubungan kerjanya kapan saja dengan dasar perusahaan tutup sementara atau operasionalnya berhenti sementara. Hal demikian dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi kelangsungan pekerjaan bagi pekerja/buruh di dalam menjalankan pekerjaannya, yang bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

[3.22] ...menurut Mahkamah, perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh upaya-upaya sebagai berikut: (a) mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur; (b) mengurangi *shift*; (c) membatasi/menghapuskan kerja lembur; (d) mengurangi jam kerja; (e) mengurangi hari kerja; (f) meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu; (g) tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; (h) memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat. Karena pada hakikatnya tenaga kerja harus dipandang sebagai salah satu aset perusahaan, maka efisiensi saja tanpa penutupan perusahaan dalam pengertian sebagaimana telah dipertimbangkan dalam paragraf [3.21] tidak dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK;

[3.23] Menimbang bahwa dengan demikian, Mahkamah perlu menghilangkan ketidakpastian hukum yang terkandung dalam norma Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 guna menegakkan keadilan dengan menentukan bahwa frasa “perusahaan tutup” dalam Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 tetap konstitusional sepanjang dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”. Dengan kata lain frasa “perusahaan tutup” tersebut adalah bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”;

Berdasarkan kutipan pertimbangan hukum di atas, dikaitkan dengan norma Pasal 154A ayat (1) huruf b dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 haruslah dipahami dalam satu kesatuan yang utuh bahwa norma Pasal *a quo* berkaitan dengan perusahaan melakukan efisiensi karena perusahaan mengalami kerugian. Di mana efisiensi tersebut dilakukan dengan berbagai upaya agar tidak sampai terjadi PHK



sebagaimana maksud Pasal 151 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang menegaskan pada pokoknya PHK adalah “upaya akhir”. Upaya dimaksud juga telah dijelaskan dalam Penjelasan Pasal 151 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 bahwa, “Yang dimaksud dengan “mengupayakan” 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”. Demikian pula halnya, dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 dinyatakan dengan jelas bahwa “perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh upaya-upaya sebagai berikut: (a) mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur; (b) mengurangi *shift*; (c) membatasi/menghapuskan kerja lembur; (d) mengurangi jam kerja; (e) mengurangi hari kerja; (f) meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu; (g) tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; (h) memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat”. Seluruh upaya tersebut merupakan bagian yang harus diketahui oleh pekerja/buruh karena merupakan bagian yang harus “diberitahukan” mengenai maksud dan alasan apabila pada akhirnya akan dilakukan PHK. Sebab, yang diatur dalam norma Pasal 154A ayat (1) huruf b dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 adalah mengenai alasan PHK. Dalam konteks inilah, apabila setelah pekerja/buruh diberitahukan maksud dan alasan dimaksud, namun pada akhirnya PHK tidak dapat dihindari dan pekerja/buruh tidak dapat menerima PHK tersebut maka tahapan berikutnya adalah wajib dilakukan perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana ditentukan dalam Pasal 151 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023, yang telah dipertimbangkan pula oleh Mahkamah dalam Sub-sub paragraf **[3.15.11.1]**. Oleh karena itu, efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan karena mengalami kerugian tidak serta-merta diikuti dengan penutupan perusahaan karena harus dilakukan terlebih dahulu berbagai upaya untuk sampai pada penutupan perusahaan. Sebab, perihal PHK berkenaan dengan alasan perusahaan tutup yang sifatnya permanen karena mengalami kerugian secara terus menerus telah diatur dalam Pasal 154A ayat (1) huruf c dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, menurut Mahkamah, frasa “atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan” dalam Pasal



154A ayat (1) huruf b dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 telah ternyata tidak menimbulkan kesewenang-wenangan dalam penerapan PHK. Dengan demikian, dalil para Pemohon tidak beralasan menurut hukum.

[3.15.11.4] Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 157A di antara Pasal 157 dan Pasal 158 UU 13/2003 inkonstitusional. Sebab, adanya frasa "harus tetap melaksanakan kewajibannya" pada Pasal 157A ayat (1) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 menimbulkan ketidakpastian hukum karena dapat ditafsirkan berbeda. Selain itu, adanya frasa "dengan tetap membayar upah" dalam Pasal 157A ayat (2) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 tidak memberi kejelasan sehingga berpotensi multitafsir apabila tidak ada kewajiban membayar upah. Selanjutnya, terhadap frasa "dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya" dalam norma Pasal 157A ayat (3) UU 6/2023 juga menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pihak, terkait dengan kapan kewajiban mereka berakhir.

Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, agar dapat memahami secara utuh norma Pasal 157A dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 Mahkamah perlu terlebih dahulu mengutip norma *a quo* yang menyatakan:

- (1) Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing 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.

Setelah Mahkamah membaca secara saksama Pasal 157A ayat (1) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 berkorelasi dengan Pasal 155 UU 13/2003 yang telah dihapus dengan Pasal 81 angka 46 UU 6/2023 dan telah diputus dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 19 September 2011. Norma Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 pada pokoknya menyatakan, "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya". Dalam Putusan *a quo*, Mahkamah mengabulkan dengan pemaknaan terhadap frasa



“belum ditetapkan” inkonstitusional sepanjang tidak dimaknai “belum berkekuatan hukum tetap”. Artinya, dalam konteks Pasal 157A ayat (1) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023, selama putusan PPHI belum berkekuatan hukum tetap pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajiban masing-masing sebagaimana yang telah diperjanjikan.

