



DEWAN PIMPINAN PUSAT
KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA
CONFEDERATION OF ALL INDONESIA TRADE UNIONS
PENCATATAN DEPNAKER KODYA JAKARTA SELATAN NO.122/VI/PIII/2001 TANGGAL 8 AGUSTUS 2001

Sekretariat : Jl. Taman Cilandak Raya No.47 Jakarta Selatan Tlp. 021-7202082 / Mobile. 081310704866 email. dpp.kpsikongresx@gmail.com

BEBERAPA CATATAN DAN ULASAN TERKAIT PUTUSAN MK YANG MENGABULKAN SEBAGIAN PERMOHONAN UJI MATERIL UU NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA

Kita patut mensyukuri adanya Putusan MK yang telah membuat beberapa hal yang merugikan kaum pekerja/buruh dapat dikembalikan lagi walau tidak sepenuhnya seperti pada aturan sebelumnya. Namun begitu, karena Putusan MK ini masih belum merubah *landscape* atau gambaran besar perubahan hak-hak pekerja/buruh, maka masih perlu adanya pengawalan yang cukup serius oleh gerakan buruh Indonesia.

Adapun Catatan dan Ulasan terkait Putusan MK yang lengkap yang dibacakan Hakim Konstitusi pada tanggal 31 Oktober 2024 adalah sebagai berikut:

1. Menyatakan frasa “**Pemerintah Pusat**” dalam Pasal 42 ayat 1 dalam Pasal 81 angka 4 Lampiran Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “**Menteri yang bertanggung jawab di bidang (urusan) ketenagakerjaan in casu Menteri Tenaga Kerja**”.

Catatan: Ini terkait soal RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing atau RPTKA) yang harus disahkan Pemerintah Pusat. Sehingga ini hanya soal redaksional yang sebetulnya sudah tercantum dalam BAB I KETENTUAN UMUM, Pasal 1 yang berbunyi “Pemerintah Pusat adalah Presiden RI yang memegang kekuasaan pemerintahan negara RI yang dibantu oleh Wakil Presiden dan Menteri Karena ini terkait ketenagakerjaan maka yang disebut Pemerintah Pusat adalah Presiden atau Menteri Ketenagakerjaan seperti yang terjadi selama ini. Sejak dulu penandatanganan RPTKA memang dilakukan Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk. Hal ini berbeda misalnya bila MK mengembalikan adanya IMTA (Ijin Mempekerjakan TKA) yang telah dihapus oleh Perpres No. 20 tahun 2018 yang menyebabkan mudahnya aliran TKA masuk ke Indonesia karena cukup berbekal RPTKA saja dan tidak perlu lagi IMTA.

Komentar: Tidak berpengaruh bagi kaum pekerja/buruh

2. Menyatakan Pasal 42 ayat 4 dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang menyatakan “**Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki**” bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai



DEWAN PIMPINAN PUSAT
KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA
CONFEDERATION OF ALL INDONESIA TRADE UNIONS
PENCATATAN DEPNAKER KODYA JAKARTA SELATAN NO.122/VI/PIV/2001 TANGGAL 8 AGUSTUS 2001

Sekretariat : Jl. Taman Cilandak Raya No.47 Jakarta Selatan Tlp. 021-7202082 / Mobile. 081310704866 email. dpp.kpsikongresx@gmail.com

“Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki, dengan memperhatikan pengutamaan penggunaan tenaga kerja Indonesia”.

Catatan: MK menambahkan frasa “serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki, dengan memperhatikan pengutamaan penggunaan tenaga kerja Indonesia”. Artinya ini hanya penegasan agar pembuatan PP sebagai turunannya tetap mengacu pada pengutamaan penggunaan tenaga kerja lokal (Indonesia). Setelah meneliti PP No. 34 tahun 2021 tentang TKA yang menjadi turunannya, ternyata sudah dibuat aturan-aturan yang lebih tegas bila dibanding tambahan frasa dari MK itu.

