



PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO 168 & 40/PUU-XXI/2023

SEBUAH ANALISIS SUBSTANSI DAN DAMPAK TERHADAP
KEBERLAKUANNYA





GERAKAN KESEJAHTERAAN NASIONAL (GEKANAS)

SEBUAH ALIANSI BESAR SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH YANG DIBENTUK BERDASARKAN KESEPAHAMAN BERSAMA MENGENAI PERJUANGAN ISU NASIONAL KETENAGAKERJAAN DAN KETENAGALISTRIKAN

PENGUATAN SDM

PENGUATAN ADVOKASI

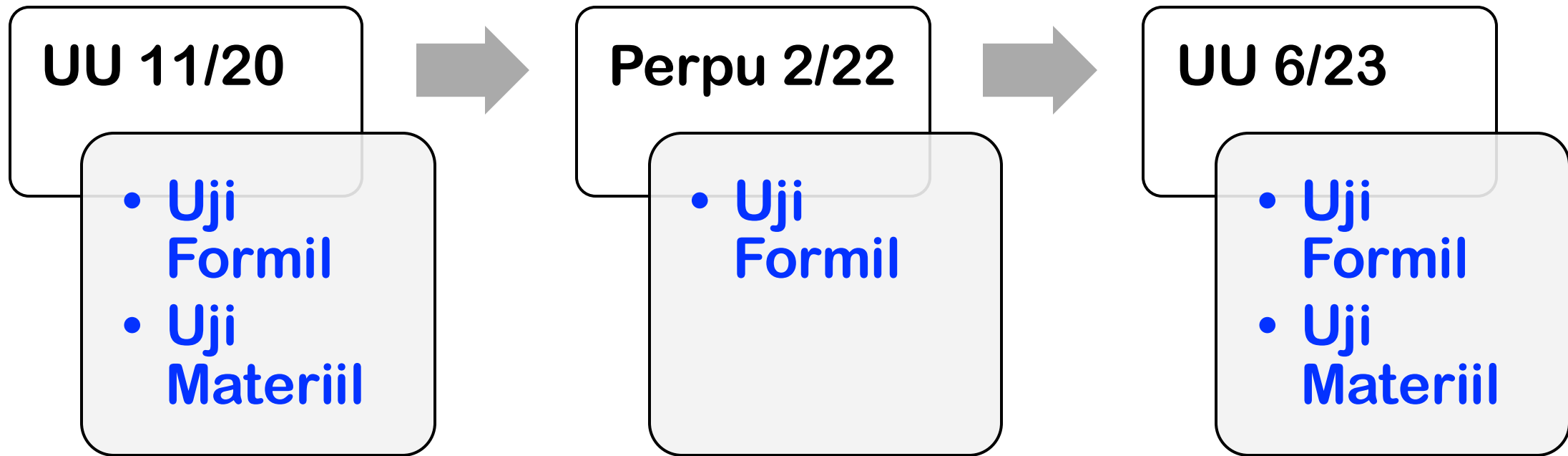
PENGUATAN KEUANGAN

PENGUATAN SOLIDITAS - SOLIDARITAS

PENGUATAN ADM & TI

PENGUATAN PROPAGANDA POSISTIF

SEJARAH PERJUANGAN PERLAWANAN UUCK



ALASAN MENGAJUKAN JUDICIAL REVIEW