Dengan demikian, frasa “harus tetap melaksanakan kewajibannya” dalam Pasal 157A ayat (1) yang dipersoalkan oleh para Pemohon merupakan norma yang diberlakukan secara sama kepada pengusaha dan pekerja/buruh selama proses PPHI. Norma dimaksud melindungi kepentingan pemberi kerja/pengusaha sekaligus kepentingan pekerja/buruh agar tetap melaksanakan kewajiban bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan pengusaha tetap mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain sebagaimana hak dan kewajiban yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja, agar pekerja/buruh tetap mendapatkan jaminan hak atas kehidupan yang layak.

Bahwa selanjutnya berkenaan dengan frasa “dengan tetap membayar upah” dalam Pasal 157A ayat (2) UU 6/2023 yang menurut para Pemohon tidak memberi kejelasan sehingga berpotensi multitafsir, setelah Mahkamah membaca secara saksama norma Pasal *a quo* ternyata merupakan norma yang sebelumnya diatur dalam Pasal 155 ayat (3) UU 13/2003 yang menyatakan, “Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam 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”. Dalam Pasal 81 UU 6/2023, norma tersebut di-reformulasi namun esensinya tidak berubah. Artinya, dalam proses PPHI untuk proses PHK, sekalipun dilakukan skorsing namun norma *a quo* jelas mengatur kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah pekerja/buruh dan hak-hak lainnya yang biasa diterima selama proses penyelesaian perselisihan PHK berlangsung. Oleh karenanya, tidak terdapat multitafsir norma Pasal 157A ayat (1) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 sebagaimana didalilkan para Pemohon. Sebab, pengusaha tetap membayar upah dan hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang dikenakan skorsing selama proses PHK.



Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan Pasal 157A ayat (1) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 adalah tidak beralasan menurut hukum.

Sementara itu, terkait dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan frasa "dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya" dalam norma Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang dianggap para Pemohon dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pihak, terkait dengan kapan kewajiban mereka berakhir. Norma Pasal 157A ayat (3) *a quo* merupakan satu rangkaian dengan norma pada ayat (1) karena terkait dengan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang harus tetap dilaksanakan sebelum proses PPHI selesai sesuai dengan tingkatannya. Dalam kaitan ini, pekerja/buruh melakukan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah pekerja/buruh. Jika perselisihan tersebut belum mencapai kesepakatan pada tingkat perundingan bipartit, maka dilanjutkan pada tingkat berikutnya. Pada tingkatan ini juga, pekerja/buruh dan pengusaha tetap melaksanakan kewajibannya, yaitu pekerja/buruh melakukan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah pekerja/buruh, demikian seterusnya sampai perselisihan terselesaikan sampai dengan adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI). Dalam kaitan ini, penting bagi Mahkamah menegaskan frasa "sampai dengan selesainya proses" yang dimaksud dalam Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 adalah "sampai berakhirnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang PPHI", *in casu* UU 2/2004.

Bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut di atas, menurut Mahkamah frasa "dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya" dalam norma Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023, tidak menciptakan kerangka hukum yang jelas dan sistematis untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial, karena frasa tersebut belum menegaskan bahwa proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dilakukan sesuai dengan tingkatannya. Oleh karena itu, norma Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat



sepanjang tidak dimaknai “sampai berakhirnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang PPHI”.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan konstitusionalitas norma Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 adalah beralasan menurut hukum.

[3.15.12] Bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan PHK dalam norma Pasal 151A dalam Pasal 81 angka 41 UU 6/2023; Pasal 154A ayat (1) huruf b dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023; dan Pasal 157A ayat (1) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 telah ternyata tidak bertentangan dengan hak atas penghidupan yang layak dan kepastian hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, bukan sebagaimana yang didalilkan para Pemohon. Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum.

Sementara itu, berkenaan dengan norma Pasal 151 ayat (3) dan ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 dan Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 telah ternyata menimbulkan ketidakpastian hukum dan jaminan perlindungan penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, namun bukan sebagaimana yang didalilkan para Pemohon. Dengan demikian dalil para Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

Dalil Mengenai Uang Pesangon (UP), Uang Penggantian Hak (UPH), dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)

[3.15.13] Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 156 UU 13/2003, Pasal 81 angka 53 sampai dengan Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 (kecuali Pasal 81 angka 60, Pasal 81 angka 62, dan Pasal 81 angka 63) yang masing-masing menghapus ketentuan Pasal 161 sampai dengan Pasal 172 UU 13/2003 (kecuali Pasal 168, Pasal 170, dan Pasal 171) bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 dengan dalil-dalil sebagai berikut.



