

IMPLIKASI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 91/PUU-XVIII/2020 TERHADAP SEKTOR PENGUPAHAN

Irayadi

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Iblam, Jakarta, Indonesia
irayadi_stihiblam@gmail.com

Naskah diterima: 30 April 2022; revisi: 30 Mei 2022; disetujui: 20 Juni 2022



Abstract

Upah merupakan segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Upah adalah penghasilan yang diterima pekerja yang merupakan imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan. Pengaturan hukum terkait pengupahan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Namun, seiring berkembangnya zaman, pengaturan hukum tersebut mengalami perubahan. Salah satunya dengan dibentuknya regulasi baru yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pengujian materi dari undang-undang tersebut dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi pada November 2021, Mahkamah Konstitusi (MK) telah membacakan Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 terkait pengajuan uji materi dari beberapa pihak mengenai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Metode penelitian menggunakan metode hukum normatif, sumber bahan hukum meliputi bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Teknik pengumpulan bahan hukum menggunakan studi kepustakaan dan teknik analisis bahan hukum menggunakan teknik kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 terkait Uji materi UU Cipta Kerja terhadap Sektor Pengupahan membawa dampak hukum luar biasa dalam aspek perundang-undangan dan ketatanegaraan. Terkait sektor pengupahan, dalam hal ini UU Cipta Kerja menghapus, mengubah dan memperkenalkan pengaturan baru mengenai pengupahan. Jika dalam UU Ketenagakerjaan hanya dikenal jenis upah minimum, maka dalam pasal 88B UU Cipta Kerja terdapat konsep pengupahan dengan satuan waktu dan hasil berdasarkan jam. Penghapusan upah minimum sektoral tersebut mengakibatkan tidak adanya perbedaan pengupahan yang disesuaikan dengan spesifikasi keahlian per sektor.

Kata Kunci: Upah, Mahkamah Konstitusi, Cipta Kerja, Ketenagakerjaan

✉ Alamat korespondensi:
Kampus STIH IBLAM Jakarta
E-mail: irayadi_stihiblam@gmail.com

LATAR BELAKANG

Salah satu tujuan pembangunan nasional seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) adalah memajukan kesejahteraan umum bagi seluruh rakyat Indonesia yang adil dan makmur, baik secara materiil maupun non materiil. Pembangunan nasional pada hakikatnya adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, baik dalam bidang jasmaniah maupun rohaniah dalam lingkup suatu masyarakat Indonesia yang beradab dan berkeadilan sosial. Keadilan sosial itu sendiri mempunyai pengertian yang relatif, tidak dapat diberikan batasan secara terperinci dan menyeluruh. Pada dasarnya, keadilan sosial harus mencerminkan suatu keadaan dimana pertumbuhan ekonomi dan hasil-hasil pembangunan dapat dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat tanpa terkecuali, bukan hanya untuk sekelompok orang atau golongan tertentu saja.¹

Oleh karena itu, untuk mewujudkan keadilan sosial nasional, diperlukan pembangunan nasional yang merata di seluruh tanah air. Harapannya, hasil pembangunan dapat dinikmati oleh seluruh rakyat Indonesia. Pembangunan merupakan salah satu upaya Pemerintah dalam mewujudkan kesejahteraan sosial untuk rakyat. Tetapi, untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan rakyat secara pribadi atau keluarga, rakyat harus melakukan berbagai upaya, salah satunya adalah bekerja. Dengan bekerja, seseorang telah menyalurkan energi dan pikirannya dalam suatu bentuk aktivitas yang sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuan (skill) yang dimilikinya. Hasil dari bekerja akan memperoleh imbalan atau upah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.²

Upah merupakan segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Upah adalah penghasilan yang diterima pekerja yang merupakan imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut ketentuan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.³

Masalah upah selalu menjadi dilema bagi pekerja dan pengusaha, jika tidak ditanggulangi dengan regulasi yang dapat meminimalisir dua kepentingan yang selalu berbeda akan dapat menimbulkan disharmonis dalam hubungan industrial di Indonesia. Pengaturan upah yang berlandaskan prinsip keadilan selalu diinginkan oleh semua pihak. Keadilan dalam pengaturan upah akan berpedoman pada asas-asas pengupahan yang baik.⁴