UJI FORMIL UU 11/20

METODE OMNIBUS DALAM
PEMBENTUKAN UU TIDAK DIKENAL
DALAM UU 12/11 DAN SYARAT
PERMASALAHAN YANG KOMPLEKS

UJI FORMIL PERPU 2/22 DAN UU 6/23

TIDAK SESUAI SEBAGAIMANA
PERINTAH MAHKAMAH
KONSTITUSI DALAM PUTUSAN
91/PUU-XVIII/2020

UJI MATERIIL KLASER KETENAGAKERJAAN

1. MENDEGRADASI
PERLINDUNGAN NEGARA
TERHADAP PEKERJA
2. MENDEGRADASI
KESEJAHTERAAN
PEKERJA

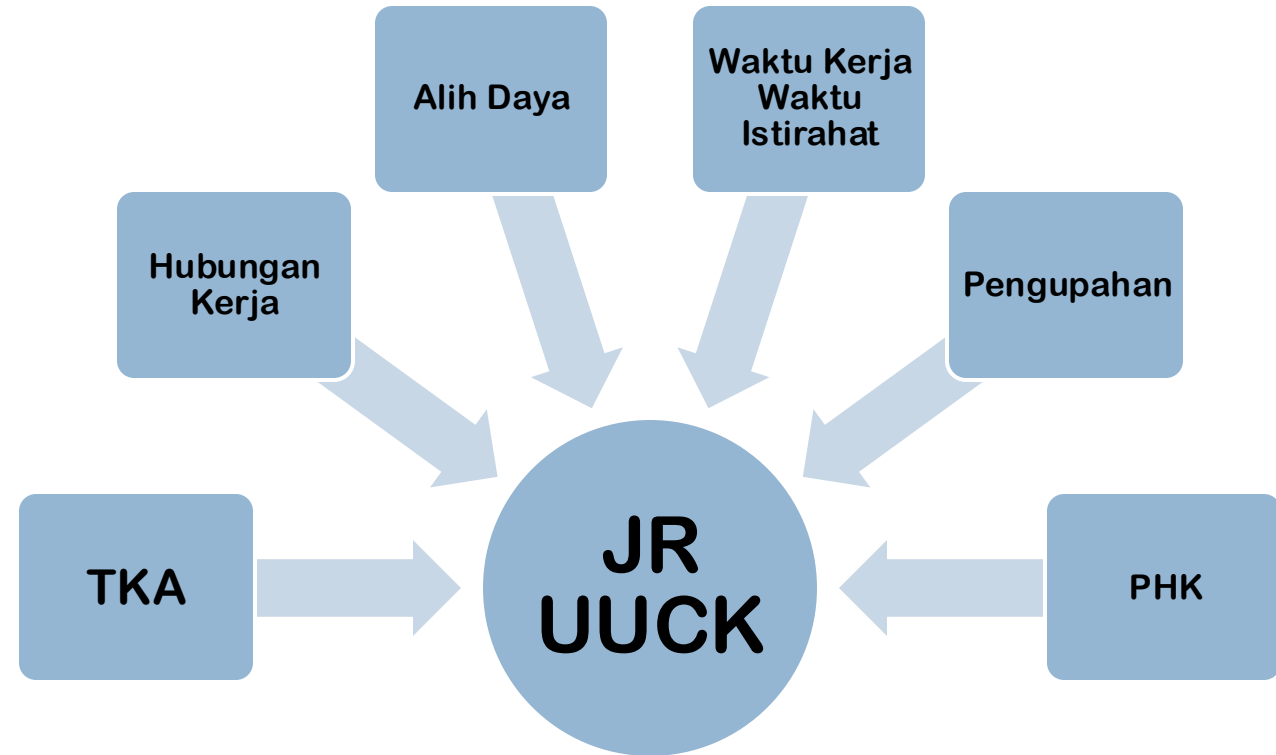
UJI MATERIIL SUB KLASER KETENAGALISTRIKAN

1. MEMPERJUANGKAN PEMENUHAN
ENERGI LISTRIK UNTUK RAKYAT
YANG HANDAL DAN TERJANGKAU
2. MELAWAN PRIVATISASI
KETENAGALISTRIKAN
3. MEMPERJUANGKAN
KETENAGALISTRIKAN TETAP
BERADA DI BAWAH PENGUSAHAAN
NEGARA