[3.15.13.1] Bahwa para Pemohon mempersoalkan konstitusionalitas norma Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU 13/2003 sepanjang frasa "... diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: ..." yang menurut para Pemohon telah menutup kemungkinan bagi perusahaan yang mampu membayar uang pesangon kepada pekerja/buruh lebih dari batas yang telah ditetapkan. Padahal faktanya selama ini, telah banyak perusahaan yang memberikan uang pesangon melebihi batas minimum dengan alasan untuk menghargai jasa dan dedikasi pekerja/buruh yang sudah mengabdikan secara maksimal di suatu perusahaan, sehingga norma *a quo* bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, penting bagi Mahkamah untuk mengutip terlebih dahulu norma Pasal 156 ayat (2) UU 13/2003 yang menyatakan, "Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut: a. ...". Menurut para Pemohon dengan hilangnya frasa "paling sedikit", dalam norma Pasal 156 ayat (2) UU 13/2003 karena diubah dengan frasa "...diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: ..." menyebabkan tertutupnya peluang bagi suatu perusahaan untuk memberikan lebih dari yang ditentukan "paling sedikit" tersebut. Dalam kaitan ini, frasa "paling sedikit" dalam suatu rumusan norma adalah untuk menyatakan suatu jumlah yang sifatnya minimum, sedangkan untuk maksimum dinyatakan dengan "paling banyak" [vide angka 256 huruf c Lampiran II UU 12/2011]. Artinya, jika digunakan frasa "paling sedikit" dalam norma Pasal 156 ayat (2) UU 13/2003 maka memberi peluang bagi pengusaha yang diwajibkan untuk membayar uang pesangon, uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima apabila terjadi PHK, dalam jumlah lebih dari yang ditentukan dengan frasa "paling sedikit" tersebut. Setelah Mahkamah mencermati secara saksama penghitungan uang pesangon yang ditentukan dalam norma Pasal 156 ayat (2) UU 13/2003 dengan yang ditentukan dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU 13/2003 telah ternyata tidak terdapat perbedaan, yaitu:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;



- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Dalam kaitan dengan persoalan yang didalilkan para Pemohon, tidak terdapat keterangan mengenai alasan mengapa terjadi perubahan dari frasa “paling sedikit” menjadi frasa “...diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: ...”, sementara norma yang mengatur jumlah uang pesangon tersebut tetap sama atau tidak ada perbedaan. Sebab, penjelasan dalam UU 6/2023 hanya menyatakan “Cukup jelas”. Sementara itu, apabila merujuk pada Pasal 156 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 menyatakan pada pokoknya ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak diatur dalam peraturan pemerintah. Tanpa Mahkamah bermaksud menilai legalitas Pasal 40 PP 35/2021 telah ternyata tidak juga mengatur lebih lanjut karena hanya mengutip kembali norma yang termaktub dalam Pasal 156 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023. Berkenaan dengan persoalan di atas, penting bagi Mahkamah untuk merujuk pada tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang menjadi landasan dibentuknya UU 13/2003 yang salah satunya menyatakan, “memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan” [vide Pasal 4 huruf c UU 13/2003]. Dalam kaitan ini, upaya untuk menjamin kelangsungan hidup pekerja/buruh yang terkena PHK seharusnya tidak boleh menutup peluang bagi perusahaan untuk memperhitungkan pemberian uang pesangon yang melebihi dari yang ditentukan dalam Pasal 156 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023. Terlebih, pekerja telah mengabdikan dengan penuh dedikasi untuk produktivitas perusahaan. Namun, karena rumusan norma *a quo* ditentukan dengan menggunakan frasa “... diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: ...”, maka perhitungan uang pesangon tersebut menjadi bersifat definitif, sebesar yang hanya ditentukan dalam norma tersebut. Sementara itu, apabila menggunakan frasa “paling sedikit” membuka peluang pekerja/buruh mendapatkan uang pesangon di atas jumlah “paling sedikit” tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh yang terkena PHK. Pemberian uang pesangon yang melebihi dari



yang ditentukan “paling sedikit” dalam dunia kerja lazim disebut sebagai “*golden handshake*” yakni *usually large payment made to people when they leave their job, either when their employer has asked them to leave or when they are leaving at the end of their working life, as a reward for very long or good service in their job* [vide Cambridge Dictionary, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/golden-handshake>]. Hal ini dilakukan sebagai bentuk penghargaan atas loyalitas atau prestasi pekerja/buruh, sehingga pekerja/buruh yang berakhir masa kerjanya akan merasakan adanya tambahan dalam pemenuhan hak atas penghidupan yang layak setelah tidak bekerja lagi.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan Pasal 156 ayat (2) Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 sepanjang frasa “diberikan dengan ketentuan sebagai berikut” bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “paling sedikit”. Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah beralasan menurut hukum.