Komentar: Tidak berpengaruh bagi kaum pekerja/buruh

3. Menyatakan Pasal 56 ayat 3 dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang menyatakan ***“Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat 2 ditentukan berdasarkan perjanjian kerja”*** bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai ***“Jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu dibuat tidak melebihi paling lama lima tahun termasuk jika terdapat perpanjangan”***.

Catatan: MK menambahkan frasa “dibuat tidak melebihi paling lama lima tahun termasuk jika terdapat perpanjangan”. Frasa tambahan ini membedakan dengan UU No. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang tidak memberi batasan waktu. Selanjutnya, dalam PP No. 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK, Kontrak Kerja diatur selama 5 tahun dan dapat diperpanjang sekali paling lama 5 tahun lagi sehingga seluruhnya menjadi 10 tahun. Karena itu frasa “paling lama lima tahun” adalah suatu keberhasilan setidaknya kembalinya ke UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Komentar: Sangat berpengaruh bagi kaum pekerja/buruh

4. Menyatakan Pasal 57 ayat 1 dalam Pasal 81 angka 13 UU 6/2023 yang menyatakan ***“Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat tertulis serta harus menggunakan secara Bahasa Indonesia dan huruf latin”*** bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai ***“Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”***.



DEWAN PIMPINAN PUSAT
KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA
CONFEDERATION OF ALL INDONESIA TRADE UNIONS
PENCATATAN DEPNAKER KODYA JAKARTA SELATAN NO.122/VI/PIII/2001 TANGGAL 8 AGUSTUS 2001

Sekretariat : Jl. Taman Cilandak Raya No.47 Jakarta Selatan Tlp. 021-7202082 / Mobile. 081310704866 email. dpp.kpsikonqresx@gmail.com

Catatan: Ini hanya perbaikan redaksional saja agar tidak membingungkan karena dalam UU ini redaksinya berantakan walau sebetulnya maknanya masih dapat dimengerti.

Komentar: Tidak berpengaruh bagi kaum pekerja/buruh

5. Menyatakan Pasal 64 ayat 2 dalam Pasal 81 angka 18 yang menyatakan **“Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat 1”** bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai **“Menteri menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya”**.

Catatan: Penambahan frasa **“sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya”**, masih sangat kabur mengenai jenis pekerjaan apa saja yang boleh dialihdayakan. Hal ini berbeda misalnya jika frasa tersebut berbunyi **“dengan ketentuan pekerjaan inti tidak boleh dialihdayakan dan perjanjian alih daya dibuat secara tertulis”**

Komentar: Tidak berpengaruh bagi kaum pekerja/buruh

6. Menyatakan Pasal 79 ayat 2 huruf b dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang menyatakan **“Istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu”** bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai **“atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu”**.

Catatan: Penambahan frasa **“atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu”** dimaksudkan untuk memastikan bahwa istirahat 2 hari dalam seminggu juga dibenarkan sebagai pilihan yang disepakati dalam PKB atau Peraturan Perusahaan dan hal ini pun sudah berjalan seperti selama ini. Nampaknya, kelemahan frasa di UU ini telah ditutupi dalam PP No. 35 tahun 2021 yang juga menyebutkan adanya istirahat 2 hari dalam seminggu.

Komentar: Tidak terlalu berpengaruh bagi kaum pekerja/buruh

7. Menyatakan kata **“dapat”** dalam Pasal 79 ayat 5 dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.



DEWAN PIMPINAN PUSAT
KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA
CONFEDERATION OF ALL INDONESIA TRADE UNIONS
PENCATATAN DEPNAKER KODYA JAKARTA SELATAN NO.122/VI/PIV/2001 TANGGAL 8 AGUSTUS 2001

Sekretariat : Jl. Taman Cilandak Raya No.47 Jakarta Selatan Tlp. 021-7202082 / Mobile. 081310704866 email. dpp.kpsikongresx@gmail.com

Catatan: penghapusan kata “**dapat**” dalam ayat 5 tersebut yang berbunyi “...**Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam PK, PP, PKB**” artinya perusahaan tertentu yang akan ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan **wajib memberikan cuti panjang** walau lamanya masa cuti dan sebagainya tidak diatur seperti pada UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga lama dan proses mendapatkan cutinya masih sangat bergantung pada perundingan bipartit.