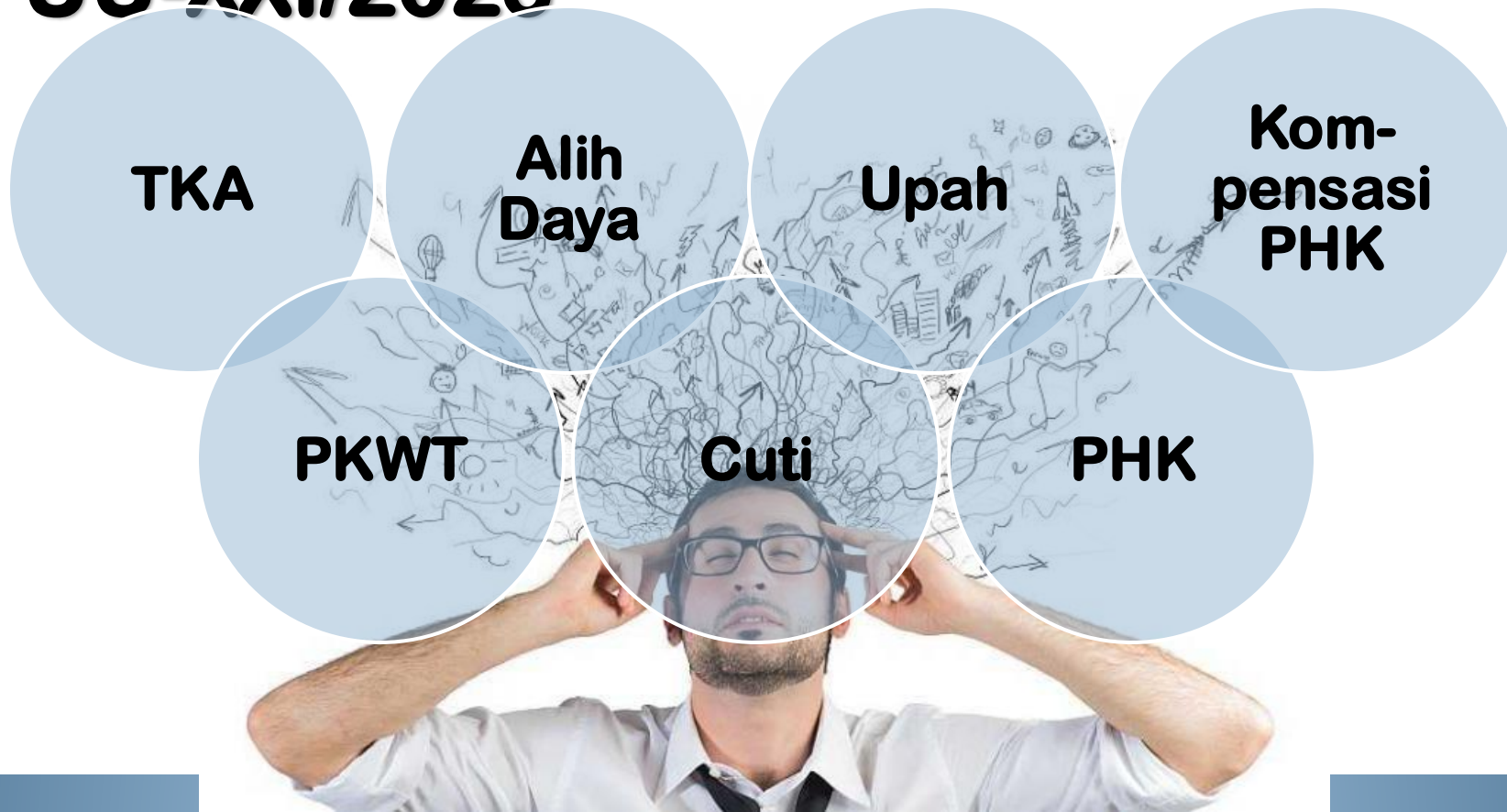
MATERI YANG DIUJI DALAM UJI MATERIIL KLASTER KETENAGAKERJAAN

HAMPIR SELURUH MATERI
MUATAN YANG DIUBAH OLEH
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA





RATIO DECIDENDI DAN AMAR PUTUSAN MK 168/PUU-XXI/2023



TKA



1. **MENYATAKAN FRASA “PEMERINTAH PUSAT” DALAM PASAL 42 AYAT (1) DALAM PASAL 81 ANGKA 4 UUCK BERTENTANGAN DENGAN UUD 1945 DAN TIDAK MEMILIKI KEKUATAN HUKUM MENGIKAT SEPANJANG TIDAK DIMAKNAI, “MENTERI YANG BERTANGGUNGJAWAB DI BIDANG (URUSAN) KETENAGAKERJAAN, /N CASU/MENTERI TENAGA KERJA”**
2. **MENYATAKAN PASAL 42 AYAT (4) DALAM PASAL 81 ANGKA 4 UUCK YANG MENYATAKAN “TENAGA KERJA ASING DAPAT DIPEKERJAKAN DI INDONESIA HANYA DALAM HUBUNGAN KERJA UNTUK JABATAN TERTENTU DAN WAKTU TERTENTU SERTA MEMILIKI KOMPETENSI SESUAI DENGAN JABATAN YANG AKAN DIDUDUKI” BERTENTANGAN DENGAN UUD 1945 DAN TIDAK MEMILIKI KEKUATAN HUKUM MENGIKAT SEPANJANG TIDAK DIMAKNAI, “TENAGA KERJA ASING DAPAT DIPEKERJAKAN DI INDONESIA HANYA DALAM HUBUNGAN KERJA UNTUK JABATAN TERTENTU DAN WAKTU TERTENTU SERTA MEMILIKI KOMPETENSI SESUAI DENGAN JABATAN YANG AKAN DIDUDUKI, DENGAN MEMERHATIKAN PENGUTAMAAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA INDONESIA”**

RPTKA yang disahkan oleh menteri Ketenagakerjaan merupakan bentuk pengawasan negara dan kewajiban bagi pengusaha

TKA hanya untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki

Perusahaan yang akan mempekerjakan TKA harus memerhatikan dan mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia dengan cara menggunakan tenaga kerja Indonesia sebagai Tenaga Kerja pendamping TKA untuk alih teknologi dan alih keahlian