[3.15.13.2] Bahwa selanjutnya para Pemohon mempersoalkan juga inkonstitusionalitas norma Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 47 karena menghilangkan ketentuan yang sebelumnya diatur dalam Pasal 156 ayat (4) huruf c UU 13/2003 yang menyatakan “*Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: ... c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;*” menurut para Pemohon, hal ini membuktikan bahwa negara hendak melepaskan tanggung jawab dalam memberikan jaminan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, Mahkamah terlebih dahulu mengutip Pasal 156 ayat (4) UU 13/2003 yang menyatakan:

- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;



- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Selanjutnya, sebagai persandingan penting pula bagi Mahkamah untuk mengutip Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang menyatakan:

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

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/ Buruh diterima bekerja;
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bahwa setelah Mahkamah mencermati dengan saksama perbedaan ketentuan mengenai uang penggantian yang diterima oleh pekerja/buruh antara yang ditentukan dalam Pasal 156 ayat (4) UU 13/2003 dengan yang ditentukan dalam Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023, menurut Mahkamah, ternyata norma Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 tidak mengatur ketentuan yang mengenai penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan sebagaimana sebelumnya telah ditentukan dalam Pasal 156 ayat (4) huruf c UU 13/2003, sehingga menurut para Pemohon merugikan pekerja/buruh yang mengalami PHK. Dalam kaitan ini, Presiden dalam keterangan tertulisnya menyatakan pada pokoknya bahwa hak pengobatan telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU 40/2004) *jo.* Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU 24/2011), sedangkan hak uang penggantian perumahan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tabungan Perumahan Rakyat (UU 4/2016) [vide Keterangan Presiden hlm 77 dan 78].

Untuk menjawab dalil para Pemohon yang mempersoalkan konstitusionalitas norma Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 penting bagi Mahkamah untuk mencermati secara saksama Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU 40/2004) yang dilakukan perubahan bersamaan dengan UU 13/2003 dalam UU 6/2023. Pentingnya dilakukan



perubahan terhadap UU 40/2004 sekaligus untuk menyesuaikan dengan Konvensi *International Labour Organization* Nomor 102 Tahun 1952, yang mewajibkan pemerintah memberikan perlindungan jaminan sosial yang paripurna bagi warga negaranya, termasuk perbaikan dalam pelaksanaan jaminan sosial. Oleh karena itu, berkaitan dengan pekerja/buruh yang mengalami kehilangan pekerjaan di mana akan berdampak terhadap derajat status sosialnya, khususnya lingkungan tempat tinggalnya maupun masyarakat pada umumnya, maka perlu adanya penyelenggaraan jaminan kehilangan pekerjaan yang selama ini belum diatur. Jaminan kehilangan pekerjaan tersebut diberikan dengan tujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh tersebut. Dalam kaitan ini, UU 40/2004 telah mengubah cakupan jenis program jaminan sosial meliputi: jaminan kesehatan; jaminan kecelakaan kerja; jaminan hari tua; jaminan pensiun; jaminan kematian; dan jaminan kehilangan pekerjaan [vide Pasal 18 dalam Pasal 82 angka 1 UU 6/2023]. Dalam konteks dalil para Pemohon, telah ditentukan bahwa bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dan pemerintah pusat [vide Pasal 46A dalam Pasal 82 angka 2 UU 6/2023]. Penyelenggaraannya harus berdasarkan pada prinsip asuransi sosial yaitu suatu mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib yang berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/atau anggota keluarganya. Adanya ketentuan mengenai jaminan kehilangan pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan atau PHK sebagaimana upaya negara untuk memenuhi hak atas penghidupan yang layak dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Dalam kaitan ini, manfaat yang dapat diperoleh pekerja/buruh dalam jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja yang diberikan paling banyak 6 (enam) bulan upah. Manfaat tersebut diterima oleh peserta, *in casu* pekerja/buruh setelah mempunyai masa kepesertaan tertentu. Adapun sumber pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan berasal dari: modal awal pemerintah; rekomposisi iuran program jaminan sosial; dan/atau dana operasional BPJS Ketenagakerjaan [vide Pasal 46D dan Pasal 46E dalam Pasal 82 angka 2 UU 6/2023]. Rekomposisi iuran dimaksud adalah rekomposisi iuran yang tidak berasal



dari pekerja/buruh tanpa mengurangi manfaat program jaminan sosial lainnya yang menjadi hak pekerja/buruh [vide Penjelasan 46E ayat (1) huruf b dalam Pasal 82 angka 2 UU 6/2023]. Selain dilakukan perubahan terhadap UU 40/2004, dilakukan pula perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU 24/2011) seiring dengan perubahan UU 13/2003. Semula dalam ketentuan Pasal 6 UU 24/2011 hanya menentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan menyelenggarakan program: a. jaminan kecelakaan kerja; b. jaminan hari tua; c. jaminan pensiun; dan d. jaminan kematian. Namun, dengan diubahnya UU 13/2003 ditentukan pula dalam BPJS ketenagakerjaan program jaminan kehilangan pekerjaan dengan mengubah Pasal 6 UU 24/2011 [vide Pasal 6 ayat (2) huruf e angka 1 UU 6/2023]. Ketentuan lebih lanjut berkaitan dengan hak pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (PP 37/2021).