Komentar: Tidak terlalu berpengaruh bagi kaum pekerja/buruh

8. Menyatakan Pasal 88 ayat 1 dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang menyatakan “**Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan**” bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “**termasuk penghasilan yang memenuhi penghidupan yang merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua**”.

Catatan: Tambahan frasa oleh MK seperti di atas adalah penegasan yang baik agar kebijakan ketenagakerjaan selalu mengacu pada tambahan frasa tersebut. Walau pun selama ini dalam setiap kebijakan terutama kebijakan pengupahan, tambahan frasa itu selalu dimunculkan dalam usulan kaum pekerja.

Komentar: Tidak terlalu berpengaruh bagi kaum pekerja/buruh

9. Menyatakan Pasal 88 ayat 2 dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang menyatakan “**Pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan**” bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “**dengan melibatkan dewan pengupahan daerah yang di dalamnya terdapat unsur pemerintah daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan yang menjadi bahan bagi pemerintah pusat untuk penetapan kebijakan pengupahan**”.

Catatan: Penambahan frasa “**dengan melibatkan dewan pengupahan daerah yang di dalamnya terdapat unsur pemerintah daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan yang menjadi bahan bagi pemerintah pusat untuk penetapan kebijakan pengupahan**” akan lebih baik bila **dengan melibatkan dewan pengupahan di setiap tingkatan pemerintahan serta perlunya mempertimbangkan disparitas upah yang tinggi antar daerah**”. Seperti diketahui, selama ini pun Dewan Pengupahan selalu dilibatkan dalam diskusi walau



DEWAN PIMPINAN PUSAT
KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA
CONFEDERATION OF ALL INDONESIA TRADE UNIONS
PENCATATAN DEPNAKER KODYA JAKARTA SELATAN NO.122/VI/PIII/2001 TANGGAL 8 AGUSTUS 2001

Sekretariat : Jl. Taman Cilandak Raya No.47 Jakarta Selatan Tlp. 021-7202082 / Mobile. 081310704866 email. dpp.kpsikongresx@gmail.com

keputusan akhirnya seringkali dikalahkan unsur Pemerintah dan Pengusaha. Kecuali bila disebutkan Dewan Pengupahan Daerah wajib melakukan survei harga dan menetapkan sejumlah items barang/jasa yang wajib disurvei karena merupakan kebutuhan nyata bagi pekerja/buruh.

***Komentar:** Tidak terlalu berpengaruh bagi kaum pekerja/buruh*

10. Menyatakan frasa “**struktur dan skala upah**” dalam Pasal 88 ayat 3 huruf b dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “**struktur dan skala upah yang proporsional**”.

***Catatan:** Penambahan frasa “yang proporsional” adalah baik sebagai penegasan bila Pemerintah dan/atau perusahaan hendak menerbitkan aturan Struktur dan Skala Upah. Biasanya pembuatan Struktur dan Skala Upah itu memang sudah mencakup pendidikan, masa kerja, kompetensi, golongan, jabatan, status pernikahan dan tanggungan keluarga dan sebagainya yang semuanya biasanya terkait dengan produktivitas dan loyalitas kepada perusahaan.*

***Komentar:** Tidak terlalu berpengaruh bagi kaum pekerja/buruh*

11. Menyatakan Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “**termasuk gubernur wajib menetapkan upah minimum sektoral pada wilayah provinsi dan dapat untuk kabupaten/kota**”.

***Catatan:** Penambahan frasa “termasuk gubernur wajib menetapkan upah minimum sektoral pada wilayah provinsi dan dapat untuk kabupaten/kota” adalah suatu kemenangan kaum pekerja/buruh karena penetapan upah sektor yang sebelumnya ada dalam UU No. 13 tahun 2003 menjadi hidup kembali.*

***Komentar:** Sangat berpengaruh bagi kaum pekerja/buruh*

12. Menyatakan frasa “indeks tertentu” dalam Pasal 88D ayat 2 dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “**Indeks tertentu merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota dengan memperhatikan kepentingan perusahaan dan pekerja/buruh serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) bagi pekerja/buruh**”.