SARAN PENGATURAN DALAM PKB

- Penerimaan tenaga kerja wajib mengutamakan pekerja indonesia
- Pengusaha hanya dapat mempekerjakan TKA untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki, dan dilakukan setelah mendapatkan pengesahan RPTKA dari menteri ketenagakerjaan
- Dalam rangka alih teknologi dan keahlian, perusahaan wajib menunjuk/menetapkan pekerja Indonesia sebagai tenaga kerja pendamping Tenaga Kerja Asing
- TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus Sumber Daya Manusia
- TKA WAJIB menghormati dan menghargai Budaya Indonesia

PKWT



1. MENYATAKAN PASAL 56 AYAT (3) DALAM PASAL 81 ANGKA 12 UUCK 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 5 (LIMA) TAHUN, TERMASUK JIKA TERDAPAT PERPANJANGAN”
2. MENYATAKAN PASAL 57 AYAT (1) DALAM PASAL 81 ANGKA 13 UUCK 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”

PKWT atas dasar jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun termasuk jika ada perpanjangan

PKWT HARUS dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap

PKWT yang diadakan berdasarkan selesai pekerjaan, harus dinyatakan dalam perjanjian kapan selesainya

Apabila saat ini ditemukan PKWT yang dibuat tidak tertulis sebelum berlakunya UUCK, maka demi hukum berubah menjadi PKWTT

Apabila saat ini ditemukan PKWT yang dibuat tidak tertulis setelah berlakunya UUCK, maka harus dibuatkan PKWT tertulis

SARAN PENGATURAN DALAM PKB

- **PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman;**
- **PKWT hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat tidak tetap, dibuat secara tertulis, menggunakan bahasa indonesia dan huruf latin.**
- **Jangka waktu PKWT termasuk perpanjangannya paling lama 5 tahun**
- **Perusahaan wajib memberikan kompensasi pada setiap berakhirnya PKWT;**
- **Apabila PKWT diakhiri sebelum berakhirnya perjanjian maka pengusaha wajib membayar ganti rugi yaitu sisa kontrak dikali upah sebulan [vide Psl 62 UUK];**



ALIH DAYA

**MENYATAKAN PASAL 64 AYAT 2 DALAM PASAL 81
ANGKA 18 UUCK YANG MENYATAKAN
'PEMERINTAH MENETAPKAN SEBAGIAN
PELAKSANAAN PEKERJAAN 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**

**Menteri menetapkan sebagian
pelaksanaan pekerjaan yang dapat
dialih dayakan**

**Jenis dan bidang pekerjaan alih daya
yang diperjanjikan dalam perjanjian
tertulis alih daya.**

**Pekerja alih daya tetap lanjut bekerja
sepanjang pekerjaan masih ada
meskipun Perusahaan alih dayanya
berganti;**

**Masa kerja pekerja tetap dihitung dari
awal dengan batas maksimal 5 tahun;**

SARAN PENGATURAN DALAM PKB

- Pengusaha dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain yang berbadan hukum dengan syarat: pekerjaan dilakukan secara terpisah, dilakukan dengan perintah secara langsung/tidak langsung dari perusahaan, merupakan kegiatan penunjang dan tidak menghambat proses produksi secara langsung [vide psl 65 UUK];
- Pekerja alih daya tidak dapat dipekerjakan pada pekerjaan pokok (core business) dan berhubungan langsung dengan proses produksi [vide psl 66 (1) UUK];
- Pekerja alih daya hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan jasa penunjang yaitu : jasa penyediaan makan/catering, jasa penyediaan angkutan pekerja, jasa kebersihan/cleaning servis, jasa pengamanan/security [vide psl 66 (2) UUK];

WAKTU KERJA WAKTU ISTIRAHAT



1. MENYATAKAN PASAL 79 AYAT (2) HURUF B DALAM PASAL 81 ANGKA 25 UUCK YANG MENYATAKAN, “ISTIRAHAT MINGGUAN 1 (SATU) HARI UNTUK 6 (ENAM) HARI KERJA DALAM 1 (SATU) MINGGU”, BERTENTANGAN DENGAN UUD 1945 DAN TIDAK MEMILIKI KEKUATAN HUKUM MENGIKAT, SEPANJANG TIDAK DIMAKNAI MENCAKUP FRASA, “ATAU 2 (DUA) HARI UNTUK 5 (LIMA) HARI KERJA DALAM 1 (SATU) MINGGU”
2. MENYATAKAN KATA “DAPAT” DALAM PASAL 79 AYAT (5) DALAM PASAL 81 ANGKA 25 UUCK BERTENTANGAN DENGAN UUD 1945 DAN TIDAK MEMILIKI KEKUATAN HUKUM MENGIKAT

Termasuk 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”

Perusahaan tertentu **wajib** memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pemerintah dalam hal ini Menteri Ketenagakerjaan harus membuat Aturan khusus tentang definisi Perusahaan tertentu.