Pengaturan hukum terkait pengupahan telah diatur dalam Undang-Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Namun, seiring berkembangnya zaman, pengaturan hukum tersebut mengalami perubahan. Salah satunya dengan dibentuknya regulasi baru yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang mana kluster ketenagakerjaan diatur dalam bab IV UU Cipta Kerja. Regulasi baru tersebut mengubah empat Undang-Undang, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN), Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS), dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI). Beberapa materi dalam UU Cipta Kerja dalam kluster ketenagakerjaan bermasalah dan menyisakan banyak pertanyaan. Materi tersebut antara lain, terkait tenaga kerja asing, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya (outsourcing),

¹ Arrista Trimaya, Pembedakan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja, *Jurnal Aspirasi*, Vol. 5 No.1, Juni 2014, hlm. 11

² *Ibid*, hlm. 12

³ Joni Bambang S, Hukum Ketenagakerjaan, CV Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm.159.

⁴ Yetniwati, Pengaturan Upah Berdasarkan pada Prinsip Keadilan, *Jurnal Mimbar Hukum UGM*, Volume 29, Nomor 1, 2017, hlm. 82

waktu kerja, pengupahan, pemutusan hubungan kerja (PHK), serta jaminan sosial ketenagakerjaan dan pesangon.⁵

Pengujian materi dari undang-undang tersebut dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi. Pada Kamis, 25 November 2021 Mahkamah Konstitusi (MK) telah membacakan Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 terkait pengajuan uji materi dari beberapa pihak mengenai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Putusan tersebut pada intinya menyebutkan bahwa UU Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai "tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan." Namun, UU Cipta Kerja masih berlaku sampai dengan dilakukan pembentukan sesuai tenggang waktu yang ditetapkan dalam putusan. Apabila tidak dilakukan perbaikan selama waktu yang telah ditetapkan maka UU Cipta Kerja menjadi inkonstitusional permanen. Kemudian dalam tenggang waktu sebagaimana yang telah ditetapkan, Pembentuk Undang-Undang tidak dapat menyelesaikan perbaikan UU Cipta Kerja, maka UU Cipta Kerja dibatalkan dan undang-undang, materi muatan, atau pasal-pasal yang telah dicabut maupun diubah dengan adanya UU Cipta Kerja akan berlaku kembali.⁶

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah "proses penemuan aturan hukum, prinsip hukum, dan pendapat para ahli hukum (doktrin) untuk menghadapi permasalahan yang sedang terjadi".⁷ Sumber bahan hukum yang digunakan mencakup bahan hukum primer, sekunder dan tersier yang berkaitan dengan objek penelitian. Teknik pengumpulan bahan hukum menggunakan studi kepustakaan. Dan Teknik analisis bahan hukum menggunakan teknik kualitatif deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tinjauan Umum tentang Upah

Terdapat pendefinisian tentang upah yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan adanya perbedaan sudut pandang dari berbagai pihak dalam merumuskan definisi tersebut, baik dari pihak pemberi kerja, pemerintah, maupun dari pihak tenaga kerja itu sendiri. Pemberi kerja memandang bahwa upah merupakan imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja atas pekerjaan yang dilakukannya dalam memproduksi barang dan jasa, yang menguntungkan baginya. Pemerintah memandang upah sebagai suatu bentuk penghasilan yang diperoleh oleh tenaga kerja yang merupakan komponen penting dalam kegiatan perekonomian. Tenaga kerja memandang bahwa upah adalah komponen pokok bagi kelangsungan hidupnya beserta keluarganya, yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Meskipun demikian, kadang upah yang diterima tidak cukup layak bagi kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri. Padahal mereka sudah bekerja dengan mencurahkan seluruh tenaga dan pikirannya. Adapun beberapa pengertian tentang upah, antara lain sebagai berikut:⁸

- a. Menurut Imam Soepomo, upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.⁹

⁵ Estu Dyah Arifianti dan Nabila, *Kertas Advokasi Kebijakan atas UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan*, Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, Jakarta, tt, hlm. 7

⁶ Noverdi Puja Saputra, *Dampak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 Terkait Pengujian UU Cipta Kerja*, Pusat Penelitian Badan Keahlian Sekjen DPR RI, Jakarta, 2021, hlm. 1

⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009, hlm. 23

⁸ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 68

⁹ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003, hlm. 179

- b. Menurut G. Reynold, upah adalah jumlah uang yang diterima tenaga kerja, pada waktu tertentu. Lebih penting lagi, upah adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat ia beli dari jumlah upah itu.¹⁰
- c. Dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan, dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹¹

Dari beberapa pengertian upah di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pendapat memiliki penekanan yang berbeda. Meskipun ada kesamaan maksud, yang menganggap bahwa upah merupakan penghasilan tenaga kerja dalam bentuk uang atau yang dapat dinilai dalam bentuk uang. Upah yang diterima merupakan hak atas hasil kerjanya, bukan pemberian sebagai hadiah dari pemberi kerja.