DEWAN PIMPINAN PUSAT
KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA
CONFEDERATION OF ALL INDONESIA TRADE UNIONS
PENCATATAN DEPNAKER KODYA JAKARTA SELATAN NO.122/VI/P/VIII/2001 TANGGAL 8 AGUSTUS 2001

Sekretariat : Jl. Taman Cilandak Raya No.47 Jakarta Selatan Tlp. 021-7202082 / Mobile. 081310704866 email. dpp.kpsikongresx@gmail.com

Catatan: Penambahan frasa seperti di atas adalah baik sebagai penegasan, walau selama ini, indeks tertentu itu sudah diartikan seperti yang tertulis dalam frasa tambahan dari MK tersebut.

Komentar: Tidak terlalu berpengaruh bagi kaum pekerja/buruh

13. Menyatakan frasa “dalam keadaan tertentu” dalam Pasal 88 F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai **“Yang dimaksud dengan ‘dalam keadaan tertentu’ mencakup antara lain bencana alam atau non-alam termasuk kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional yang ditetapkan oleh Presiden sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”**.

Catatan: Penambahan frasa seperti di atas adalah baik saja sebagai penegasan. Walaupun sesungguhnya pengertian **“dalam keadaan tertentu”** memang selalu diartikan seperti frasa tambahan oleh MK tersebut.

Komentar: Tidak berpengaruh bagi kaum pekerja/buruh

14. Menyatakan Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang menyatakan **“Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh perusahaan”** bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai **“Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan”**.

Catatan: Penambahan frasa **“atau serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan”** adalah baik saja sebagai penegasan. Walaupun, selama ini perundingan mengenai upah diatas upah minimum sudah dilakukan oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Komentar: Tidak berpengaruh bagi kaum pekerja/buruh

15. Menyatakan Pasal 92 ayat 1 dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang menyatakan “Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas” bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai **“Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas, serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi”**.



DEWAN PIMPINAN PUSAT
KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA
CONFEDERATION OF ALL INDONESIA TRADE UNIONS
PENCATATAN DEPNAKER KODYA JAKARTA SELATAN NO.122/VI/PIII/2001 TANGGAL 8 AGUSTUS 2001

Sekretariat : Jl. Taman Cilandak Raya No.47 Jakarta Selatan Tlp. 021-7202082 / Mobile. 081310704866 email. dpp.kpsikongresx@gmail.com

Catatan: penambahan frasa **“serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi”** adalah baik saja sebagai penegasan. Walaupun, saat menetapkan Struktur dan Skala Upah, baik Pemerintah maupun perusahaan selalu memperhatikan seperti pada frasa tambahan ole MK tersebut.

Komentar: Tidak berpengaruh bagi kaum pekerja/buruh

16. Menyatakan Pasal 95 ayat 3 dalam Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 yang menyatakan **“Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat 1 didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan”** bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai **“Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat 1 didahulukan pembayarannya atas semua kreditur termasuk kreditur preferen kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan”**.

Catatan: Penambahan frasa **“termasuk kreditur preferen”** (seperti hutang pajak, hutang dagang dan sejenisnya) adalah sangat baik bagi kaum pekerja, karena artinya hak-hak pekerja bila perusahaan pailit, haruslah didahulukan dari semua kewajiban pembayaran kecuali yang memiliki jaminan kebendaan.

Komentar: Sangat berpengaruh bagi kaum pekerja/buruh

17. Menyatakan Pasal 98 ayat 1 dalam Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang menyatakan **“Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah pusat atau pemerintah daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan”** bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai **“Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah pusat atau pemerintah daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan yang berpartisipasi secara aktif.”**.

Catatan: Penambahan frasa **“yang berpartisipasi secara aktif”** pada dasarnya hanya penegasan saja, karena pada dasarnya sekarang pun dibolehkan untuk itu. Hanya saja memang keputusan akhir Dewan Pengupahan bersifat kolektif dan seringkali aspirasi kaum buruh dikalahkan.