SARAN PENGATURAN DALAM PKB

- Pekerja berhak atas istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 1 (satu) hari kerja untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- Pengusaha memberikan istirahat panjang kepada pekerja Sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun [vide ps1 79 (2) d UUK];



PENGUPAHAN - PRINSIP

1. MENYATAKAN PASAL 88 AYAT (1) DALAM PASAL 81 ANGKA 27 UU 6/2023 ... 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'



Penambahan kata penghasilan menegaskan bahwa salah satu unsur dari hubungan kerja tersebut tidak hanya sebatas diberikan upah, melainkan terdapat kriteria penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya



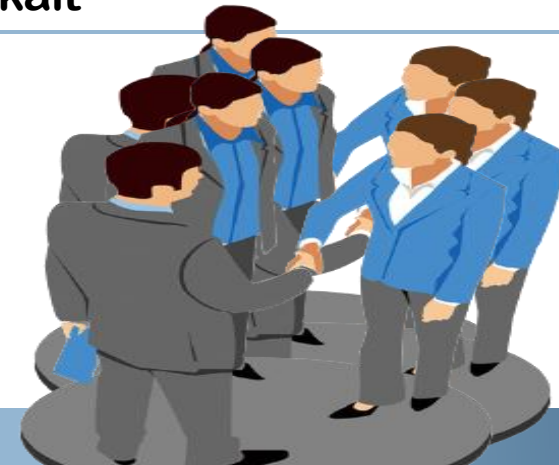
- DEWAN PENGUPAHAN



1. MENYATAKAN PASAL 88 AYAT (2) DALAM PASAL 81 ANGKA 27 UU 6/2023 ... 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'
2. MENYATAKAN PASAL 98 AYAT 1 DALAM PASAL 81 ANGKA 39 UU 6/2023 ... 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'

Kebijakan pengupahan harus melalui proses yang bersifat *bottom up* dan secara sungguh-sungguh memperhatikan dan melibatkan secara penuh pemerintah daerah dan dewan pengupahan dengan partisipasi yang bermakna;

Fungsi dewan pengupahan tidak hanya memberikan saran dan pertimbangan tetapi diberikan ruang partisipasi yang lebih aktif sehingga akan mendorong lahirnya kebijakan pengupahan yang benar-benar merupakan hasil konsensus yang adil bagi semua pihak terkait



- FORMULA UM



1. 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'
2. MENYATAKAN FRASA 'DALAM KEADAAN TERTENTU' DALAM PASAL 88F 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 NONALAM, TERMASUK KONDISI LUAR BIASA PEREKONOMIAN GLOBAL DAN/ATAU NASIONAL YANG DITETAPKAN OLEH PRESIDEN SESUAI DENGAN KETENTUAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN'

Indeks tertentu (α) dimaknai variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi, ditetapkan oleh dewan pengupahan dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti tingkat penyerapan tenaga kerja dan rata-rata upah atau median upah, serta proporsionalitas kebutuhan hidup layak (KHL).

Formula penghitungan UMK BERLAKU SAMA untuk seluruh Kab/Kota dan Tidak ada lagi Batas Atas Upah Minimum

Pemerintah hanya dapat menetapkan formula penghitungan upah minimum yang berbeda dengan alasan “keadaan tertentu” berupa bencana atau kondisi perekonomian global/nasional yang ditetapkan terlebih dahulu oleh Presiden

- UMS & UPAH DIATAS 1 TAHUN

1. 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'
2. MENYATAKAN PASAL 90A DALAM PASAL 81 ANGKA 31 YANG MENYATAKAN 'UPAH DI ATAS UPAH MINIMUM DITETAPKAN BERDASARKAN KESEPAKATAN ANTARA PENGUSAHA DAN PEKERJA/BURUH DI 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 DI PERUSAHAAN ATAU SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH DI PERUSAHAAN'

- Penegasan bahwa Upah Minimum Sektoral wajib ada dan diberlakukan mulai tahun 2025
- UMS LEBIH BESAR DARI UM

UMS ditetapkan berdasarkan/mempertimbangkan

- Karakteristik perusahaan
- Risiko Kerja
- Tuntutan pekerjaan yang lebih berat atau Spesialisasi yang diperlukan

Penyusunan kebijakan upah di atas upah minimum harus melibatkan SP/SB



SARAN PENGATURAN DALAM PKB

- Pekerja/buruh berhak atas penghidupan termasuk penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
- Kenaikan upah bagi pekerja dengan masa kerja diatas 1 (satu) tahun dirundingkan dan atas kesepakatan antara pengusaha dan serikat pekerja