Kedudukan upah merupakan bagian terpenting dari suatu hubungan kerja, karena merupakan pendapatan atau penghasilan untuk menunjang kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Faktor-faktor yang memengaruhi penetapan upah bagi pemberi kerja antara lain: jumlah usia kerja yang potensial yang didukung oleh kesempatan kerja, perkembangan ekonomi di perkotaan dan adanya perbedaan kelas sosial, masuknya teknologi maju dalam berbagai bidang usaha, dan campur tangan pemerintah dalam masalah-masalah yang menyangkut tentang perusahaan. Dengan demikian, pemberi kerja harus dapat membayar tenaga kerjanya selama masa kerja masih berlangsung.¹²

2. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan diterapkan. Soedarjadi mengungkapkan bahwa sistem pengupahan di Indonesia umumnya didasarkan pada tiga fungsi, yaitu:¹³

- a. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang;
- b. Menjamin kehidupan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarganya; dan
- c. Menyediakan uang insentif untuk mendorong peningkatan produksi kerja.

Sedangkan Ridwan Halim menjelaskan bahwa dalam menentukan upah untuk tenaga kerja, biasanya pemberi kerja memperhatikan hal, sebagai berikut:¹⁴

- a. Prestasi kerja yang telah diberikan oleh tenaga kerja yang dapat diukur dengan waktu yang terpakai, energi dan keterampilan yang disumbang secara fisik, mental, dan sosial;
- b. Melihat dan melakukan survei dengan perusahaan sejenis atas upah yang diberikan kepada tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang sama; dan
- c. Pemberian insentif kepada tenaga kerja yang rajin dan berprestasi istimewa sehingga menaikkan produktivitas;

Pemberian upah juga harus dilakukan dengan melihat kebutuhan riil minimum tenaga kerja, sehingga tenaga kerja dan keluarganya dapat hidup layak.

3. Asas-asas Hukum Pengupahan

Pembuat undang-undang memerlukan asas hukum sebagai pedoman membuat substansi undang-undang, yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat hubungan

¹⁰ Zaeni Asyhadie, *Op.cit*, hlm. 69

¹¹ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pasal 1 angka 1.

¹² Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009, hlm. 66-68.

¹³ *Ibid*, hlm. 115

¹⁴ Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2001, hlm. 84

industrial yaitu pekerja dan pengusaha. Paul Scholten sebagaimana dikutip Yuliandri memberikan definisi asas hukum adalah:¹⁵

Grondgedachten, die in en achter ieder in wetvoorschriften en rechterlijke uitspraken belichaamd rechtssystem liggen, waarvan de bijzondere bepalingen en beslissingen als uitwerkingen kunnen worden gedacht. (Pikiran-pikiran dasar yang terdapat di dalam dan dibelakang system hukum masing-masing dirumuskan dalam aturan perundang-undangan dan putusanputusan hakim, yang berkenaan dengannya ketentuan-ketentuan dan keputusankeputusan individual dapat dipandang sebagai penjabarannya).

Menurut Muhammad Syaifuddin, asas-asas hukum berfungsi sebagai pedoman filosofis atau arahan orientasi bagi pembentukan norma-norma hukum positif dan pedoman dalam penyelesaian kasus-kasus (hukum) yang rumit dengan pendekatan interpretasi terhadap aturan-aturan hukum positif yang ada. Dilihat dari fungsinya, asas hukum itu abstrak dan kemudian akan diaplikasi secara dogmatis dalam peraturan perundang-undangan. Di samping asas-asas hukum secara umum, diperlukan juga asas-asas hukum secara khusus bidang pengupahan. Adapun asas-asas hukum tersebut antara lain sebagai berikut:¹⁶

