



SALINAN

**PUTUSAN  
Nomor 87/PUU-XVIII/2020**

**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 Materiil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

1. Nama : **Deni Sunarya**  
Jabatan : Ketua Umum DPP Federasi Serikat Pekerja Singaperbangsa  
Alamat : Kp. Bojong Loa, RT 039 RW 012, Pabuaran, Kabupaten Subang
2. Nama : **Muhammad Hafidz**  
Jabatan : Sekretaris Umum DPP Federasi Serikat Pekerja Singaperbangsa  
Alamat : Perumahan Tatya Asri, Blok F5, Nomor 2, Sukaraja, Kabupaten Bogor

Selanjutnya disebut sebagai-----**Pemohon;**

**[1.2]** Membaca permohonan Pemohon;  
Mendengar keterangan Pemohon;  
Memeriksa bukti-bukti Pemohon.

**2. DUDUK PERKARA**

**[2.1]** Menimbang bahwa Pemohon telah mengajukan permohonan bertanggal 12 Oktober 2020 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 12 Oktober 2020 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 199/PAN.MK/2020 dan telah dicatat dalam

Buku Registrasi Perkara Konstitusi dengan Nomor 87/PUU-XVIII/2020 pada tanggal 22 Oktober 2020, yang telah diperbaiki dan diterima Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 17 November 2020, yang pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

#### **I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI**

(1) Bahwa berdasarkan Pasal 24 ayat (2) UUD 1945, selengkapnya berbunyi:

“Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi”.

Selain itu, Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, juga menegaskan, bahwa:

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

(2) Bahwa berdasarkan Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316) sebagaimana telah diubah 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 Mahkamah Konstitusi], dinyatakan:

“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk: (1) menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

(3) Bahwa lebih lanjut Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076), dinyatakan:

“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk: (a) menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

- (4) Bahwa selain itu, dalam Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Republik Indonesia 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 P3], menyatakan:

“Dalam hal suatu Undang-Undang diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi”.

- (5) Bahwa oleh karena objek permohonan pengujian ini adalah muatan materi dalam Pasal 4 huruf b, Pasal 6, Pasal 81 angka 13, angka 15, angka 18, angka 19, angka 25, angka 29, penjelasan angka 42 dan angka 44 UU Cipta Kerja terhadap UUD 1945, maka Mahkamah Konstitusi telah memiliki alasan yang cukup untuk menyatakan berwenang memeriksa, mengadili dan memutus permohonan *a quo*.

## II. KEDUDUKAN HUKUM PEMOHON

- (1) Bahwa Pemohon hendak mengajukan pengujian materiil sepanjang norma Pasal 4 huruf b, Pasal 6, Pasal 81 angka 13, angka 15, angka 18, angka 19, angka 25, angka 29, penjelasan angka 42 dan angka 44 UU Cipta Kerja, yang menyatakan:

### Pasal 4

Dalam rangka mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, ruang lingkup Undang-Undang ini mengatur kebijakan strategis Cipta Kerja yang meliputi:

- a. peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;
- b. ketenagakerjaan;
- c. kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan koperasi dan UMK-M;
- d. kemudahan berusaha;
- e. dukungan riset dan inovasi;
- f. pengadaan tanah;
- g. kawasan ekonomi;
- h. investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional;
- i. pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan
- j. pengenaan sanksi.

### Pasal 6

Peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a meliputi:

- a. penerapan Perizinan Berusaha Berbasis risiko;
- b. penyederhanaan persyaratan dasar Perizinan Berusaha;
- c. penyederhanaan Perizinan Berusaha sektor; dan

d. penyederhanaan persyaratan inventasi”.

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

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
  - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dengan Peraturan Pemerintah.

18. Pasal 64 dihapus.

19. Pasal 65 dihapus.

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

Pasal 88D

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

29. Pasal 91 dihapus.

42. Penjelasan Angka 42

Pasal 154A

Ayat (1)

Cukup jelas.

## Ayat (2)

Perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau mengatur lebih baik dari peraturan perundang-undangan.

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

## Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 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 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
    - a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
    - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
    - c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
  - (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.
- (2) Bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) huruf a UU Mahkamah Konstitusi, menyatakan:

“Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu: a. perorangan warga negara Indonesia;

Sedangkan dalam Penjelasan Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi dikatakan, “Yang dimaksud dengan “perorangan” termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama”.

Hal demikian, juga ditegaskan kembali oleh Pasal 3 huruf a Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang, yang dinyatakan, “Pemohon dalam pengujian UU terhadap UUD 1945 adalah a. Perorangan warga negara Indonesia atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama”.

Pemohon adalah federasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang pada tanggal 11 Oktober 2013 dengan Tanda Bukti Pencatatan Nomor Penc.568/5236/HI-S/X/2013 [Bukti P-3]. Sebagai organisasi pekerja/buruh, Pemohon memiliki fungsi, yang salah satunya tertuang dalam Pasal 9 ayat (4) Anggaran Dasar Federasi Serikat Pekerja Singaperbangsa tertanggal 4 Januari 2014, [Bukti P-5] yang menyatakan: “Organisasi ini mempunyai fungsi sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya, termasuk sebagai sarana melakukan protes terhadap segala kebijakan pengusaha, maupun kebijakan pemerintah yang tidak menjamin hak-hak pekerja”.

Guna mewujudkan fungsi tersebut, Pemohon dapat diwakili oleh Ketua Umum (*in casu*: Deni Sunarya) dan Sekretaris Umum (*in casu*: Muhammad Hafidz) [Bukti P-4] untuk mewakili anggotanya di Mahkamah Konstitusi, sesuai Pasal 36 ayat (5) Anggaran Dasar Pemohon, yang berbunyi: “Ketua Umum dan Sekretaris Umum Dewan Pimpinan Pusat dapat mewakili anggotanya dihadapan lembaga-lembaga negara, diantaranya lembaga-lembaga peradilan umum dan Hubungan Industrial, Arbitrase, Konsiliasi, Mahkamah Agung, dan Mahkamah Konstitusi, Komisi Yudisial, serta Komisi-Komisi yang dibentuk oleh Negara, dan juga lembaga-lembaga swadaya masyarakat serta lembaga Non Pemerintah”.

Setidaknya kedudukan hukum Pemohon untuk mewakili anggota Pemohon, juga pernah diakui oleh Mahkamah Konstitusi dalam Perkara Pengujian Materiil Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana termuat dalam halaman 41, Putusan Nomor 7/PUU-XII/2014 bertanggal 4 Nopember 2015. Oleh karenanya, Pemohon telah memiliki alasan yang cukup untuk dapat dikualifikasi sebagai kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama dalam hal mengajukan permohonan *a quo*.

- (3) Bahwa untuk menguji suatu UU terhadap UUD 1945, Mahkamah Konstitusi telah menetapkan 5 (lima) syarat dalam hal untuk meneguhkan kedudukan hukum Pemohon sebagaimana dimaksud pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 006/PUU-III/2005 tanggal 31 Mei 2005 dan No. 11/PUU-V/2007 tanggal 20 September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya, bahwa yang dimaksud dengan kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional haruslah memenuhi:
  - a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
  - b. bahwa hak konstitusional tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh suatu undang-undang yang diuji.
  - c. kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual, atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi.

- d. adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan untuk diuji; dan
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

Untuk memenuhi syarat-syarat tersebut di atas, maka Pemohon menguraikan hal sebagai berikut:

Syarat ke-1: Pemohon memiliki hak konstitusional yang telah diberikan oleh UUD 1945, dengan alasan-alasan terurai dibawah ini:

- Sebagai federasi serikat pekerja/serikat buruh, Pemohon memiliki 3.814 orang anggota yang masih aktif bekerja di 31 Perusahaan pada sebagian propinsi Jawa Barat, yakni di Kabupaten Karawang, Subang dan Cirebon. Keberadaan Pemohon sebagaimana tersebut dalam Anggaran Dasar [*vide* Bukti P-5], didasarkan oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (selanjutnya disebut UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh), yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada pekerja/buruh untuk mendirikan dan menggabungkan diri dalam wadah serikat pekerja/serikat buruh, sebagai bagian dari pelaksanaan hak asasi manusia yang diberikan oleh Pasal 28 UUD 1945, yang berbunyi: “Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang”. Hal demikian, ditegaskan lebih lanjut dalam Pasal 28C ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan, “Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat”.
- Hak asasi pekerja/buruh, selain kemerdekaan berserikat dan berkumpul sebagaimana dimaksud dalam BAB XA UUD 1945, diantaranya juga adalah hak untuk bekerja dan mendapatkan pekerjaan, serta penghidupan yang layak dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja, sesuai Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Oleh karena, Pemohon adalah federasi serikat pekerja/serikat buruh yang dibentuk sesuai Pasal 28 dan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945 *jo.* Pasal 6 ayat (1) UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta memiliki hak untuk melakukan kegiatan yang tidak bertentangan dengan perundang-undangan sesuai



Pasal 25 ayat (1) huruf e UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka sesungguhnya Pemohon telah memiliki hak konstitusional yang telah diberikan oleh UUD 1945.