- STRUKTUR DAN SKALA UPAH

1. MENYATAKAN FRASA 'STRUKTUR DAN SKALA UPAH' PASAL 88 AYAT 3 HURUF B DALAM PASAL 81 ANGKA 27 BERTENTANGAN DENGAN UUD 1945 DAN TIDAK MEMILIKI KEKUATAN HUKUM MENGIKAT SEPANJANG TIDAK DIMAKNAI 'STRUKTUR DAN SKALA UPAH YANG PROPORSIONAL'
2. MENYATAKAN PASAL 92 AYAT (1) DALAM PASAL 81 ANGKA 33 UU 5/2023 ... 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'

Struktur dan skala upah yang proporsional sebagai pedoman dalam penetapan upah, baik upah bagi pekerja baru maupun upah bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun, dan untuk mengurangi kesenjangan upah tertinggi dan upah terendah di perusahaan

Penyusunan Struktur dan skala upah yang proporsional di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas, serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi



SARAN PENGATURAN DALAM PKB

- Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah yang proporsional dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas, serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi;
- Dalam penyusunan struktur dan skala upah, pengusaha memperhatikan saran dan pertimbangan dari serikat pekerja;
- Pengusaha memberitahukan Struktur dan skala upah kepada serikat pekerja dan pekerja

- UPAH DALAM KEPAILITAN



1. **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'**

Pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis

PHK

- WAJIB BIPARTIT



1. **MENYATAKAN FRASA 'WAJIB DILAKUKAN MELALUI PERUNDINGAN BIPARTIT ANTARA PENGUSAHA DENGAN PEKERJA/BURUH DAN/ATAU SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH' DALAM PASAL 151 AYAT (3) DALAM PASAL 81 ANGKA 40 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'**

Tindakan PHK harus dijadikan upaya terakhir yang dapat dilakukan pengusaha, oleh karenanya sebelum PHK dilakukan oleh Pengusaha wajib melakukan tindakan-tindakan lain pencegahan PHK terlebih dahulu

Seluruh upaya pencegahan PHK merupakan bagian yang harus diketahui oleh pekerja karena merupakan bagian yang harus “diberitahukan” mengenai maksud dan alasan PHK

Pemberitahuan PHK merupakan pemberitahuan maksud dan alasan PHK

Pemberitahuan PHK tidak serta merta memutuskan hubungan kerja

Perundingan bipartite mengenai perselisihan PHK wajib dilakukan antara pengusaha dengan SP apabila pekerja ybs merupakan anggota dari SP, dan pengusaha langsung dengan pekerja apabila pekerja ybs tidak menjadi anggota SP, **yang pada hakikatnya tetap sama dengan yang semula ditentukan dalam Pasal 151 UU 13/2003**

- PHK SETELAH PENETAPAN BHT



1. MENYATAKAN FRASA 'PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DILAKUKAN MELALUI TAHAP BERIKUTNYA SESUAI DENGAN MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL' DALAM PASAL 151 AYAT (4) DALAM PASAL 81 ANGKA 40 UU 6/2023 BERTENTANGAN DENGAN UUD 1945 DAN TIDAK MEMILIKI KEKUATAN HUKUM MENGIKAT SEPANJANG TIDAK DIMAKNAI 'DALAM 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'

Perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat mengenai maksud dan alasan PHK

Perselisihan PHK terhitung mulai saat penolakan PHK diajukan oleh pekerja

PHK baru dapat efektif terjadi dan mengikat baik pekerja maupun pengusaha saat telah adanya putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap

PHK batal demi hukum apabila dilakukan sebelum adanya putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap

- UPAH PROSES DAN PESANGON



1. MENYATAKAN FRASA 'DILAKUKAN SAMPAI DENGAN SELESAINYA PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SESUAI TINGKATANNYA' DALAM NORMA PASAL 157A AYAT (3) DALAM PASAL 81 ANGKA 49 UU 6/2023 BERTENTANGAN DENGAN UUD 1945 DAN TIDAK MEMILIKI KEKUATAN HUKUM MENGIKAT SEPANJANG TIDAK DIMAKNAI 'SAMPAI BERAKHIRNYA PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG BERKEKUATAN HUKUM TETAP SESUAI DENGAN KETENTUAN DALAM UNDANG-UNDANG PPHI'
2. MENYATAKAN FRASA 'DIBERIKAN DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT' PASAL 156 AYAT (2) DALAM PASAL 81 ANGKA 47 UU 6/2023 BERTENTANGAN DENGAN UUD 1945 DAN TIDAK MEMILIKI KEKUATAN HUKUM MENGIKAT SEPANJANG TIDAK DIMAKNAI 'PALING SEDIKIT'