Komentar: Tidak berpengaruh bagi kaum pekerja/buruh

18. Menyatakan frasa **“Wajib dilakukan perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh”** dalam Pasal



DEWAN PIMPINAN PUSAT
KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA
CONFEDERATION OF ALL INDONESIA TRADE UNIONS
PENCATATAN DEPNAKER KODYA JAKARTA SELATAN NO.122/VI/PIII/2001 TANGGAL 8 AGUSTUS 2001

Sekretariat : Jl. Taman Cilandak Raya No.47 Jakarta Selatan Tlp. 021-7202082 / Mobile. 081310704866 email. dpp.kpsikongresx@gmail.com

151 ayat 3 dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai **“Wajib dilakukan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh”**.

Catatan: Penambahan frasa **“dan/atau serikat pekerja/serikat buruh”** baik saja untuk penegasan, walau sebenarnya sat ini pun perundingan bipartit selalu melibatkan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Komentar: Tidak berpengaruh bagi kaum pekerja/buruh

19. Menyatakan frasa **“pemutusan hubungan kerja dikakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial”** dalam Pasal 151 ayat 4 dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai **“Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat 3 tidak mendapatkan kesepakatan, maka pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap”**.

Catatan: Penambahan frasa di atas hanya penegasan saja, di mana PHK bisa dilakukan setelah putusan *incracht* (putusan hukum tetap). Pada faktanya selama ini PHK memang dilakukan bila putusan Peradilan PHI sudah *incracht*.

Komentar: Tidak berpengaruh bagi kaum pekerja/buruh

20. Menyatakan frasa **“diberikan dengan ketentuan sebagai berikut”** dalam Pasal 156 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 147 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, **“paling sedikit”**.

Catatan: Penambahan frasa **“paling sedikit”** dalam angka-angka yang tertulis dalam sebuah UU biasanya sudah merupakan angka terkecil atau minimum. Karena itu penambahan kata **“paling sedikit”** hanyalah untuk penegasan saja.

Komentar: Tidak berpengaruh bagi kaum pekerja/buruh



DEWAN PIMPINAN PUSAT
KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA
CONFEDERATION OF ALL INDONESIA TRADE UNIONS
PENCATATAN DEPNAKER KODYA JAKARTA SELATAN NO.122/VI/P/VIII/2001 TANGGAL 8 AGUSTUS 2001

Sekretariat : Jl. Taman Cilandak Raya No.47 Jakarta Selatan Tlp. 021-7202082 / Mobile. 081310704866 email. dpp.kpspsikongresx@gmail.com

ULASAN UMUM

Dari beberapa Putusan MK di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perubahan mendasar yang berpengaruh bagi kaum pekerja/buruh adalah:

1. Diberlakukannya kembali UMSK (Upah Minimum Sektoral) sehingga pekerja/buruh pada sektor-sektor industri tertentu berhak atas upah yang lebih tinggi dari UMP (Upah Minimum Propinsi).
2. Dibatasinya kontrak maksimum selama 5 tahun telah membuat kepastian hukum karena kontrak kerja dengan pekerja/buruh maksimum selama 5 tahun dan setelah itu harus bisa diangkat sebagai pekerja tetap/permanen.
3. Dengan adanya ketentuan bahwa semua kreditur termasuk kreditur preferen (hutang pajak, hutang dagang dan sejenisnya) tidak didahulukan pembayarannya sebelum kewajibannya kepada pekerja/buruh saat perusahaan pailit, maka tidak ada lagi perdebatan mana yang lebih dulu kewajiban untuk dibayar selain mendahulukan kewajiban membayar kepada pekerja/buruh.
4. Dengan adanya pertimbangan dari Putusan MK bahwa perlu segera dibuat suatu UU Ketenagakerjaan baru yang tersendiri maka sudah selayaknya semua pemangku kepentingan yaitu Pemerintah, Buruh dan Pengusaha, melalui inisiatif Pemerintah cq Kementerian Ketenagakerjaan untuk berdialog dan memulai merumuskan rencana pembuatan UU Ketenagakerjaan yang baru tersebut. Langkah ini bisa juga paralel dengan meminta DPR RI untuk memasukkan dalam Prolegnas 2025 sehingga selambat-lambatnya dalam kurun 2 tahun UU Ketenagakerjaan yang baru sudah bisa dilahirkan.