Syarat ke-2 dan ke-3: Pemohon menganggap hak konstitusionalnya yang bersifat spesifik (yakni hak untuk bekerja dan mendapatkan pekerjaan, imbalan serta penghidupan yang layak dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja) sebagaimana dijamin dalam Pasal 28 dan Pasal 28C ayat (2) UUD 1945, setidaknya berpotensi dan dapat dipastikan akan dirugikan oleh berlakunya Pasal 4 huruf b, Pasal 6, Pasal 81 angka 13, angka 15, angka 18, angka 19, angka 25, angka 29, dan angka 44 UU Cipta Kerja, dengan uraian:

- 1) Pasal 4 huruf b UU Cipta Kerja tidak dapat menjamin setiap warga negaranya dalam memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sesuai Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945. Hal mana akibat dari diberlakukannya pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memiliki batasan perpanjangan dan/atau pembaharuan, tidak ada syarat-syarat jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, mengurangi pengaturan penetapan upah minimum dan uang kompensasi pemutusan hubungan kerja.
- 2) Pasal 6 UU Cipta Kerja yang menetapkan kebijakan strategis Cipta Kerja yang diantaranya meliputi ketenagakerjaan dan kegiatan berusaha di bidang ketenagakerjaan, tidak memiliki kejelasan rumusan dalam rujukan pasal sebelumnya. Sehingga Pasal *a quo* telah disusun dengan tidak berdasarkan pembentukan peraturan perundang-undangan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 22A UUD 1945.
- 3) Pasal 81 angka 13 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 57 UU Ketenagakerjaan, telah menghilangkan akibat hukum dari tidak adanya perjanjian kerja waktu tertentu secara tertulis. Dengan demikian, Pasal *a quo* tidak memberikan jaminan dan perlindungan hukum sebagai hak konstitusional anggota Pemohon sesuai Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.
- 4) Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, telah dapat menyebabkan anggota Pemohon

diperjanjikan perjanjian kerja waktu tertentu tanpa batasan waktu perjanjian, perpanjangan, dan/atau pembaharuan. Oleh karenanya, Pasal *a quo* tidak menjamin hak bekerja dan mendapatkan pekerjaan yang layak sebagai hak konstitusional anggota Pemohon sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

- 5) Pasal 81 angka 18 dan angka 19 UU Cipta Kerja yang telah menghapus Pasal 64 serta Pasal 65 UU Ketenagakerjaan, telah membuka kemungkinan hubungan kerja anggota Pemohon dapat dialihkan ke perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tanpa mempertimbangkan jenis pekerjaan yang dapat diserahkan. Oleh karenanya, Pasal *a quo* tidak menjamin hak bekerja dan mendapatkan pekerjaan yang layak sebagai hak konstitusional anggota Pemohon sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.
- 6) Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja menambah muatan materi di Pasal 88 UU Ketenagakerjaan, yang menyebabkan kenaikan upah hanya didasarkan pada perhitungan nilai inflasi atau pertumbuhan ekonomi. Oleh karenanya, Pasal *a quo* akan mengurangi hak konstitusional anggota Pemohon mendapatkan imbalan yang layak sesuai Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.
- 7) Pasal 81 angka 29 UU Cipta Kerja telah menghapus Pasal 91 UU Ketenagakerjaan, yang dapat mengakibatkan anggota Pemohon diperjanjikan dengan kesepakatan upah dibawah upah minimum tanpa adanya akibat dan kewajiban hukum bagi pengusahanya. Dengan demikian, maka Pasal *a quo* akan menghilangkan hak konstitusional anggota Pemohon untuk mendapatkan imbalan yang adil dan layak sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.
- 8) Penjelasan Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja yang melarang perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang mengatur lebih baik dari ketentuan perundang-undangan. Karenanya penjelasan dalam pasal *a quo* akan mengurangi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.
- 9) Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja mengubah Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, yang apabila anggota Pemohon diputuskan

hubungan kerjanya, maka tidak akan mendapatkan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan. Oleh karenanya, Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja telah menghilangkan imbalan yang adil dan layak sebagaimana diatur Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Mempertimbangkan uraian di atas, maka Pasal 4 huruf b, Pasal 6, Pasal 81 angka 13, angka 15, angka 18, angka 19, angka 25, angka 29, Penjelasan angka 42 dan angka 44 UU Cipta Kerja, setidaknya dapat dipastikan merugikan hak konstitusional anggota Pemohon yang telah dijamin Pasal 22A, Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

Syarat ke-4: Pemohon menganggap ada hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian hak konstitusional Pemohon yang diberikan Pasal 22A, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945, dengan berlakunya Pasal 4 huruf b, Pasal 6, Pasal 81 angka 13, angka 15, angka 18, angka 19, angka 25, angka 29, penjelasan angka 42 dan angka 44 UU Cipta Kerja, dengan uraian:

- Keberlakuan Pasal 4 huruf b, Pasal 6, Pasal 81 angka 13, angka 15, angka 18, angka 19, angka 25, angka 29, penjelasan angka 42 dan angka 44 UU Cipta Kerja yang pasti anggota Pemohon alami dan juga oleh pekerja/buruh lainnya, yakni berakibat pada tidak jelasnya rumusan pasal, ayat dan/atau bagian dalam sebuah undang-undang; kemungkinan tidak dibuatnya perjanjian kerja waktu tertentu secara tertulis; kemungkinan akan diperjanjikan hubungan kerja waktu tertentu tanpa batasan waktu, dipekerjakan dengan status pekerja/buruh alihdaya (*outsourcing*); kemungkinan kenaikan upah minimum yang lebih kecil; kemungkinan tidak mendapatkan jaminan atas pembayaran kekurangan upah; kemungkinan tidak mendapatkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang lebih baik dalam hal pemutusan hubungan kerja; dan kemungkinan berkurangnya besaran uang kompensasi pemutusan hubungan kerja.

Hal demikian tidak akan terjadi, apabila Pasal 4 huruf b, Pasal 6, Pasal 81 angka 13, angka 15, angka 18, angka 19, angka 25, angka 29, penjelasan angka 42 dan angka 44 UU Cipta Kerja dinyatakan

bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

- Karena UUD 1945, khususnya Pasal 22A, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), telah menjamin pemberian hak konstitusional berupa pembentukan peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan undang-undang, hak untuk mendapatkan jaminan dan perlindungan atas pekerjaan, imbalan serta penghidupan yang layak dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Oleh karenanya, terdapat hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian hak konstitusional Pemohon, dengan berlakunya undang-undang yang dimohonkan untuk diuji dalam permohonan *a quo*.

Syarat ke-5: Apabila permohonan Pemohon dikabulkan, maka anggota Pemohon dapat dipastikan akan:

- mendapatkan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
  - mendapatkan kejelasan rumusan pasal, ayat dan/atau bagian dalam sebuah undang-undang;
  - mendapatkan kepastian perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tertulis;
  - mendapatkan kepastian untuk tidak secara terus menerus diperjanjikan dengan hubungan kerja waktu tertentu;
  - mendapatkan kepastian untuk tidak dipekerjakan dengan status pekerja/buruh alihdaya (*outsourcing*) terhadap seluruh jenis pekerjaan;
  - mendapatkan kepastian kenaikan upah minimum yang berdasarkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi;
  - mendapatkan jaminan atas kepastian pembayaran kekurangan upah;
  - mendapatkan pengaturan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang lebih baik; dan
  - mendapatkan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagai uang kompensasi pemutusan hubungan kerja.
- (4) Bahwa berdasarkan uraian di atas, Pemohon berpendapat telah memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam pengujian materiil norma Pasal 4

huruf b, Pasal 6, Pasal 81 angka 13, angka 15, angka 19, angka 25, angka 29, dan angka 44 UU Cipta Kerja terhadap UUD 1945.

### III. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN

- (1) Bahwa pada tanggal 2 Nopember 2020, Presiden mengesahkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573, selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) [*vide* Bukti P-1].
- (2) Bahwa pada BAB IV dalam UU Cipta Kerja, khususnya Pasal 80 menyatakan perubahan, penghapusan dan pengaturan baru ketentuan UU Ketenagakerjaan adalah untuk menguatkan perlindungan terhadap tenaga kerja serta sebagai peningkatan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam mendukung ekosistem investasi. Hal demikian juga dipertegas dalam Pasal 3 huruf a UU Cipta Kerja, yang hendak menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan terhadap Koperasi dan UMK-M serta industri dan perdagangan nasional sebagai upaya untuk dapat menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya dengan tetap memperhatikan keseimbangan dan kemajuan antardaerah dalam kesatuan ekonomi nasional.

Terlebih dalam Pasal 3 huruf b UU Cipta Kerja, dinyatakan untuk menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Oleh karenanya, dalam rangka mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b tersebut, ruang lingkup UU Cipta Kerja mengatur kebijakan strategis Cipta Kerja yang diantaranya meliputi ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 4 huruf b UU Cipta Kerja.

Tujuan dan ruang lingkup yang sama dalam aspek hukum ketenagakerjaan, juga pernah digunakan oleh Pemerintah dalam mengesahkan UU Ketenagakerjaan, pada 25 Maret 2003. Kala itu, UU Ketenagakerjaan yang sesungguhnya merupakan bagian dari Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997, digadang-gadang akan membawa investasi ditengah krisis ekonomi

yang melanda Indonesia, diantaranya juga diatur dengan sedemikian rupa perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh yang pada saat bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Hal demikian, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Namun kenyataannya, Pemerintah hanya mampu menyediakan lapangan kerja bagi 56 juta rakyat dari 130 juta angkatan kerja (Data BPS 2018). Fakta lain, yang tak mungkin dapat dipungkiri juga oleh Pemerintah adalah terjadinya *capital outflow* (pelarian modal ke luar negeri) sejak tahun 2019. Hal tersebut telah menyebabkan 1,2 juta pekerja/buruh ter-PHK akibat hengkangnya puluhan industri besar hingga awal tahun 2020. Ditengah fakta yang demikian, maka Negara seharusnya bukan melakukan perubahan atau penghapusan terhadap aturan yang telah ada, karena hanya akan berdampak pada turunnya kuantitas disertai juga dengan makin rendahnya kualitas kehidupan pekerja/buruh serta keluarganya.