Selama proses penyelesaian perselisihan PHK belum mencapai kesepakatan, kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja) tetap melaksanakan kewajibannya

Upah proses menurut putusan MK diberikan dengan penghitungan sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap (BHT)

Pemberian uang pesangon dapat diberikan dengan nilai lebih besar dari yang ditentukan oleh UUCK

SARAN PENGATURAN DALAM PKB

- **Pengusaha dengan segala daya melakukan berbagai upaya untuk menghindari terjadinya PHK**
- **Dalam hal PHK tidak dapat dihindari maka maksud dan alasan PHK diberitahukan kepada pekerja/serikat pekerja**
- **Dalam hal pekerja menolak maksud dan alasan PHK yang diberitahukan, maka wajib dilakukan perundingan bipartit antara pengusaha dengan serikat pekerja, dengan dilandasi prinsip musyawarah untuk mufakat.**
- **Pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap [vide Pasal 151 UUK]**

- **PHK tanpa adanya penetapan/putusan dari lembaga PPHI yang berkekuatan hukum tetap “batal demi hukum”**
- **Selama PHK masih dalam proses penyelesaian, kedua belah pihak wajib melaksanakan kewajibannya sampai dengan adanya penetapan PHK yang berkekuatan hukum tetap;**
- **Pengusaha dapat memberikan skorsing kepada pekerja dan selama skorsing pengusaha wajib membayar upah pada setiap tanggal pembayaran upah [vide Pasal 155 UUK]**
- **Ketentuan uang pesangon diatur paling sedikit sebagai berikut : masa kerja < 1 tahun ... 1 bulan upah dst**



INKONSTITUSIONALITAS BEBERAPA ALASAN PHK DALAM PP35/21

RATIO DECIDENDI

TERLEBIH, TERHADAP NORMA YANG SUDAH DIHAPUS TELAH TERNYATA MASIH DIBERLAKUKAN DALAM PP 35/2021, SEHINGGA PP A QUO TIDAK MEMILIKI KEJELASAN DASAR PENGATURANNYA.

SEMENTARA ITU, BERKENAAN DENGAN NORMA YANG TELAH DIHAPUS, SENYATANYA SEBAGIAN TELAH DIATUR DALAM PERATURAN PEMERINTAH. MENURUT MAHKAMAH, PENGATURAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH DIMAKSUD ADALAH TIDAK TEPAT KARENA SUBSTANSINYA SEMESTINYA DIATUR DALAM UNDANG-UNDANG.

BERDASARKAN URAIAN PERTIMBANGAN HUKUM TERSEBUT DI ATAS, OLEH KARENA SUBSTANSI NORMA PASAL YANG DIMOHONKAN PENGUJIAN TERSEBUT ADA YANG MASIH RELEVAN SEHINGGA **DISERAHKAN KEPADA PEMBENTUK UNDANG-UNDANG UNTUK MENINDAKLANJUTINYA.**

CONTOH

1. PHK DENGAN ALASAN PKPU
2. PHK DENGAN ALASAN MENDESAK
3. PHK DENGAN ALASAN EFISIENSI MENCEGAH PERUSAHAAN RUGI
4. ---DLL--



PERINTAH KELUARKAN KLASER KETENAGAKERJAAN DAN BENTUK UU BARU

1. 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
2. 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, DAN SEJUMLAH PUTUSAN MK, SEHINGGA 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
3. 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.

MENURUT MAHKAMAH, PEMBENTUK UNDANG-UNDANG SEGERA
**MEMBENTUK UNDANG-UNDANG
KETENAGAKERJAAN YANG BARU DAN
MEMISAHKAN ATAU MENGELUARKAN DARI YANG
DIATUR DALAM UU 6/2023, DENGAN 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.**

DAMPAK PUTUSAN MK



Sifat *erga omnes* dalam Putusan MK langsung mengikat siapapun tanpa terkecuali sesaat setelah putusan dibacakan

Pemahaman dan pengertian dalam membaca serta menerapkan UUCK harus disertai dengan Putusan MK 168/PUU-XXI/2023

Terdapat banyak aturan PHK dalam PP 35/21 yang bermasalah secara hukum, namun tetap menjadi hukum positif

Pembentuk UU harus mengeluarkan klaster ketenagakerjaan dalam UUCK dan membentuk UU Ketenagakerjaan baru dalam kurun waktu paling lama 2 (dua) tahun

REKOMENDASI



Nasional

- Berkoordinasi lintas SP/SB untuk menyusun NA dan Draft UU Ketenagakerjaan baru
- Melakukan pendekatan kepada Pembentuk UU guna mengawal pembahasan RUU Ketenagakerjaan
- Melakukan Langkah advokasi kepada lembaga Mahkamah Agung RI
- Memastikan revisi PP 35/21 dan PP 36/21 jo PP 51/23 “senafas” dengan Putusan MK 168/PUU-XXI/2023