Untuk lebih jelasnya, di bawah ini adalah kutipan pertimbangan MK sebelum membacakan Ammar Putusannya:

[3.16] Menimbang bahwa sebelum sampai pada bagian konklusi, perlu Mahkamah kemukakan beberapa hal sebagai berikut.

Pertama, secara faktual, materi/substansi undang-undang ketenagakerjaan telah berulang kali dimohonkan pengujian konstitusionalitasnya ke Mahkamah. Merujuk data pengujian undang-undang di Mahkamah, sebagian materi/substansi dalam UU 13/2003 telah 37 (tiga puluh tujuh) kali diuji konstitusionalitasnya. Berdasarkan jumlah pengujian tersebut, dari 36 (tiga puluh enam) yang telah diputus Mahkamah, 12 (dua belas) permohonan dikabulkan, baik kabul seluruhnya maupun kabul sebagian. Artinya, sebelum sebagian materi/substansi UU 13/2003 diubah dengan UU 6/2023, sejumlah materi/substansi dalam UU 13/2003 telah dinyatakan oleh Mahkamah bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, baik untuk seluruh norma yang diuji maupun yang dinyatakan inkonstitusional atau konstitusional secara bersyarat. Terhadap fakta tersebut, karena sebagian materi/substansinya telah dinyatakan inkonstitusional, dalam batas penalaran yang



DEWAN PIMPINAN PUSAT
KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA
CONFEDERATION OF ALL INDONESIA TRADE UNIONS
PENCATATAN DEPNAKER KODYA JAKARTA SELATAN NO.122/VI/P/VIII/2001 TANGGAL 8 AGUSTUS 2001

Sekretariat : Jl. Taman Cilandak Raya No.47 Jakarta Selatan Tlp. 021-7202082 / Mobile. 081310704866 email. dpp.kpsikongresx@gmail.com

wajar, UU 13/2003 tidak utuh lagi.

Kedua, secara faktual pula, sebagian materi/substansi UU 13/2003 telah diubah dengan UU 6/2023. Meskipun diubah dengan UU 6/2023, telah ternyata tidak semua materi/substansi UU 13/2003 diubah oleh pembentuk undang-undang. Artinya, saat ini, untuk materi/substansi yang diatur oleh undang-undang, hal ihwal yang berkenaan dengan ketenagakerjaan diatur dalam 2 (dua) undang-undang, yaitu UU 13/2003 dan UU 6/2023. Selain itu, sebagian materi/substansi ketenagakerjaan tetap merujuk kepada sejumlah putusan Mahkamah. Berkenaan dengan fakta tersebut, dalam batas penalaran yang wajar, terbuka kemungkinan adanya materi/substansi di antara kedua undang-undang *a quo* tidak sinkron atau tidak harmonis antara yang satu dengan yang lainnya. Bahkan, ancaman tidak konsisten, tidak sinkron, dan tidak harmonis demikian akan semakin sulit dihindarkan atau dicegah dengan telah dinyatakan sejumlah norma dalam UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 (inkonstitusional) oleh Mahkamah. Tidak hanya materi UU 13/2003, sebagaimana dituangkan dalam amar putusan *a quo*, sejumlah norma dalam UU 6/2023 pun dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945. Dengan fakta demikian, terbuka kemungkinan terjadi perhimpitan antara norma yang dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dalam UU 13/2003 dengan norma yang dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dalam UU 6/2023. Dalam batas penalaran yang wajar, perhimpitan demikian terjadi karena sejumlah norma dalam UU 13/2003 berkelindan dengan perubahan materi/substansi dalam UU 13/2003 yang diubah dalam UU 6/2023.