Berdasarkan hasil jajak pendapat harian Kompas, yang dipublikasi tanggal 26 Oktober 2020, sebanyak 48,5% responden menaruh perhatiannya pada sejumlah aturan dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, yakni diataranya perubahan regulasi sistem kerja kontrak, upah minimum dan pengurangan uang kompensasi pemutusan hubungan kerja. Alih-alih memperkuat fungsi pengawasan ketenagakerjaan untuk mengurangi kasus perselisihan hubungan industrial, regulasi ketenagakerjaan justru dibuat oleh Pemerintah semakin lentur dan longgar. Hal tersebut, tergambar sangat jelas dalam UU Cipta Kerja yang sama sekali tidak sedikitpun mengatur kembali UU Pengawasan Perburuhan Tahun 1951. Menurut Pemohon, sesungguhnya UU Cipta Kerja khususnya Pasal 81, tidak dapat menjamin setiap warga negaranya dalam memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, karena:

- a. Tidak tertulisnya perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 angka 13 UU Cipta Kerja, tidaklah memiliki sanksi hukum dan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Ketiadaan akibat hukum dari kewajiban atau keharusan pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu secara tertulis, dapat tidak berjalan efektif akibat tidak ada sanksi pemaksa dari norma hukum. Perjanjian kerja tertulis adalah justru untuk menjamin perlindungan kepada pekerja/buruh yang diikat dengan hubungan kerja waktu tertentu, agar hak-haknya selama bekerja terlindungi oleh ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Sehingga ketiadaan akibat hukum dari tidak adanya perjanjian kerja waktu tertentu secara tertulis, telah mengakibatkan hilangnya perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Kebijakan hubungan kerja dengan waktu tertentu, yang memiliki banyak resiko tersebut, memerlukan campur tangan Pemerintah yang maksimal melalui kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Terlebih, secara sosial ekonomi, kedudukan pekerja/buruh dengan pengusaha tidaklah setara. Kenyataannya, pihak pekerja/buruh kurang memiliki daya tawar dengan pengusaha, dalam membuat dan menyusun secara bersama-sama perjanjian kerja. Padahal, hakikatnya perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dibuat oleh para pihak. Namun faktanya, pekerja/buruh selalu dipengaruhi dengan keadaan yang memaksanya untuk mengikuti perjanjian kerja yang telah dibuat secara sepihak oleh pengusaha. Pengaturan batas waktu perpanjangan dan/atau pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu yang pernah diatur oleh Pasal 59 ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) UU Ketenagakerjaan, setidaknya telah memberikan rumusan batasan yang jelas bagi pengusaha untuk tidak sepenuhnya mempergunakan keleluasaan tanpa batas (*flexibility*) dalam mempekerjakan pekerja/buruh dengan hubungan kerja waktu tertentu. Apalagi, UU Cipta Kerja memiliki semangat yang ingin mengatur ulang pengaturan jangka waktu, batas perpanjangan dan

pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu. Sehingga menjadi patut dipertanyakan keinginan sebenarnya dari pembentuk undang-undang?

- b. Ketiadaan batas jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan *outsourcing*, setidaknya akan berdampak pada kaburnya kepastian untuk tetap dapat bekerja secara berkelanjutan. Karena perusahaan *outsourcing* diberikan kemungkinan untuk mengikatkan hubungan kerja pekerja/buruh dengan hubungan kerja waktu tertentu, terlebih perjanjian waktu tertentu tidak memiliki jangka waktu, batas perpanjangan dan pembaharuan. Lagi pula, ketiadaan batas jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan *outsourcing*, telah memberikan ruang kepada pemberi kerja untuk dapat menyerahkan seluruh jenis pekerjaan apapun kepada perusahaan alih daya. Dengan kata lain, seluruh jenis pekerjaan dapat dialihdayakan (*outsourcing*).

Apabila hendak ditelaah secara seksama, batasan pekerjaan yang dapat diserahkan oleh perusahaan pemberi kerja ke perusahaan alih daya sebagaimana pernah diatur dalam Pasal 65 UU Ketenagakerjaan, setidaknya telah memberikan perlindungan yang berkepastian hukum atas boleh atau tidaknya penerapan pekerja/buruh *outsourcing*. Jika syarat-syarat tersebut dihilangkan, maka akan terbuka potensi kesewenang-wenangan dan terjadi penyalahgunaan konsep *outsourcing* hanya untuk kepentingan serta keuntungan perusahaan pemberi kerja, yakni diantaranya tidak memiliki kewajiban apapun untuk membayar uang kompensasi setelah hubungan kerja berakhir. Dengan demikian, maka rumusan Pasal 81 UU Cipta Kerja, telah tidak memberikan pekerjaan dan penghidupan yang layak kepada pekerja/buruh.

- c. Faktor tenaga kerja sebagai bagian dari sumber daya manusia pada masa pembangunan nasional termasuk faktor yang teramat penting bagi keberhasilan terselenggaranya pembangunan nasional di Indonesia. Upah minimum memainkan peranan sangat penting dalam ketenagakerjaan. Upah minimum merupakan alat proteksi bagi pekerja/buruh untuk mempertahankan agar nilai upah yang diterima



tidak menurun dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Penyesuaian upah minimum atas pertumbuhan ekonomi memungkinkan tenaga kerja meningkatkan nutrisinya, sehingga dalam jangka panjang dapat meningkatkan produktivitasnya.

Nilai pertumbuhan ekonomi amat penting digunakan dalam penetapan nilai upah minimum, karena tingkat output yang diproduksi akan berpengaruh terhadap laba yang dihasilkan. Jika laba meningkat, maka tingkat upah minimum selayaknya juga meningkat. Demikian juga nilai inflasi terhadap kenaikan upah minimum. Inflasi dapat terjadi karena meningkatnya biaya produksi (*cost push inflation*), yang akan mengakibatkan meningkatnya harga hasil produksi. Meski konsep upah layak dalam konstitusi direpresentasi dengan upah minimum, yang besaran kenaikannya merupakan harapan bagi pekerja/buruh dalam memenuhi kebutuhannya. Dengan demikian, maka rumusan Pasal 81 UU Cipta Kerja yang mengubah variabel perhitungan upah minimum, telah tidak menjamin adanya imbalan (upah) yang layak kepada pekerja/buruh.

- d. Larangan terhadap pengusaha agar tidak membayar upah dibawah minimum, yang tanpa memiliki akibat dan kewajiban hukum untuk membayar kembali selisih dari upah yang telah dibayarkannya, hanya akan menjadi sia-sia (*illusioner*). Sebab, dengan tidak sebandingnya jumlah lapangan kerja dan angkatan kerja, akan memposisikan pekerja/buruh sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan tanpa dapat bernegosiasi besaran upah dengan pengusaha. Dan hal tersebut, akan menimbulkan ketidakpastian dalam mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum. Dengan demikian, Pasal 81 UU Cipta Kerja, tidak menjamin adanya upah yang layak kepada pekerja/buruh.
- e. Penjelasan Pasal 81 UU Cipta Kerja, akan menghalang-halangi pekerja/buruh untuk membuat perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau dalam menyetujui peraturan perusahaan bersama pengusaha, yang isinya memuat pengaturan pemutusan hubungan kerja yang lebih baik selain dari pada yang telah ditentukan oleh perundang-undangan. Padahal asas kebebasan berkontrak sepanjang

tidak bertentangan dengan undang-undang, seharusnya isi dari perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang lebih baik, tetap berlaku dan mengikat para pihak yang membuatnya.

- f. Sebagai upaya untuk tetap memenuhi sementara kebutuhan pekerja/buruh dan keluarganya setelah diakhiri hubungan kerja, maka kepadanya diberikan uang kompensasi pemutusan hubungan kerja yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Dalam perkembangannya, dengan semakin pesatnya perubahan daya beli dan kebutuhan, komponen uang kompensasi pemutusan hubungan kerja, diantaranya tidak hanya uang pesangon dan penghargaan masa kerja yang diterima pekerja/buruh apabila diputuskan hubungan kerjanya. Tetapi termasuk fasilitas pengobatan dan perawatan serta perumahan yang diberikan kepada pekerja/buruh, selama pekerja/buruh belum mendapatkan pekerjaan setelah hubungan kerjanya diakhiri. Dengan demikian, maka rumusan Pasal 81 UU Cipta Kerja yang menghapus uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan, telah tidak menjamin adanya perlakuan yang adil dan layak kepada pekerja/buruh yang telah diakhiri hubungannya.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka Pemohon mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi untuk menyatakan Pasal 4 huruf b UU Cipta Kerja tidak memberikan jaminan pekerjaan, imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja, dan karenanya telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

Oleh karena ketentuan Pasal 4 huruf b UU Cipta Kerja merupakan dasar hukum kluster ketenagakerjaan, maka seyogyanya pula Majelis Hakim Konstitusi menyatakan seluruh muatan materi dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Namun, apabila Majelis Hakim Konstitusi berpendapat lain, maka Pemohon mohon untuk dapat mempertimbangkan dalil-dalil permohonan Pemohon selanjutnya sebagaimana tertuang sebagai berikut:

- (3) Bahwa UU Cipta Kerja memiliki kebijakan strategis Cipta Kerja yang diantaranya meliputi ketenagakerjaan dan kegiatan berusaha di bidang ketenagakerjaan sebagaimana yang dimaksud Pasal 81 angka 2, angka 3 dan angka 20. Dalam hal penerapan perizinan berusaha sesuai Pasal 6 UU Cipta Kerja, dinyatakan:

“Peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a meliputi:

- a. penerapan Perizinan Berusaha Berbasis risiko;
- b. penyederhanaan persyaratan dasar Perizinan Berusaha;
- c. penyederhanaan Perizinan Berusaha sektor; dan
- d. penyederhanaan persyaratan inventasi”.

Sedangkan dalam Pasal 5 UU Cipta Kerja yang menjadi rujukan pada Pasal 6, senyatanya tidak memiliki ayat dan/atau bagian lain. Sehingga dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 22A UUD 1945, yang berbunyi:

“Ketentuan lebih lanjut tentang tata cara pembentukan undang-undang diatur dengan undang-undang”.