Sementara itu, terkait dengan penggantian perumahan bagi pekerja/buruh yang di PHK atau kehilangan pekerjaan tidak termasuk yang ditentukan dalam UU 6/2023 karena substansinya telah diatur dalam UU 4/2016. Namun demikian, oleh karena untuk menilai secara keseluruhan persoalan konstusionalitas norma Pasal yang dimohonkan oleh para Pemohon *a quo*, tidak dapat dilepaskan/dipisahkan dengan konstusionalitas UU 4/2016 yang pada saat ini masih dalam proses pengujian konstusionalitasnya di Mahkamah [vide Perkara Nomor 86/PUU-XXII/2024, Perkara Nomor 96/PUU-XXII/2024, dan Perkara Nomor 134/PUU-XXII/2024]. Oleh karena itu, dalam batas penalaran yang wajar, Mahkamah tidak mungkin dapat menilai konstusionalitas permohonan *a quo* berkenaan dengan norma Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 secara komprehensif tanpa terlebih dahulu menilai konstusionalitas materi yang terdapat dalam UU 4/2016 yang tidak dimohonkan para Pemohon dalam permohonan *a quo*. Oleh karena itu, terkait hak uang penggantian perumahan belum dapat dipertimbangkan oleh Mahkamah. Sementara itu, berkaitan dengan hak penggantian pengobatan dan perawatan, oleh karena hak *a quo* penilaian konstusionalitasnya tidak dapat dipisahkan dalam menilai konstusionalitas hak penggantian perumahan, maka terhadap pengujian masalah yang dipersoalkan oleh para Pemohon mengenai penggantian pengobatan dan perawatan juga belum dapat dipertimbangkan lebih lanjut.



Dengan demikian, berdasarkan pertimbangan hukum tersebut, menurut Mahkamah permohonan para Pemohon berkenaan dengan norma *a quo* haruslah dinyatakan prematur.

[3.15.13.3] Bahwa selanjutnya para Pemohon mempersoalkan norma Pasal 161 dalam Pasal 81 angka 53 UU 6/2023; Pasal 162 dalam Pasal 81 angka 54 UU 6/2023, Pasal 163 dalam Pasal 81 angka 55 UU 6/2023; Pasal 164 dalam Pasal 81 angka 56 UU 6/2023; Pasal 165 dalam Pasal 81 angka 57 UU 6/2023; Pasal 166 dalam Pasal 81 angka 58 UU 6/2023; Pasal 167 dalam Pasal 81 angka 59 UU 6/2023; Pasal 169 dalam Pasal 81 angka 61 UU 6/2023; dan Pasal 172 dalam Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 yang telah menghapus norma Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 167, Pasal 169, dan Pasal 172 UU 13/2003. Menurut para Pemohon, penghapusan norma tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, sehingga memohon kepada Mahkamah untuk memberlakukan kembali norma pasal-pasal *a quo* yang telah dihapus. Berkenaan dengan persoalan di atas, Mahkamah akan mengutip terlebih dahulu norma pasal-pasal yang dihapus.

Pasal 161 UU 13/2003:

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

Pasal 162 UU 13/2003:

- (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 dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- (4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Pasal 163 UU 13/2003:

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi peru-bahan 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 masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Pasal 164 UU 13/2003:

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

Pasal 165 UU 13/2003:

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).

Pasal 166 UU 13/2003:

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 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).

Pasal 167 UU 13/2003:

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun se-bagaimana dimaksud dalam 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), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha
- (3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/premi-nya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. (5)
- (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).
- (6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam 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.

Pasal 169 UU 13/2003:

- (1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;



- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
 - e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- (2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak 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).
- (3) Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).

Pasal 172 UU 13/2003:

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).

Setelah Mahkamah mencermati secara saksama norma pasal-pasal di atas, ternyata sebagian telah diatur antara lain dalam norma Pasal 153 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 43 dan Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 juga diatur secara tersebar antara lain dalam Pasal 36, Pasal 40, Pasal 41, Pasal 43, Pasal 44, Pasal 45, Pasal 46, Pasal 47 beserta Penjelasannya, Pasal 52 beserta Penjelasannya terkait audit, Pasal 55, Pasal 56, Pasal 57, dan Pasal 58 PP 35/2021. Pengaturannya tidak dilakukan secara sistematis sehingga menyulitkan untuk mensinkronkan antara norma yang dihapus dan yang masih tetap berlaku dalam Pasal 81 UU 6/2023. Terlebih, terhadap norma yang sudah dihapus telah ternyata masih diberlakukan dalam PP 35/2021, sehingga PP *a quo* tidak memiliki kejelasan dasar pengaturannya.

Dengan demikian, berdasarkan pertimbangan hukum tersebut di atas, menurut Mahkamah oleh karena sebagian norma yang telah dihapus telah ternyata tetap diatur dalam UU 6/2023 meskipun tidak disusun secara sistematis, hal



demikian tidak dapat dikatakan bahwa substansi norma yang dihapus tersebut benar-benar telah hilang. Namun, pengaturan yang demikian menyebabkan kesulitan dalam memahami secara komprehensif norma Pasal 81 UU 6/2023. Sementara itu, berkenaan dengan norma yang telah dihapus, senyatanya sebagian telah diatur dalam peraturan pemerintah. Menurut Mahkamah, pengaturan dengan peraturan pemerintah dimaksud adalah tidak tepat karena substansinya semestinya diatur dalam undang-undang.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, oleh karena substansi norma pasal yang dimohonkan pengujian tersebut ada yang masih relevan sehingga diserahkan kepada pembentuk undang-undang untuk menindaklanjutinya. Dengan demikian, dalil para Pemohon *a quo* tidak beralasan menurut hukum.