Ketiga, sekalipun yang dipersoalkan para Pemohon dalam permohonan *a quo* adalah sebagian besar norma dalam klaster ketenagakerjaan dalam UU 6/2023, untuk memahami secara komprehensif semua norma yang diuji konstitusionalitasnya tersebut, Mahkamah pun membaca peraturan pelaksana UU 6/2023, termasuk pula membaca peraturan perundang-undangan yang dinilai relevan. Setelah membaca peraturan dimaksud, Mahkamah mendapatkan fakta, yaitu: sejumlah peraturan pemerintah dibuat tanpa mendapat delegasi dari UU 6/2023. Tidak hanya itu, terdapat banyak materi dalam peraturan pemerintah, yang jikalau diletakkan dalam konteks hierarki peraturan perundang-undangan, merupakan materi yang seharusnya menjadi materi undang-undang, bukan materi peraturan perundang-undangan yang lebih rendah dari undang-undang. Misalnya, materi yang berkenaan dengan pembatasan hak dan kewajiban warga negara, *in casu* hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pemberi kerja/pengusaha. Padahal, merujuk Pasal 28J ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 pembatasan hanya dapat dilakukan dengan produk hukum berupa undang-undang.

Berdasarkan seluruh fakta yang dikemukakan di atas, perhimpitan norma yang diatur dalam UU 13/2003 dengan norma dalam UU 6/2023 sangat mungkin akan mengancam perlindungan hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi warga negara, *in casu* yang berpotensi merugikan pekerja/buruh dan pemberi kerja/pengusaha, sebagaimana amanat Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945. Tidak hanya persoalan kemungkinan perhimpitan norma dimaksud, perumusan norma dalam UU 6/2023 dalam kaitannya dengan norma dalam UU 13/2003 yang diubah (baik berupa pasal dan ayat) sulit dipahami secara awam, termasuk sulit dipahami oleh pekerja/buruh. Jika semua masalah tersebut dibiarkan berlarut-larut dan tidak segera dihentikan/diakhiri, tata kelola dan hukum ketenagakerjaan akan mudah terperosok dan kemudian terjebak dalam ancaman ketidakpastian hukum dan ketidakadilan yang berkepanjangan. Oleh karena itu, menurut Mahkamah, pembentuk undang-undang segera membentuk undang-undang ketenagakerjaan yang baru dan memisahkan atau mengeluarkan dari yang diatur dalam UU 6/2023. Dengan undang-undang baru tersebut, masalah adanya ancaman ketidakharmonisan dan ketidaksinkronan materi/substansi undang-



DEWAN PIMPINAN PUSAT
KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA
CONFEDERATION OF ALL INDONESIA TRADE UNIONS
PENCATATAN DEPNAKER KODYA JAKARTA SELATAN NO.122/IV/P/VIII/2001 TANGGAL 8 AGUSTUS 2001

Sekretariat : Jl. Taman Cilandak Raya No.47 Jakarta Selatan Tlp. 021-7202082 / Mobile. 081310704866 email. dpp.kpsikongresx@gmail.com

undang ketenagakerjaan dapat diurai, ditata ulang, dan segera diselesaikan. Selain itu, sejumlah materi/substansi peraturan perundang-undangan yang secara hierarki di bawah undang-undang, termasuk dalam sejumlah peraturan pemerintah, dimasukkan sebagai materi dalam undang-undang ketenagakerjaan. Tidak hanya itu, dengan cara mengaturnya dalam undang-undang tersendiri dan terpisah dari UU 6/2023, undang-undang ketenagakerjaan akan menjadi lebih mudah dipahami. Dengan menggunakan dasar pemikiran tersebut, waktu paling lama 2 (dua) tahun dinilai oleh Mahkamah cukup bagi pembentuk undang-undang untuk membuat undang-undang ketenagakerjaan baru yang substansinya menampung materi UU 13/2003 dan UU 6/2023, serta sekaligus menampung substansi dan semangat sejumlah putusan Mahkamah yang berkenaan dengan ketenagakerjaan dengan melibatkan partisipasi aktif serikat pekerja/serikat buruh.

Demikian Catatan dan Ulasan mengenai **Putusa MK RI Nomor 168/PUU-XXI/2023** agar seluruh Keluarga Besar KSPSI baik secara Horizontal dan Vertikal yaitu FSPA, DPD dan DPC serta PUK dapat menjadikan referensi.

Jakarta, 1 November 2024

DEWAN PIMPINAN PUSAT
KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA


Moh Jumhur Hidayat
Ketua Umum


Arif Minardi
Sekretaris Jenderal