Dan oleh karena UU P3 khususnya Pasal 5 huruf f beserta penjelasannya, telah mengatur tata cara pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, yakni diantaranya harus memiliki asas kejelasan rumusan yang memenuhi persyaratan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan, sistematika, pilihan kata atau istilah, serta bahasa hukum yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya. Maka dengan demikian, frasa “*ayat (1) huruf a*” pada Pasal 6 UU Cipta Kerja haruslah dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

- (4) Bahwa beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, diubah diantaranya adalah:

A. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 13 UU Cipta Kerja, menyatakan:

13. Ketentuan Pasal 57 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 57

- (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.

Pemohon menganggap ketentuan Pasal 81 angka 13 UU Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, yang menyatakan, “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”, dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (yang lazim disebut dengan sistem kerja kontrak), memiliki karakter yang berbeda dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (atau dikenal dengan sebutan pekerja tetap). Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat diadakan untuk semua jenis dan sifat atau kegiatan dalam waktu yang tidak tertentu. Sedangkan sebaliknya, perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (*vide* Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja). Bahkan, perjanjian kerja waktu tertentu wajib dicatatkan oleh pengusaha ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat (*vide* Penjelasan Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja).

Setidaknya, Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 6/PUU-XVI/2018 tanggal 31 Mei 2018, berpendapat, “... menurut Mahkamah, telah jelas mengenai kewajiban pencatatan PKWT dan akibat hukum dari tidak tercatatnya PKWT tersebut, yaitu bahwa undang-undang memberikan kewenangan kepada Pemerintah, in casu Menteri yang terkait, untuk mengatur lebih jauh mengenai aturan pelaksanaan terhadap norma aquo, selain itu norma yang ada, yaitu Pasal 59 UU 13/2003 termasuk Penjelasan, telah menjadi dasar hukum yang cukup bahwa PKWT wajib dicatatkan dan tidak dicatatkannya PKWT sampai dengan batas waktu yang ditentukan demi hukum berubah menjadi PKWTT”.

Pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, hanya dapat dilakukan apabila perjanjian tersebut dibuat secara tertulis. Namun ketiadaan akibat hukum dari tidak dibuatnya perjanjian kerja waktu

tertentu secara tertulis, dengan sendirinya akan mengaburkan kewajiban atau keharusan pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu secara tertulis itu sendiri. Sehingga untuk menjamin perlindungan kepada pekerja/buruh yang diikat dengan hubungan kerja waktu tertentu, agar hak-haknya selama bekerja terlindungi oleh ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, maka haruslah diatur akibat hukum dari tidak dibuatnya perjanjian kerja waktu tertentu secara tertulis.

- Pengaturan akibat hukum dari sebuah norma ketentuan perundang-undangan, dibutuhkan dalam rangka mewujudkan asas dapat dilaksanakan sebagaimana dimaksud Pasal 5 huruf a UU P3.

Menurut Maria Farida Indrati (265:2007), ketika suatu asas hukum atau asas pembentukan peraturan perundang-undangan dijadikan sebagai suatu norma hukum, hal tersebut akan berakibat adanya sanksi apabila asas-asas tersebut tidak dipenuhi atau tidak dilaksanakan. Ketiadaan akibat hukum dari kewajiban atau keharusan pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu secara tertulis, dapat tidak berjalan efektif akibat tidak ada sanksi pemaksa dari norma hukum dalam Pasal 81 angka 13 UU Cipta Kerja. Berbeda misalnya, dengan norma Pasal 57 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi, "*Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu*".

Oleh karenanya, rumusan Pasal 81 angka 13 UU Cipta Kerja, telah terbukti bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, karena tidak memberikan jaminan dan perlindungan hukum atas ketiadaan sanksi hukum apabila perjanjian waktu tertentu dibuat tidak tertulis. Dengan demikian, mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi untuk menyatakan Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13 UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

B. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja, menyatakan:

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

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
  - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pemohon menganggap ketentuan Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- Dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja yang diberlakukan dengan waktu tertentu, setidaknya telah diterapkan sejak berlakunya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986, yang kala itu disebut dengan nama “Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu”. Sesuai dengan Permenaker 5/1986, sesungguhnya Pengusaha telah diberikan keleluasaan untuk menyesuaikan jumlah tenaga kerjanya berdasarkan fluktuasi pasar sebagai bagian dari konsep *flexibility* (Atkinson, 1984). Namun konsep *flexibility* yang jelas-jelas akan memberikan keuntungan bagi pemberi kerja, haruslah tetap menjamin kesejahteraan pekerja/buruhnya, yang oleh Rogowski (2007) disebut *flexicurity*. Oleh sebab itu, hubungan kerja waktu tertentu tidak hanya membatasi sifat, jenis atau kegiatannya. Tetapi juga jangka waktu,

perpanjangan dan pembaharuan kesepakatan kerja waktu tertentu di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per-02/Men/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, sebagai pengganti dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986.

- Meskipun pembatasan terhadap sifat, jenis atau kegiatan dan jangka waktu, perpanjangan serta pembaharuan suatu kesepakatan (perjanjian) dalam hubungan kerja dengan waktu tertentu telah ditetapkan. Namun berbagai bentuk kecurangan dan pelanggaran (moral *hazard*) terhadap pelaksanaan hubungan kerja dengan waktu tertentu, telah menimbulkan kerugian bagi pekerja/buruh. Padahal, semangat pembuatan suatu perjanjian (kesepakatan) dalam hubungan kerja, haruslah didukung dengan suasana yang kondusif, berupa kepatuhan dan kerjasama yang baik (harmonis) antara pekerja/buruh dengan pengusaha, agar terwujud pelaksanaan hubungan kerja yang didasarkan pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sebaliknya, perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha akibat penyimpangan penerapan perjanjian (kesepakatan) hubungan kerja waktu tertentu dari tahun ke tahun, masih ada.
- Keberlakuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, diharapkan menjadi jawaban dalam upaya penyelesaian perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, termasuk penyelesaian sengketa akibat penyimpangan penerapan hubungan kerja waktu tertentu. Namun pada kenyataannya, penyelesaian perselisihan justru membutuhkan waktu menjadi lebih panjang hingga bertahun-tahun, dan selalu berakhir pada pertimbangan hubungan kerja yang sudah tidak lagi harmonis, kemudian berujung pada pemberian ijin pemutusan hubungan kerja dari pengadilan hubungan industrial. Lagipula, Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 96/PUU-XI/2013 tanggal 7 Mei 2014, khususnya pada paragraph [3.12.15] menyatakan pelanggaran terhadap Pasal 59 UU Ketenagakerjaan merupakan persoalan implementasi dan bukan

persoalan konstusionalitas norma yang dapat diajukan secara perdata ke pengadilan lain.

Sehingga kebijakan hubungan kerja dengan waktu tertentu, yang memiliki banyak resiko tersebut, memerlukan campur tangan Pemerintah yang maksimal melalui kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, sebagaimana telah diamanatkan dalam Pasal 1 angka 32 dan Pasal 176 UU Ketenagakerjaan.

Lagi pula secara sosial ekonomi, kedudukan pekerja/ buruh dengan pengusaha tidaklah setara. Kenyataannya, pihak pekerja/buruh kurang memiliki daya tawar dengan pengusaha, dalam membuat dan menyusun secara bersama-sama perjanjian kerja. Padahal, hakikatnya perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dibuat oleh para pihak. Namun faktanya, pekerja/buruh selalu dipengaruhi dengan keadaan yang memaksanya untuk mengikuti perjanjian kerja yang telah dibuat secara sepihak oleh pengusaha.

- Ketentuan Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja, setidaknya telah mengubah Pasal 59 ayat (3) dan ayat (4) serta menghapus ayat (5), dan ayat (6) UU Ketenagakerjaan dengan norma yang akan mengatur lebih lanjut terkait jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dengan Peraturan Pemerintah. Ketentuan *a quo*, bukanlah jaminan dari upaya untuk meminimalisasi bentuk kecurangan dan pelanggaran (moral *hazard*) terhadap pelaksanaan hubungan kerja dengan waktu tertentu. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 tanggal 4 Nopember 2015, setidaknya telah sejalan dengan konsep *flexicurity*, yang memperkuat akibat hukum diantaranya dari adanya pelanggaran jangka waktu dan batas waktu perpanjangan serta pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu, sebagaimana telah diatur Pasal 59 ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) UU Ketenagakerjaan.
- Pengaturan batas waktu perpanjangan dan/atau pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu yang pernah diatur oleh Pasal 59 ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) UU Ketenagakerjaan, setidaknya



telah memberikan rumusan batasan yang jelas bagi pengusaha untuk tidak sepenuhnya mempergunakan keleluasaan tanpa batas (*flexibility*) dalam mempekerjakan pekerja/buruh dengan hubungan kerja waktu tertentu. Dalam Pasal 59 ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) UU Ketenagakerjaan, dinyatakan: (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui; (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun; (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan; (6) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

- Rumusan tersebut, setidaknya juga telah memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh dan pengusaha dalam perikatan hubungan kerja dengan waktu tertentu. Oleh karenanya, Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja hanya ingin mengatur ulang pengaturan jangka waktu, batas perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu. Sehingga menjadi patut dipertanyakan keinginan sebenarnya dari pembentuk undang-undang atas perubahan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Sedangkan ketentuan tersebut, paling tidak telah memberikan kejelasan pengaturan jangka waktu, batas perpanjangan serta pembaharuan perjanjian kerja dengan hubungan kerja waktu tertentu. Lagipula, pengaturan teknis pelaksanaan perjanjian kerja dengan waktu tertentu selama ini melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dipandang masih cukup relevan dalam memberikan kepastian hukum.