[3.15.14] Bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan Uang Pesangon (UP), Uang Penggantian Hak (UPH), dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) dalam norma Pasal 156 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 telah ternyata menimbulkan ketidakpastian hukum dan jaminan perlindungan penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, sebagaimana yang didalilkan para Pemohon. Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

Sedangkan berkenaan dengan pengujian terhadap norma Pasal 161 dalam Pasal 81 angka 53 UU 6/2023; Pasal 162 dalam Pasal 81 angka 54 UU 6/2023, Pasal 163 dalam Pasal 81 angka 55 UU 6/2023; Pasal 164 dalam Pasal 81 angka 56 UU 6/2023; Pasal 165 dalam Pasal 81 angka 57 UU 6/2023; Pasal 166 dalam Pasal 81 angka 58 UU 6/2023; Pasal 167 dalam Pasal 81 angka 59 UU 6/2023; Pasal 169 dalam Pasal 81 angka 61 UU 6/2023; dan Pasal 172 dalam Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 adalah tidak beralasan menurut hukum.

Sementara itu, berkenaan dengan pengujian norma Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 adalah prematur.

[3.16] Menimbang bahwa sebelum sampai pada bagian konklusi, perlu Mahkamah kemukakan beberapa hal sebagai berikut.



Pertama, secara faktual, materi/substansi undang-undang ketenagakerjaan telah berulang kali dimohonkan pengujian konstitusionalitasnya ke Mahkamah. Merujuk data pengujian undang-undang di Mahkamah, sebagian materi/substansi dalam UU 13/2003 telah 37 (tiga puluh tujuh) kali diuji konstitusionalitasnya. Berdasarkan jumlah pengujian tersebut, dari 36 (tiga puluh enam) yang telah diputus Mahkamah, 12 (dua belas) permohonan dikabulkan, baik kabul seluruhnya maupun kabul sebagian. Artinya, sebelum sebagian materi/substansi UU 13/2003 diubah dengan UU 6/2023, sejumlah materi/substansi dalam UU 13/2003 telah dinyatakan oleh Mahkamah bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, baik untuk seluruh norma yang diuji maupun yang dinyatakan inkonstitusional atau konstitusional secara bersyarat. Terhadap fakta tersebut, karena sebagian materi/substansinya telah dinyatakan inkonstitusional, dalam batas penalaran yang wajar, UU 13/2003 tidak utuh lagi.

Kedua, secara faktual pula, sebagian materi/substansi UU 13/2003 telah diubah dengan UU 6/2023. Meskipun diubah dengan UU 6/2023, telah ternyata tidak semua materi/substansi UU 13/2003 diubah oleh pembentuk undang-undang. Artinya, saat ini, untuk materi/substansi yang diatur oleh undang-undang, hal ihwal yang berkenaan dengan ketenagakerjaan diatur dalam 2 (dua) undang-undang, yaitu UU 13/2003 dan UU 6/2023. Selain itu, sebagian materi/substansi ketenagakerjaan tetap merujuk kepada sejumlah putusan Mahkamah. Berkenaan dengan fakta tersebut, dalam batas penalaran yang wajar, terbuka kemungkinan adanya materi/substansi di antara kedua undang-undang *a quo* tidak sinkron atau tidak harmonis antara yang satu dengan yang lainnya. Bahkan, ancaman tidak konsisten, tidak sinkron, dan tidak harmonis demikian akan semakin sulit dihindarkan atau dicegah dengan telah dinyatakan sejumlah norma dalam UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 (inkonstitusional) oleh Mahkamah. Tidak hanya materi UU 13/2003, sebagaimana dituangkan dalam amar putusan *a quo*, sejumlah norma dalam UU 6/2023 pun dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945. Dengan fakta demikian, terbuka kemungkinan terjadi perhimpitan antara norma yang dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dalam UU 13/2003 dengan norma yang dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dalam UU 6/2023. Dalam batas penalaran yang wajar, perhimpitan demikian terjadi karena sejumlah norma dalam UU 13/2003 berkelindan dengan perubahan materi/substansi dalam UU 13/2003 yang diubah dalam UU 6/2023.



Ketiga, sekalipun yang dipersoalkan para Pemohon dalam permohonan *a quo* adalah sebagian besar norma dalam klaster ketenagakerjaan dalam UU 6/2023, untuk memahami secara komprehensif semua norma yang diuji konstitusionalitasnya tersebut, Mahkamah pun membaca peraturan pelaksana UU 6/2023, termasuk pula membaca peraturan perundang-undangan yang dinilai relevan. Setelah membaca peraturan dimaksud, Mahkamah mendapatkan fakta, yaitu: sejumlah peraturan pemerintah dibuat tanpa mendapat delegasi dari UU 6/2023. Tidak hanya itu, terdapat banyak materi dalam peraturan pemerintah, yang jikalau diletakkan dalam konteks hierarki peraturan perundang-undangan, merupakan materi yang seharusnya menjadi materi undang-undang, bukan materi peraturan perundang-undangan yang lebih rendah dari undang-undang. Misalnya, materi yang berkenaan dengan pembatasan hak dan kewajiban warga negara, *in casu* hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pemberi kerja/pengusaha. Padahal, merujuk Pasal 28J ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 pembatasan hanya dapat dilakukan dengan produk hukum berupa undang-undang.