Daerah (Provinsi dan Kab/Kota)

- Mengupayakan pembuatan Perda Ketenagakerjaan yang substansinya lebih baik dari UUCK atau setidaknya yang “senafas” dengan Putusan MK 168/PUU-XXI/2023

Perusahaan

- Memastikan dalam pembuatan/ pembaharuan PKB memuat substansi yang lebih baik dari UUCK atau setidaknya yang “senafas” dengan Putusan MK 168/PUU-XXI/2023



LANGKAH-LANGKAH YANG PERLU DILAKSANAKAN OLEH FSP KEPS PSI PASCA PUTUSAN MK

Tanggal 31 Oktober 2024
Putusan MK No: 40 dan 168



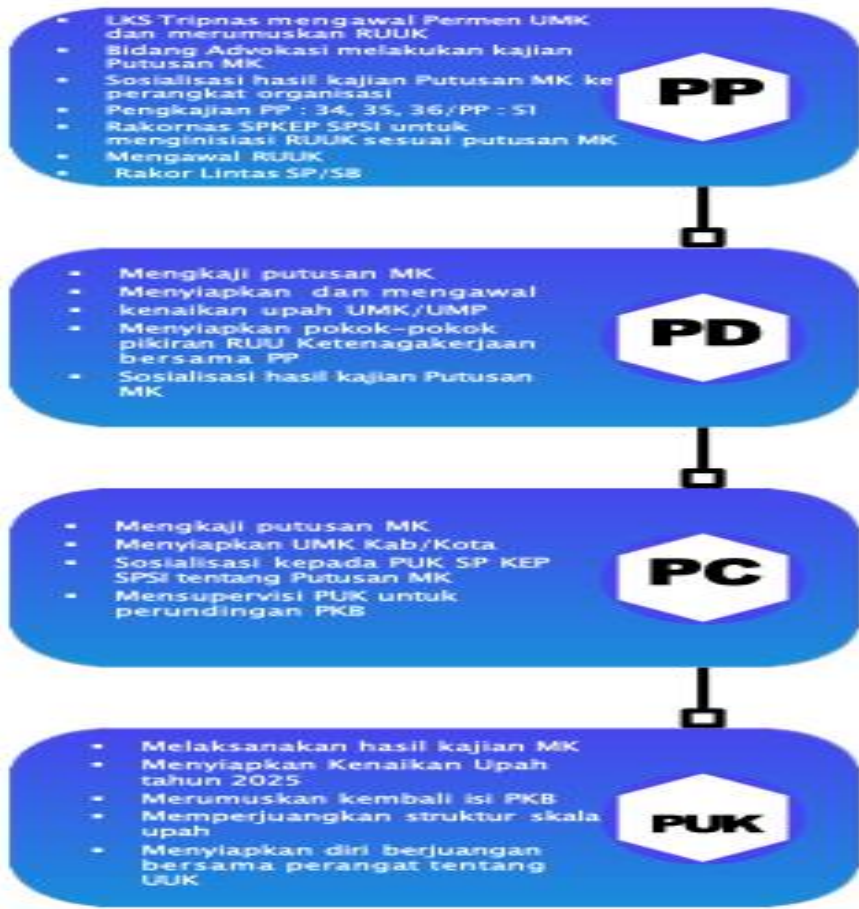
- Rakornas
- Bentuk Tim
- Mengawal RUU Ketenagakerjaan



1. **Kajian RUUK**
2. **Menyerahkan Hasil Kajian RUUK ke Baleg paling lambat 1 tahun**
3. **Mendorong pemerintah dan DPR membuat UU Ketenagakerjaan Paling Lambat 2 Tahun**



www.spkep-spsi.org



ELEGAN DALAM TAMPILAN, KUAT DALAM PRINSIP

SOLIDARITAS ABADI

**SOLIDARITY FOREVER
SOLIDARITY FOREVER
SOLIDARITY FOREVER
WITH THE UNION MAKE US STRONG**

**SOLIDARITAS ABADI
SOLIDARITAS ABADI
SOLIDARITAS ABADI
DENGAN SPSI KITA KUAT**

**SPSI PASTI JAYA
SPSI PASTI JAYA
SPSI PASTI JAYA
UNTUK SELAMA LAMANYA**



TERIMA KASIH

PENGUATAN SDM

PENGUATAN ADVOKASI

PENGUATAN KEUANGAN

PENGUATAN SOLIDITAS - SOLIDARITAS

PENGUATAN ADM & TI

PENGUATAN PROPAGANDA POSISTIF