Oleh karenanya, rumusan Pasal 59 dalam Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja, telah terbukti tidak memberikan kepastian hak bekerja dan mendapatkan pekerjaan yang layak sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Dengan demikian, mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi untuk menyatakan Pasal 59 dalam Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai:

#### Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh)

hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

C. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 18 dan angka 19 UU Cipta Kerja, menyatakan:

18. Pasal 64 dihapus.

19. Pasal 65 dihapus.

Pemohon menganggap ketentuan Pasal 81 angka 18 dan angka 19 UU Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- Sejak dari awal, alih daya tenaga kerja yang dikonsept dengan model kebijakan penyerahan pelaksanaan sebagian pekerjaan penunjang oleh pemberi kerja kepada perusahaan alih daya (*outsourcing*) adalah untuk membagi risiko usaha, termasuk ketenagakerjaan. Konsep sistem kerja *outsourcing*, setidaknya telah memisahkan tanggung jawab pekerja/buruh dari perusahaan pemberi kerja kepada perusahaan alih daya.
- Ketiadaan batas jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan *outsourcing*, setidaknya akan berdampak pada kaburnya kepastian untuk tetap dapat bekerja secara berkelanjutan. Karena perusahaan *outsourcing* diberikan kemungkinan untuk mengikatkan hubungan kerja pekerja/buruh dengan hubungan kerja waktu tertentu, terlebih perjanjian waktu tertentu tidak memiliki jangka waktu, batas perpanjangan dan pembaharuan. Lagi pula, ketiadaan batas jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada

perusahaan *outsourcing*, telah memberikan ruang kepada pemberi kerja untuk dapat menyerahkan seluruh jenis pekerjaan apapun kepada perusahaan alih daya. Dengan kata lain, seluruh jenis pekerjaan dapat dialihdayakan (*outsourcing*).

- Secara finansial, perusahaan *outsourcing* dalam memenuhi kebutuhan keuangannya, hanyalah bersumber dari *management fee* yang diberikan perusahaan pemberi kerja antara 10-15% dari upah pekerja/buruh. Fakta tersebut, akan sangat menyulitkan pekerja/buruh *outsourcing* apabila terjadi perselisihan hubungan industrial yang menyebabkan adanya suatu kewajiban pembayaran tertentu. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dimungkinkan tidak memiliki aset perusahaan seperti tanah dan gedung, yang dapat diuangkan dalam rangka pemenuhan dari kewajiban hukumnya atas pembayaran tertentu. Sehingga sekalipun hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan alih daya menerapkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, maka pemenuhan tanggung jawab perusahaan alih daya kepada pekerja/buruhnya, sepanjang kewajiban pembayaran tertentu yang diputuskan oleh pengadilan hubungan industrial, menjadi tidak terpenuhi dan akan mengorbankan hak-hak pekerja/buruh. Hal tersebut, merupakan bentuk eksploitasi dan keberpihakan pada kepentingan keuntungan bisnis, yang justru mengaburkan aspek jaminan dan perlindungan terhadap pekerja/buruh *outsourcing*.
- Apabila hendak ditelaah secara seksama, batasan pekerjaan yang dapat diserahkan oleh perusahaan pemberi kerja ke perusahaan alih daya sebagaimana pernah diatur dalam Pasal 65 UU Ketenagakerjaan, setidaknya telah memberikan perlindungan yang berkepastian hukum atas boleh atau tidaknya penerapan pekerja/buruh *outsourcing*. Jika syarat-syarat tersebut dihilangkan, maka akan terbuka potensi kesewenang-wenangan dan penyalahgunaan konsep *outsourcing* hanya untuk kepentingan serta keuntungan perusahaan pemberi kerja, yakni diantaranya tidak memiliki kewajiban apapun untuk membayar uang kompensasi setelah hubungan kerja berakhir.

Dengan demikian, maka rumusan Pasal 81 angka 18 dan angka 19 UU Cipta Kerja yang menghapus seluruh muatan materi dalam Pasal 64 serta Pasal 65 UU Ketenagakerjaan, telah tidak memberikan pekerjaan dan penghidupan yang layak kepada pekerja/buruh. Oleh karenanya, mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi untuk menyatakan Pasal 64 dalam Pasal 81 angka 18 dan Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19 UU Cipta Kerja, bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:

#### Pasal 64

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

#### Pasal 65

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
  - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
  - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
  - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
  - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan 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).

D. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja diantaranya telah menyisipkan Pasal 88D, 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) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pemohon menganggap ketentuan Pasal 88D dalam Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yang berbunyi, berbunyi: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta

mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”, dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- Faktor tenaga kerja sebagai bagian dari sumber daya manusia pada masa pembangunan nasional termasuk faktor yang teramat penting bagi keberhasilan terselenggaranya pembangunan nasional di Indonesia. Upah minimum memainkan peranan yang sangat penting dalam ketenagakerjaan. Upah minimum merupakan alat proteksi bagi pekerja/buruh untuk mempertahankan agar nilai upah yang diterima tidak menurun dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Penetapan upah minimum adalah untuk memenuhi kebutuhan seseorang. Negara sebagai wakil Allah di muka bumi, diharapkan dapat melakukan pemerataan rezeki terhadap anggota masyarakatnya diantaranya melalui penetapan upah minimum. Dan Negara tidak memperbolehkan pemberian upah yang berada dibawah tingkat minimum, agar pekerja/buruh dapat memenuhi kebutuhan pokoknya.
- Penyesuaian upah minimum atas pertumbuhan ekonomi memungkinkan tenaga kerja meningkatkan nutrisinya, sehingga dalam jangka panjang dapat meningkatkan produktivitasnya. Nilai pertumbuhan ekonomi amat penting digunakan dalam penetapan nilai upah minimum, karena tingkat output yang diproduksi akan berpengaruh terhadap laba yang dihasilkan. Jika laba meningkat, maka tingkat upah minimum selanjutnya juga meningkat. Demikian juga nilai inflasi terhadap kenaikan upah minimum. Inflasi dapat terjadi karena meningkatnya biaya produksi (*cost push inflation*), yang akan mengakibatkan meningkatnya harga hasil produksi. Namun kenaikan biaya produksi terjadi karena beberapa faktor, seperti kenaikan harga dan kelangkaan bahan baku. Penetapan gaji atau upah minimum dilaksanakan setiap tahun untuk menyesuaikan dengan kondisi ekonomi di suatu daerah. Sehingga secara simultan pertumbuhan ekonomi dan tingkat inflasi berpengaruh signifikan terhadap besaran upah minimum.
- Ketentuan Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang mengatur penetapan formula perhitungan upah minimum

yang hanya memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi, telah mengurangi keberpihakan negara pada pekerja/buruh, yang minim daya tawarnya dalam kedudukan sosial dengan pemberi kerja. Padahal, konstitusi telah menetapkan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja dengan kompensasi berupa imbalan (upah), yang terkadang merupakan satu-satunya pendapatan pekerja/buruh dalam menghidupi keluarganya.

Tidak banyak pengusaha yang memberikan upah pekerja/buruhnya di atas upah minimum, terlebih harus melalui jalan perundingan yang berujung pada pemogokan dan ancaman pemutusan hubungan kerja. Meski konsep upah layak dalam konstitusi direpresentasi dengan upah minimum, yang besaran kenaikannya merupakan harapan bagi pekerja/buruh dalam memenuhi kebutuhannya. Bahkan terkadang pekerja/ buruh mengikhlaskan upahnya tidak dibayar penuh demi bisa tetap bekerja. Oleh karenanya, apabila perhitungan upah minimum diatur ulang dengan mengubahnya yang semula berdasarkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi, menjadi pertumbuhan ekonomi atau inflasi, maka kita sedang lari dari kenyataan bahwa sebuah bangsa hidup dalam keringat buruh.

- Selain itu, perubahan pengaturan formula perhitungan upah minimum bukan hanya baru terjadi dalam UU Cipta Kerja. Sebelumnya Pemerintah juga telah mengubah konsep penetapan upah minimum yang berdasarkan kebutuhan hidup layak, produktifitas dan pertumbuhan ekonomi dalam Pasal 88 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, menjadi didasarkan pada pertumbuhan ekonomi dan inflasi sebagaimana diatur dalam Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Sehingga Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja, sesungguhnya telah mengatur ulang rumusan norma perhitungan upah minimum, dengan nilai yang lebih rendah dari UU Ketenagakerjaan bahkan peraturan dibawahnya. Bahkan Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 61/PUU-XIV/2016 tanggal 7 September 2016, dalam pertimbangan hukumnya pada paragraph [3.12] dan [3.13] telah menyatakan bahwa Mahkamah



berpendapat Pasal 88 ayat (4) UU 13/2003 harus dimaknai bahwa upah minimum merupakan nilai KHL dimana besarnya nilai KHL tersebut dipengaruhi oleh nilai produktivitas dan nilai pertumbuhan ekonomi. Ketentuan Pasal 88 ayat (4) UU Ketenagakerjaan tidak dapat dimaknai lain selain bahwa upah minimum ditetapkan berdasar nilai KHL serta mempertimbangkan pengaruh nilai/komponen produktivitas dan nilai/komponen pertumbuhan ekonomi. Selama penetapan upah minimum selalu didasarkan pada ketiga nilai/komponen tersebut, hal demikian telah memenuhi prinsip kepastian hukum serta keadilan baik bagi pekerja/buruh maupun bagi pengusaha.

Dengan demikian, maka rumusan Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang mengubah variabel perhitungan upah minimum dalam Pasal 88 UU Ketenagakerjaan, telah tidak menjamin adanya imbalan (upah) yang layak kepada pekerja/buruh. Oleh karenanya, mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi untuk menyatakan Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja, bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi".

Atau

menyatakan kata "atau" dalam Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja, bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "dan" yang selengkapnya menjadi berbunyi: "Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi dan inflasi".

E. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 29 UU Cipta Kerja, menyatakan:

29. Pasal 91 dihapus.

Pemohon menganggap ketentuan Pasal 81 angka 29 UU Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yang berbunyi,

berbunyi: “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”, dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- Merujuk Pasal 88E ayat (2) pada Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja, ditegaskan adanya larangan bagi pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Namun demikian, dalam ketentuan selanjutnya tidak diatur tentang akibat dan kewajiban hukum bagi pengusaha apabila membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bahkan tidak menutup kemungkinan adanya kesepakatan upah dibawah upah minimum yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh.