Berdasarkan seluruh fakta yang dikemukakan di atas, perhimpitan norma yang diatur dalam UU 13/2003 dengan norma dalam UU 6/2023 sangat mungkin akan mengancam perlindungan hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi warga negara, *in casu* yang berpotensi merugikan pekerja/buruh dan pemberi kerja/pengusaha, sebagaimana amanat Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945. Tidak hanya persoalan kemungkinan perhimpitan norma dimaksud, perumusan norma dalam UU 6/2023 dalam kaitannya dengan norma dalam UU 13/2003 yang diubah (baik berupa pasal dan ayat) sulit dipahami secara umum, termasuk sulit dipahami oleh pekerja/buruh. Jika semua masalah tersebut dibiarkan berlarut-larut dan tidak segera dihentikan/diakhiri, tata kelola dan hukum ketenagakerjaan akan mudah terperosok dan kemudian terjebak dalam ancaman ketidakpastian hukum dan ketidakadilan yang berkepanjangan. Oleh karena itu, menurut Mahkamah, pembentuk undang-undang segera membentuk undang-undang ketenagakerjaan yang baru dan memisahkan atau mengeluarkan dari yang diatur dalam UU 6/2023. Dengan undang-undang baru tersebut, masalah adanya ancaman ketidakharmonisan dan ketidaksinkronan materi/substansi undang-undang ketenagakerjaan dapat diurai, ditata ulang, dan segera diselesaikan. Selain itu, sejumlah materi/substansi peraturan perundang-undangan yang secara hierarki di bawah undang-undang, termasuk dalam sejumlah peraturan pemerintah,



dimasukkan sebagai materi dalam undang-undang ketenagakerjaan. Tidak hanya itu, dengan cara mengaturnya dalam undang-undang tersendiri dan terpisah dari UU 6/2023, undang-undang ketenagakerjaan akan menjadi lebih mudah dipahami. Dengan menggunakan dasar pemikiran tersebut, waktu paling lama 2 (dua) tahun dinilai oleh Mahkamah cukup bagi pembentuk undang-undang untuk membuat undang-undang ketenagakerjaan baru yang substansinya menampung materi UU 13/2003 dan UU 6/2023, serta sekaligus menampung substansi dan semangat sejumlah putusan Mahkamah yang berkenaan dengan ketenagakerjaan dengan melibatkan partisipasi aktif serikat pekerja/serikat buruh.

[3.17] Menimbang bahwa terhadap hal-hal lain dan selebihnya tidak dipertimbangkan lebih lanjut karena dinilai tidak ada relevansinya.

KONKLUSI:

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

- [4.1]** Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;
- [4.2]** Para Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3]** Pokok permohonan Para Pemohon berkenaan dengan norma Pasal 42 ayat (1) dan ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4; Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12; Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13; Pasal 64 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 18; Pasal 79 ayat (2) huruf b dan Pasal 79 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 25; Pasal 88 ayat (1), Pasal 88 ayat (2), Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27; Pasal 88C, Pasal 88D ayat (2), Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28; Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31; Pasal 92 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 33; Pasal 95 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 36; Pasal 98 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 39; Pasal 151 ayat (3) dan ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40; Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49; dan Pasal 156 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2



Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian;

[4.4] Pokok permohonan Para Pemohon berkenaan dengan norma Pasal 42 ayat (3) huruf a dan huruf c, serta ayat (5) dalam Pasal 81 angka 4; Pasal 56 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 12; Pasal 59 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 15; Pasal 61 ayat (1) huruf c dalam Pasal 81 angka 16; Pasal 61A dalam Pasal 81 angka 17; Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 65 UU 13/2003; Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20; Pasal 79 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang dikaitkan dengan norma Pasal 84 dalam Pasal 81 angka 26; Pasal 88 ayat (3) huruf j UU 13/2003 yang telah dihapus oleh Pasal 88 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 27; Pasal 88 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 27; Pasal 88A ayat (7), Pasal 88B, Pasal 88E dalam Pasal 81 angka 28; Pasal 89 dalam Pasal 81 angka 29; Pasal 90 dalam Pasal 81 angka 30; Pasal 90B dalam Pasal 81 angka 31; Pasal 91 dalam Pasal 81 angka 32; Penjelasan Pasal 94 dalam Penjelasan Pasal 81 angka 35; Pasal 97 dalam Pasal 81 angka 38; Pasal 151A dalam Pasal 81 angka 41; Pasal 154A ayat (1) huruf b dalam Pasal 81 angka 45; Pasal 157A ayat (1) dalam Pasal 81 angka 49; Pasal 161 dalam Pasal 81 angka 53; Pasal 162 dalam Pasal 81 angka 54; Pasal 163 dalam Pasal 81 angka 55; Pasal 164 dalam Pasal 81 angka 56; Pasal 165 dalam Pasal 81 angka 57; Pasal 166 dalam Pasal 81 angka 58; Pasal 167 dalam Pasal 81 angka 59; Pasal 169 dalam Pasal 81 angka 61; dan Pasal 172 dalam Pasal 81 angka 64 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang adalah tidak beralasan menurut hukum;

[4.5] Pokok permohonan Para Pemohon berkenaan dengan norma Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang adalah prematur.