Dengan dihapusnya Pasal 91 UU Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 angka 29 UU Cipta Kerja, maka larangan pembayaran upah minimum yang senyatanya tanpa disertai dengan akibat hukum dan melahirkan kewajiban untuk membayar selisih dari upah yang dibayarkan tidak sesuai dengan upah minimum, menjadi sia-sia (*illusioner*).

- Pasal 81 angka 29 UU Cipta Kerja, justru menimbulkan ketidakpastian pelaksanaan pembayaran upah minimum. Sebab, pengusaha hanya dilarang membayar upah minimum tanpa memiliki akibat dan kewajiban hukum untuk membayar kembali selisih dari upah yang telah dibayarkannya. Sedangkan, dengan tidak sebandingnya jumlah lapangan kerja dan angkatan kerja, justru akan memposisikan pekerja/buruh sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan tanpa dapat bernegosiasi atas besaran upahnya.

Karenanya ketidakpastian pekerja/buruh untuk mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum, terjadi karena Pasal 81 angka 29 UU Cipta Kerja telah menghapus Pasal 91 UU Ketenagakerjaan, yang selain berisi larangan adanya kesepakatan (perjanjian) membayar upah dibawah upah minimum. Namun juga menyatakan kesepakatan tersebut menjadi batal demi hukum dan sekaligus mewajibkan perusahaan membayar atas selisih kekurangan upah yang dibayarkan tidak sesuai dengan upah minimum yang berlaku.

Dengan demikian, maka rumusan Pasal 81 angka 29 UU Cipta Kerja yang menghapus akibat hukum dari tidak dipenuhinya pembayaran upah pekerja/buruh yang serendah-rendahnya sebesar upah minimum, telah tidak menjamin adanya imbalan (upah) yang layak kepada pekerja/buruh. Oleh karenanya, mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi untuk menyatakan Pasal 81 angka 29 UU Cipta Kerja, bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:

- (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.

F. Bahwa Penjelasan Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja, menyatakan:

Pasal 154A

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau mengatur lebih baik dari peraturan perundang-undangan.

Pemohon menganggap ketentuan Penjelasan Pasal 154A ayat (2) pada Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- Penjelasan Pasal 154A ayat (2) pada Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja merupakan satu kesatuan dengan norma dalam Pasal 154A ayat (2) pada Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja, yang menyatakan:

“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)”.

Sedangkan dalam ketentuan Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan sebagaimana yang menjadi rujukan dalam Pasal 154A ayat (2) pada Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja, berbunyi:

“(1) 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”.

- Rumusan penjelasan Pasal 154A ayat (2) pada Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja, setidaknya tidak memperbolehkan adanya perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang mengatur alasan pemutusan hubungan kerja lebih baik dari Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan atau setidaknya dari ketentuan perundang-undangan. Terhadap hal demikian, bahwa penjelasan Pasal 154A ayat (2) pada Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja telah menghalang-halangi pekerja/buruh dalam membuat perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau dalam menyetujui peraturan perusahaan bersama pengusaha, yang isinya memuat pengaturan pemutusan hubungan kerja yang lebih baik selain dari pada yang telah ditentukan oleh ketentuan perundang-undangan.

Baik adalah suatu penilaian terhadap perbuatan, ucapan, sikap dan cara yang ditunjukkan manusia dalam kehidupannya sehari-hari. Baik bagi satu kelompok orang, maka belum tentu dapat dianggap baik oleh sekelompok orang yang lain. Sehingga dalam hal adanya perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang mengatur alasan pemutusan hubungan kerja yang lebih baik selain dari pada ketentuan perundang-undangan. Maka dengan mempertimbangkan asas kebebasan

berkontrak sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, seharusnya isi dari perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang lebih baik, tetap berlaku dan mengikat para pihak yang membuatnya.

Oleh karenanya, mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi untuk menyatakan frasa "*atau mengatur lebih baik dari peraturan perundang-undangan*" dalam Penjelasan Pasal 154A ayat (2) dalam Penjelasan Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

G. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja, menyatakan:

44. Ketentuan Pasal 156 diubah, sehingga 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;
  - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;

- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
  - c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pemohon menganggap ketentuan Pasal 156 ayat (4) pada Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yang berbunyi, berbunyi: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja", dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- Pemutusan hubungan kerja berdampak pada terhentinya pendapatan seorang pekerja/buruh, mungkin juga beserta keluarganya. Sebagai upaya untuk tetap memenuhi sementara kebutuhan pekerja/buruh dan keluarganya setelah diakhiri hubungan kerja, maka kepadanya diberikan uang kompensasi pemutusan hubungan kerja yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Komponen uang kompensasi pemutusan hubungan kerja tersebut, menurut Payaman Simanjuntak dalam keterangannya tanggal 1 Maret 2011 di persidangan Mahkamah Konstitusi dalam perkara Nomor 61/PUU-VIII/2010, menguatkan keberadaan uang kompensasi pemutusan hubungan kerja yang tidak hanya terdiri dari pesangon, tetapi juga penghargaan masa kerja yang menurutnya melekat dengan masa kerja pekerja/buruh.

- Perkembangan komponen uang kompensasi pemutusan hubungan kerja juga dipertegas dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per-04/Men/1986 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian. Dalam peraturan tersebut, tak hanya uang pesangon dan penghargaan masa kerja (uang jasa) yang diterima pekerja/buruh apabila diputuskan hubungan kerjanya, tetapi termasuk fasilitas pengobatan dan perawatan serta perumahan, untuk mendapatkan jaminan atas manfaat dari uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan tersebut. Hak tersebut dimaksudkan untuk mengganti fasilitas pengobatan dan perawatan yang ditetapkan sebesar 5%, dan penggantian fasilitas perumahan sebesar 10% selama pekerja/buruh belum mendapatkan pekerjaan setelah hubungan kerjanya diakhiri.

Dengan demikian, maka rumusan Pasal 156 ayat (4) pada Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja yang menghapus uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan, telah tidak menjamin adanya perlakuan yang adil dan layak kepada pekerja/buruh yang telah diakhiri hubungannya.

Oleh karenanya, mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi untuk menyatakan Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja, bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dan 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.

- (5) Bahwa dengan mempertimbangkan hal-hal di atas, maka menurut Pemohon, ketentuan Pasal 4 huruf b, Pasal 6, Pasal 81 angka 13, angka 15, angka 18, angka 19, angka 25, angka 29, Penjelasan angka 42, dan angka 44 UU Cipta Kerja bertentangan dengan Pasal 22A, Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945, serta haruslah dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

#### **IV. PROVISI**

Berdasarkan ketentuan Pasal 58 UU Mahkamah Konstitusi, yang berbunyi:

“Undang-undang yang diuji oleh Mahkamah Konstitusi tetap berlaku, sebelum ada putusan yang menyatakan bahwa undang-undang tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

Selain itu, juga dengan berpedoman pada Pasal 63 UU Mahkamah Konstitusi, yang menegaskan,

“Mahkamah Konstitusi dapat mengeluarkan penetapan yang memerintahkan pada pemohon dan/atau termohon untuk menghentikan sementara pelaksanaan kewenangan yang dipersengketakan sampai ada putusan Mahkamah Konstitusi”.

Dalam praktiknya, Mahkamah Konstitusi telah beberapa kali memutus perkara perselisihan hasil pemilihan umum melalui beberapa putusan sela yang berlaku mengikat dan telah dilaksanakan. Sebab, Mahkamah Konstitusi tidak hanya bertugas menegakkan hukum dan keadilan secara preventif, namun juga berfungsi melindungi dan menjaga hak-hak konsitutional warga negara agar tidak terjadi praktek penyelenggaran negara yang tidak sesuai dengan UUD 1945.

Tak dapat dipungkiri, pengesahan UU Cipta Kerja, khususnya kluster ketenagakerjaan diwarnai gelombang unjukrasa yang melibatkan ratusan ribu pekerja/buruh di berbagai wilayah di Indonesia, termasuk di Jakarta. Hasil jajak pendapat harian Kompas, yang dipublikasi tanggal 26 Oktober 2020, memperlihatkan sektor ketenagakerjaan menjadi perhatian utama dalam UU Cipta Kerja sebesar 48,5%. Bahkan sebanyak 59,7% merasa pembahasan UU Cipta Kerja belum dilakukan secara demokratis. Dengan demikian, Mahkamah Konstitusi sebagai benteng terakhir penegak dan pengawal konstitusi, diharapkan oleh jutaan pekerja/buruh dapat memahami perkembangan kesadaran hukum dan rasa keadilan yang timbul serta berkembang di



masyarakat. Sehingga Mahkamah Konstitusi diharapkan tidak berdiam diri dan/atau membiarkan terjadinya pelanggaran hak konstitusional warga negara. Oleh karenanya, Pemohon mohon kiranya Yang Mulia Majelis Hakim Konstitusi untuk menjatuhkan putusan sela (provisi) yang menunda pelaksanaan berlakunya Pasal 81 UU Cipta Kerja hingga adanya putusan akhir Mahkamah Konstitusi terhadap pokok permohonan *a quo*.

## **V. PETITUM**

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

### **DALAM PROVISI**

1. Mengabulkan permohonan provisi Pemohon.
2. Sebelum menjatuhkan Putusan Akhir, menyatakan menunda pelaksanaan berlakunya Pasal 81 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) hingga adanya putusan akhir Mahkamah Konstitusi terhadap pokok permohonan *a quo*.

### **DALAM POKOK PERMOHONAN**

1. Mengabulkan Permohonan Pemohon untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Pasal 4 huruf b Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.
3. Menyatakan frasa "*ayat (1) huruf a*" pada Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.
4. Menyatakan Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran

Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

5. Menyatakan Pasal 59 dalam Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:
  - (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
    - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
    - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
    - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
    - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
  - (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
  - (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
  - (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
  - (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/ buruh yang bersangkutan.
  - (6) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya

perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
  - (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.
6. Menyatakan Pasal 64 dalam Pasal 81 angka 18 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
  7. Menyatakan Pasal 64 dalam Pasal 81 angka 19 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:
    - (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 Peraturan Pemerintah.
  - (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).
8. Menyatakan Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi".

*Atau*

Menyatakan kata “*atau*” pada Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “dan” yang selengkapnya menjadi berbunyi: “Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi dan inflasi”.

9. Menyatakan frasa “*atau mengatur lebih baik dari peraturan perundang-undangan*” pada Penjelasan Pasal 154A ayat (2) dalam Penjelasan Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.
10. Menyatakan Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 44 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan 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.
11. Memerintahkan agar pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Atau,

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

**[2.2]** Menimbang bahwa untuk membuktikan dalilnya, Pemohon telah mengajukan alat bukti yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-5, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
2. Bukti P-2 : Fotokopi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Tanda Bukti Pencatatan Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Singaperbangsa yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Nomor Penc.568/5236/HI-S/X/2013;
4. Bukti P-4 : Fotokopi Berita Acara Pemilihan dan Penetapan Ketua Umum dan Wakil Ketua Umum beserta Surat Keputusan Susunan Kepengurusan Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Singaperbangsa Periode 2019-2024;
5. Bukti P-5 : Fotokopi Anggaran Dasar Federasi Serikat Pekerja Singaperbangsa tanggal 4 Januari 2014.

**[2.3]** Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan cukup ditunjuk dalam berita acara persidangan, yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini.

### **3. PERTIMBANGAN HUKUM**

#### **Kewenangan Mahkamah**

**[3.1]** Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 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 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), 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), Mahkamah berwenang, antara lain, mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap UUD 1945.

**[3.2]** Menimbang bahwa oleh karena permohonan Pemohon adalah pengujian undang-undang, *in casu* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573, selanjutnya disebut UU 11/2020) terhadap UUD 1945, maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*.

#### **Kedudukan Hukum Pemohon**

**[3.3]** Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasannya, yang dapat mengajukan permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya yang diberikan oleh UUD 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, Pemohon dalam pengujian undang-undang terhadap UUD 1945 harus menjelaskan terlebih dahulu:

- a. kedudukannya sebagai para Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK;
- b. ada tidaknya kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian dalam kedudukan sebagaimana dimaksud pada huruf a;

**[3.4]** Menimbang bahwa Mahkamah sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 tanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 tanggal 20 September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya, telah berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi 5 (lima) syarat, yaitu:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional para Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh para Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian konstitusional tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-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.

**[3.5]** Menimbang bahwa berdasarkan uraian ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK dan syarat-syarat kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana tersebut pada Paragraf **[3.3]** dan Paragraf **[3.4]** di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan mengenai kedudukan hukum Pemohon sebagai berikut:

1. Bahwa norma undang-undang yang dimohonkan pengujian konstitusionalitasnya dalam permohonan *a quo* adalah Pasal 4 huruf b, Pasal 6, Pasal 81 angka 13, angka 15, angka 18, angka 19, angka 25, angka 29, Penjelasan angka 42 dan angka 44 UU 11/2020 yang menurut Pemohon



- bertentangan dengan Pasal 22A, Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945;
2. bahwa Pemohon adalah federasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang pada tanggal 11 Oktober 2013 dengan Tanda Bukti Pencatatan Nomor Penc.568/5236/HI-S/X/2013 [vide bukti P-3];
  3. bahwa sebagai organisasi pekerja/buruh yang mempunyai fungsi sebagai sarana dan penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya dapat diwakili oleh Ketua Umum dan Sekretaris Umum di hadapan lembaga peradilan, termasuk di antaranya di Mahkamah Konstitusi, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 9 ayat (4) dan Pasal 36 ayat (5) Anggaran Dasar Federasi Serikat Pekerja Singaperna [vide bukti P-4 dan bukti P-5]. Berdasarkan hal tersebut, Deni Sunarya dan Muhammad Hafidz sah dan berwenang bertindak untuk dan atas nama Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Singaperbangsa selaku Pemohon dalam permohonan *a quo*;
  4. Bahwa keberadaan Pemohon merupakan bagian dari pelaksanaan hak asasi manusia setidak-tidaknya potensial dan dapat dipastikan akan dirugikan oleh berlakunya UU 11/2020, sebagai berikut:
    - a. Pasal 4 huruf b UU 11/2020 berakibat perjanjian kerja waktu tertentu tidak memiliki batasan perpanjangan dan/atau pembaharuan, tidak ada syarat-syarat jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, mengurangi pengaturan penetapan upah minimum, dan uang kompensasi pemutusan hubungan kerja, sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945;
    - b. Pasal 6 UU 11/2020 tidak memiliki kejelasan rumusan dalam rujukan pasal sebelumnya karena penyusunannya tidak didasarkan pada ketentuan pembentukan peraturan perundang-undangan yang telah ditentukan dalam Pasal 22A UUD 1945;
    - c. Pasal 81 angka 13 UU 11/2020 yang mengubah Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) telah menghilangkan akibat hukum dari tidak adanya perjanjian kerja waktu tertentu secara tertulis, sehingga tidak memberikan jaminan dan perlindungan hukum sebagai hak konstitusional Pemohon sesuai Pasal 28D ayat (1) UUD 1945;

- d. Pasal 81 angka 15 UU 11/2020 yang mengubah Pasal 59 UU 13/2003, dapat menyebabkan Pemohon diperjanjikan perjanjian kerja waktu tertentu tanpa batasan waktu perjanjian, perpanjangan, dan/atau pembaharuan, sehingga tidak menjamin hak bekerja dan mendapatkan pekerjaan yang layak sebagai hak konstitusional Pemohon sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945;
- e. Pasal 81 angka 18 dan angka 19 UU 11/2020 yang telah menghapus Pasal 64 serta Pasal 65 UU 13/2003 telah membuka kemungkinan hubungan kerja anggota Pemohon dapat dialihkan ke perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tanpa mempertimbangkan jenis pekerjaan yang dapat diserahkan, sehingga tidak menjamin hak bekerja dan mendapatkan pekerjaan yang layak sebagai hak konstitusional Pemohon sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;
- f. Pasal 81 angka 25 UU 11/2020 yang menambah muatan materi Pasal 88 UU 13/2003 menyebabkan kenaikan upah hanya didasarkan pada perhitungan nilai inflasi atau pertumbuhan ekonomi, sehingga akan mengurangi hak konstitusional Pemohon mendapatkan imbalan yang layak sesuai Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;
- g. Pasal 81 angka 29 UU 11/2020 yang telah menghapus Pasal 91 UU 13/2003 dapat mengakibatkan kesepakatan upah di bawah upah minimum tanpa adanya akibat dan kewajiban hukum bagi pengusahanya, sehingga akan menghilangkan hak konstitusional Pemohon untuk mendapatkan imbalan yang adil dan layak sebagaimana telah diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;
- h. Penjelasan Pasal 81 angka 42 UU 11/2020 yang melarang perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang mengatur lebih baik dari ketentuan perundang-undangan, sehingga akan mengurangi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945;
- i. Pasal 81 angka 44 UU 11/2020 mengubah Pasal 156 UU 13/2003 yang apabila anggota Pemohon diputuskan hubungannya, maka tidak akan mendapatkan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan, sehingga telah menghilangkan imbalan yang adil dan layak sebagaimana diatur Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

5. Bahwa menurut Pemohon terdapat hubungan sebab akibat antara kerugian hak Pemohon yang diberikan Pasal 22A, Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 dengan berlakunya Pasal 4 huruf b, Pasal 6, Pasal 81 angka 13, angka 15, angka 18, angka 19, angka 25, angka 29, Penjelasan angka 42 dan angka 44 UU 11/2020. Keberlakuan pasal-pasal *a quo* berakibat pada tidak jelasnya rumusan pasal, ayat dan/atau bagian dalam sebuah undang-undang; kemungkinan tidak dibuatnya perjanjian kerja waktu tertentu secara tertulis; kemungkinan akan diperjanjikan hubungan kerja waktu tertentu tanpa batasan waktu, dipekerjakan dengan status pekerja/buruh alihdaya (*outsourcing*); kemungkinan kenaikan upah minimum yang lebih kecil; kemungkinan tidak mendapatkan jaminan atas pembayaran kekurangan upah; kemungkinan tidak mendapatkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang lebih baik dalam hal pemutusan hubungan kerja; dan kemungkinan berkurangnya besaran uang kompensasi pemutusan hubungan kerja;
6. Bahwa menurut Pemohon apabila permohonan Pemohon dikabulkan maka Pemohon dapat dipastikan akan mendapatkan jaminan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja; mendapatkan kejelasan rumusan pasal, ayat dan/atau bagian dalam sebuah undang-undang; mendapatkan kepastian perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tertulis; mendapatkan kepastian untuk tidak secara terus menerus diperjanjikan dengan hubungan kerja waktu tertentu; mendapatkan kepastian untuk tidak dipekerjakan dengan status pekerja/buruh alihdaya (*outsourcing*) terhadap seluruh jenis pekerjaan; mendapatkan kepastian kenaikan upah minimum yang berdasarkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi; mendapatkan jaminan atas kepastian pembayaran kekurangan upah; mendapatkan pengaturan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang lebih baik; dan mendapatkan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagai uang kompensasi pemutusan hubungan kerja.