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi



sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554), dan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076);

5. AMAR PUTUSAN

Mengadili:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian;
2. Menyatakan frasa “**Pemerintah Pusat**” dalam Pasal 42 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 4 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “**menteri yang bertanggungjawab di bidang (urusan) ketenagakerjaan, in casu menteri Tenaga Kerja**”;
3. Menyatakan Pasal 42 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “**Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki, dengan memerhatikan pengutamaan penggunaan tenaga kerja Indonesia**”;



4. Menyatakan Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, **“Jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu dibuat tidak melebihi paling lama 5 (lima) tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan”**;
5. Menyatakan Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat tertulis serta harus menggunakan secara Bahasa Indonesia dan huruf latin”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, **“Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”**;
6. Menyatakan Pasal 64 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 18 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai, **“Menteri menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya”**;



7. Menyatakan Pasal 79 ayat (2) huruf b dalam Pasal 81 angka 25 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai mencakup frasa, **“atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”**;
8. Menyatakan kata **“dapat”** dalam Pasal 79 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 25 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
9. Menyatakan Pasal 88 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“termasuk penghasilan yang memenuhi penghidupan yang merupakan 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”**;
10. Menyatakan Pasal 88 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41,



Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai, **“dengan melibatkan dewan pengupahan daerah yang di dalamnya terdapat unsur pemerintah daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan yang menjadi bahan bagi pemerintah pusat untuk penetapan kebijakan pengupahan”**;

11. Menyatakan frasa “struktur dan skala upah” dalam Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“struktur dan skala upah yang proporsional”**;
12. Menyatakan Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“termasuk gubernur wajib menetapkan upah minimum sektoral pada wilayah provinsi dan dapat untuk kabupaten/kota”**;
13. Menyatakan frasa “indeks tertentu” dalam Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“indeks tertentu merupakan variabel yang mewakili kontribusi**



tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota dengan memperhatikan kepentingan perusahaan dan pekerja/buruh serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) bagi pekerja/buruh”;

14. Menyatakan frasa “dalam keadaan tertentu” dalam Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“Yang dimaksud dengan “dalam keadaan tertentu” mencakup antara lain bencana alam atau non-alam, termasuk kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional yang ditetapkan oleh Presiden sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”;**
15. Menyatakan Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan”;**
16. Menyatakan Pasal 92 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 33 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun



- 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas, serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi”**;
17. Menyatakan Pasal 95 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 36 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur termasuk kreditur preferen kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan”**;
18. Menyatakan Pasal 98 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 39 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan yang berpartisipasi secara aktif”**;
19. Menyatakan frasa “wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh”, dalam Pasal 151 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran Undang-Undang



- Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, **“wajib dilakukan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh”**;
20. Menyatakan frasa “pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial” dalam Pasal 151 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, **“Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan maka Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap”**;
21. Menyatakan frasa "dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya" dalam norma Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, **“sampai berakhirnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang PPHI”**;



22. Menyatakan frasa “diberikan dengan ketentuan sebagai berikut” dalam Pasal 156 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “**paling sedikit**”;
23. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia;
24. Menyatakan permohonan para Pemohon berkenaan dengan norma Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) tidak dapat diterima;
25. Menolak permohonan para Pemohon untuk selain dan selebihnya.

Demikian diputus dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Suhartoyo selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, Enny Nurbaningsih, M. Guntur Hamzah, Anwar Usman, Arief Hidayat, Daniel Yusmic P. Foekh, Ridwan Mansyur, dan Arsul Sani, masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Selasa**, tanggal **lima belas**, bulan **Oktober**, tahun **dua ribu dua puluh empat**, hari **Rabu**, tanggal **enam belas** bulan **Oktober** tahun **dua ribu dua puluh empat**, hari **Kamis**, tanggal **tujuh belas**, bulan **Oktober**, tahun **dua ribu dua puluh empat**, hari **Senin**, tanggal **dua puluh satu**, bulan **Oktober**, tahun **dua ribu dua puluh empat**, dan hari **Selasa**, tanggal **dua puluh dua**, bulan **Oktober**, tahun **dua ribu dua puluh empat**, yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Kamis**, tanggal **tiga puluh satu**, bulan **Oktober**, tahun **dua ribu dua puluh empat**, selesai diucapkan **pukul 16.58 WIB** oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Suhartoyo selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, Enny Nurbaningsih, M. Guntur Hamzah, Anwar Usman, Arief Hidayat, Daniel Yusmic P. Foekh, Ridwan Mansyur, dan Arsul Sani



masing-masing sebagai Anggota, dengan dibantu oleh Saiful Anwar sebagai Panitia Pengganti, serta dihadiri oleh para Pemohon dan/atau kuasanya, Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakilinya, dan Presiden atau yang mewakilinya.

KETUA,

ttd.

Suhartoyo

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Saldi Isra

ttd.

Enny Nurbaningsih

ttd.

M. Guntur Hamzah

ttd.

Anwar Usman

ttd.

Arief Hidayat

ttd.

Daniel Yusmic P. Foekh

ttd.

Ridwan Mansyur

ttd.

Arsul Sani

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Saiful Anwar



Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan penerbitan putusan ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Diterbitkan di Jakarta
pada tanggal 8 November 2024

PLT. DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

ASEP N. MULYANA