Bahwa berdasarkan uraian di atas, Mahkamah berpendapat bahwa Pemohon telah menguraikan secara jelas dan menerangkan kualifikasinya sebagai organisasi yang memiliki kepentingan dalam perlindungan dan penegakkan hak-hak dasar pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh yang dapat

diwakili oleh Ketua Umum dan Sekretaris Umum. Dalam kualifikasi demikian, Pemohon juga telah menerangkan secara spesifik hak konstitusionalnya yang menurut anggapannya potensial dirugikan dengan berlakunya norma yang dimohonkan pengujian, yaitu di antaranya hak untuk mendapatkan jaminan dan perlindungan atas pekerjaan, imbalan dan penghidupan yang layak serta perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Dengan demikian, telah tampak adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara anggapan Pemohon tentang kerugian hak konstitusional dengan berlakunya norma undang-undang yang dimohonkan pengujian, sehingga jika permohonan dikabulkan, kerugian demikian tidak akan terjadi. Oleh karena itu, terlepas dari terbukti atau tidaknya dalil Pemohon perihal inkonstitusionalitas norma undang-undang yang dimohonkan pengujian, menurut Mahkamah, 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 permohonan diajukan masih dalam tenggang waktu yang ditentukan, serta Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam permohonan *a quo*, maka selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan pokok permohonan.

### **Dalam Provisi**

**[3.7]** Menimbang bahwa Pemohon mengajukan permohonan provisi yang pada pokoknya menyatakan pengesahan UU 11/2020 khususnya klaster ketenagakerjaan telah mengakibatkan terjadinya pelanggaran hak konstitusional warga negara, sehingga Pemohon memohon menunda berlakunya Pasal 81 UU 11/2020 hingga adanya putusan terhadap permohonan *a quo*.

Bahwa terhadap permohonan provisi tersebut, Mahkamah berpendapat alasan permohonan provisi yang diajukan Pemohon telah berkaitan erat dengan pokok permohonan Pemohon, sehingga tidak tepat dijadikan alasan permohonan provisi. Oleh karena itu, permohonan provisi yang demikian haruslah dinyatakan tidak beralasan menurut hukum.

### **Dalam Pokok Permohonan**

**[3.8]** Menimbang bahwa Pemohon mendalilkan Pasal 4 huruf b, Pasal 6, Pasal 81 angka 13, angka 15, angka 18, angka 19, angka 25, angka 29, Penjelasan angka 42 dan angka 44 UU U11/2020 yang menurut Pemohon bertentangan dengan Pasal 22A, Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 dengan argumentasi yang pada pokoknya sebagai berikut (dalil atau argumentasi Pemohon selengkapnya termuat pada bagian Duduk Perkara):

1. Bahwa menurut Pemohon, UU 11/2020 khususnya Pasal 81, tidak dapat menjamin setiap warga negaranya dalam memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, karena:
  - a. Tidak tertulisnya perjanjian kerja waktu tertentu, tidaklah memiliki sanksi hukum;
  - b. Ketiadaan batas jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan *outsourcing*;
  - c. Rumusan yang mengubah variabel perhitungan upah minimum;
  - d. Terhalanginya pembuatan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau dalam menyetujui peraturan perusahaan bersama pengusaha, yang isinya memuat pengaturan pemutusan hubungan kerja yang lebih baik selain dari pada yang telah ditentukan oleh perundang-undangan;
  - e. Dihapuskannya uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan dalam kompensasi pemutusan hubungan kerja.
2. Bahwa menurut Pemohon oleh karena Pasal 4 huruf b UU 11/2020 merupakan dasar hukum klaster ketenagakerjaan dan bertentangan dengan UUD 1945 maka seluruh muatan materi dalam Pasal 81 UU 11/2020 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
3. Bahwa menurut Pemohon Pasal 5 UU 11/2020 yang menjadi rujukan pada Pasal 6 11/2020 tidak memiliki ayat dan/atau bagian lain, sehingga Pasal 6 11/2020 tidak memenuhi asas kejelasan rumusan karenanya frasa “ayat (1) huruf a” dalam Pasal 6 UU 11/2020 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.
4. Bahwa berdasarkan argumentasi tersebut di atas, Pemohon memohon agar Mahkamah menyatakan Pasal 4 huruf b dan Pasal 6 UU 11/2020 bertentangan

dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat serta Pasal 81 angka 13, angka 15, angka 18, angka 19, angka 25, angka 29, Penjelasan angka 42 dan angka 44 UU 11/2020 inkonstitusional bersyarat sebagaimana selengkapnya tercantum dalam petitum permohonan Pemohon.

**[3.9]** Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya Pemohon mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-5;

**[3.10]** Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan, dengan berlandaskan pada Pasal 54 UU MK, oleh karena permohonan *a quo* telah jelas, maka Mahkamah berpendapat tidak terdapat urgensi untuk meminta keterangan pihak-pihak sebagaimana disebutkan dalam Pasal 54 UU MK;

**[3.11]** Menimbang bahwa setelah membaca secara saksama permohonan Pemohon beserta bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut:

Bahwa berkaitan dengan pengujian formil UU 11/2020 telah diputus oleh Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, bertanggal 25 November 2021, yang telah diucapkan sebelumnya dengan amar yang selengkapnya menyatakan:

**Dalam Provisi:**

1. Menyatakan Permohonan Provisi Pemohon I dan Pemohon II tidak dapat diterima;
2. Menolak Permohonan Provisi Pemohon III, Pemohon IV, Pemohon V, dan Pemohon VI.

**Dalam Pokok Permohonan:**

1. Menyatakan permohonan Pemohon I dan Pemohon II tidak dapat diterima;
2. Mengabulkan permohonan Pemohon III, Pemohon IV, Pemohon V, dan Pemohon VI untuk sebagian;
3. Menyatakan pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai "tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan";

4. Menyatakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini;
5. Memerintahkan kepada pembentuk undang-undang untuk melakukan perbaikan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan dan apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan maka Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) menjadi inkonstitusional secara permanen;
6. Menyatakan apabila dalam tenggang waktu 2 (dua) tahun pembentuk undang-undang tidak dapat menyelesaikan perbaikan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) maka undang-undang atau pasal-pasal atau materi muatan undang-undang yang telah dicabut atau diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) dinyatakan berlaku kembali;
7. Menyatakan untuk menanggukkan segala tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas, serta tidak dibenarkan pula menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
8. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;
9. Menolak permohonan para Pemohon untuk selain dan selebihnya.

Dalam putusan berkenaan dengan pengujian formil UU 11/2020 tersebut terdapat 4 (empat) orang Hakim Konstitusi yang mengajukan pendapat berbeda (*dissenting opinion*), yakni Hakim Konstitusi Arief Hidayat, Hakim Konstitusi Anwar Usman, Hakim Konstitusi Daniel Yusmic P. Foekh, dan Hakim Konstitusi Manahan M.P. Sitompul;

**[3.12]** Menimbang bahwa berdasarkan amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tersebut, telah ternyata terhadap UU 11/2020 telah dinyatakan inkonstitusional bersyarat dan putusan dimaksud mempunyai kekuatan hukum mengikat sejak diucapkan. Sehingga, terhadap permohonan pengujian materiil *a quo* tidak relevan lagi untuk dilanjutkan pemeriksaannya, karena objek permohonan yang diajukan Pemohon tidak lagi sebagaimana substansi undang-

undang yang dimohonkan pengujiannya. Terlebih lagi dengan mempertimbangkan asas peradilan cepat, sederhana, dan biaya ringan [vide Pasal 2 ayat (4) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman], maka terhadap permohonan pengujian materiil *a quo* harus dinyatakan kehilangan objek.

**[3.13]** Menimbang bahwa terhadap hal-hal lain dari permohonan Pemohon dipandang tidak relevan, sehingga tidak dipertimbangkan lebih lanjut.

#### **4. KONKLUSI**

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

**[4.1]** Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

**[4.2]** Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*;

**[4.3]** Permohonan provisi tidak beralasan menurut hukum;

**[4.4]** Permohonan Pemohon kehilangan objek;

**[4.5]** Hal-hal lain dari permohonan *a quo* tidak dipertimbangkan lebih lanjut.

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:**

**Dalam Provisi:**

Menolak Permohonan Provisi Pemohon.



**Dalam Pokok Permohonan:**

Menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima.

Demikian diputus dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Anwar Usman selaku Ketua merangkap Anggota, Aswanto, Wahiduddin Adams, Suhartoyo, Enny Nurbaningsih, Saldi Isra, Arief Hidayat, Manahan M.P. Sitompul, dan Daniel Yusmic P. Foekh, masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Rabu**, tanggal **tiga**, bulan **November**, tahun **dua ribu dua puluh satu**, dan pada hari **Kamis**, tanggal **empat**, bulan **November**, tahun **dua ribu dua puluh satu**, yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Kamis**, tanggal **dua puluh lima**, bulan **November**, tahun **dua ribu dua puluh satu**, selesai diucapkan **pukul 15.17 WIB**, oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Anwar Usman selaku Ketua merangkap Anggota, Aswanto, Wahiduddin Adams, Suhartoyo, Enny Nurbaningsih, Saldi Isra, Arief Hidayat, Manahan M.P. Sitompul, dan Daniel Yusmic P. Foekh, masing-masing sebagai Anggota, dengan dibantu oleh Syukri Asy'ari sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh Pemohon, Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakilinya, dan Presiden atau yang mewakilinya.

**KETUA,**

**ttd.**

**Anwar Usman**

**ANGGOTA-ANGGOTA,**

**ttd.**

**Aswanto**

**ttd.**

**Suhartoyo**

**ttd.**

**Saldi Isra**

**ttd.**

**Wahiduddin Adams**

**ttd.**

**Enny Nurbaningsih**

**ttd.**

**Arief Hidayat**

ttd.

**Manahan M.P. Sitompul**

ttd.

**Daniel Yusmic P. Foekh**

**PANITERA PENGGANTI,**

ttd.

**Syukri Asy'ari**



Panitera  
Muhidin - NIP 19610818 198302 1 001  
*Digital Signature*

Jln. Medan Merdeka Barat No. 6 Jakarta Pusat 10110  
Telp: 021-23529000 Fax: 021-3520177  
Email: office@mkri.id

Keterangan:

- Salinan sesuai dengan aslinya
- Surat/dokumen ini tidak memerlukan tanda tangan basah karena telah ditandatangani secara elektronik (*digital signature*) dengan dilengkapi sertifikat elektronik.