- a. Korelasi hukum dan moral sangat penting dalam pembentukan hukum, substansi hukum dan penegakan hukum pengupahan;
- b. Hak atas upah lahir setelah adanya hubungan kerja dan berakhir bila hubungan kerja berakhir;
- c. Upah terdiri dari beberapa komponen yang harus dirinci secara jelas;
- d. Tidak boleh ada diskriminasi upah;
- e. Pemberian upah harus manusiawi. Pemberian upah dalam hal ini maknanya adalah besarnya upah dan cara pembayaran upah haruslah menghargai pekerja sebagai manusia yang punya hak asasi, yaitu hak hidup secara layak;
- f. Pemerintah harus melindungi upah pekerja;
- g. Keseimbangan. Upah itu harus memperhatikan keseimbangan antara kepentingan pekerja dengan kepentingan pengusaha;¹⁷
- h. Adanya penghargaan untuk pekerja yang lebih produktif;
- i. Transparansi dalam manajemen pengupahan;
- j. Para pihak yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan kerugian pihak lawan dikenakan sanksi;
- k. Hak prioritas atas upah. Pembayaran upah harus lebih didahulukan dari pada kreditur lainnya.
- l. Perlindungan upah yang diberikan oleh perundang-undangan adalah perlindungan minimal atau terendah; dan
- m. Memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat bagi stakeholder dalam pembuatan regulasi hukum ketenagakerjaan.

4. Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 Terhadap Sektor Pengupahan

Upah merupakan salah satu sumber penghasilan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Hak atas upah timbul dari perjanjian kerja, dan merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja. Hak ini secara konstitusional telah diatur

¹⁵ Yuliandri, *Asas-asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang Baik Dalam Rangka Pembuatan Undang-undang Berkelanjutan*, Universitas Airlangga Press, Surabaya, 2007, hlm. 18.

¹⁶ *Ibid*, hlm. 74

¹⁷ Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tentang Ketenagakerjaan*, DSSPublishing, Jakarta, 2006, hlm. 43

dan dilindungi dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menetapkan: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja sebagaimana telah diatur pada Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur perlindungan upah pekerja kontrak, pekerja *outsourcing*, pekerja harian, serta pekerja sektor informal yang rentan akan adanya pengangguran.¹⁸

Padahal, sesuai dengan ketentuan Pasal 23 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) dinyatakan bahwa: "Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran." Di samping itu ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur kadaluarsa penuntutan upah adalah 2 tahun.¹⁹

Seiring berjalannya waktu, kebijakan terkait pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pembentukan undang-undang tersebut banyak menuai kritik karena dianggap banyak merugikan hak-hak pekerja serta berpotensi meningkatkan deforestasi di Indonesia. Bahkan, suara perlawanan untuk menolak undang-undang ini menggema di media sosial dan menjadi *trending topic* dalam beberapa hari. Kontroversi yang ada dalam undang-undang ini juga menjadi perhatian banyak lembaga internasional, seperti Konfederasi Serikat Buruh Internasional dan 35 lembaga investasi internasional. Akademisi-akademisi di berbagai universitas di Indonesia pun banyak yang menolak undang-undang ini karena dianggap cacat, baik secara formil maupun materiil. Secara singkat, suara perlawanan dan penolakan terhadap UU Cipta Kerja ini banyak diinisiasi oleh aliansi mahasiswa dan serikat buruh.²⁰

Pengujian undang-undang tersebut dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi. Untuk pertama kalinya sejak berdiri, Mahkamah Konstitusi (MK) mengabulkan untuk sebagian permohonan uji formil. Majelis Hakim Konstitusi menegaskan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja cacat secara formil. Untuk itu, Mahkamah menyatakan bahwa UU Cipta Kerja inkonstitusionalitas bersyarat. Demikian Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dibacakan dalam sidang putusan yang digelar pada November 2021 silam. Dalam Amar Putusan yang dibacakan oleh Ketua MK Anwar Usman, Mahkamah mengabulkan untuk sebagian permohonan yang diajukan oleh Migrant CARE, Badan Koordinasi Kerapatan Adat Nagari Sumatera Barat, Mahkamah Adat Minangkabau, serta Muchtar Said. Adapun amar putusan tersebut adalah sebagai berikut:²¹

Dalam Provisi:

- a. Menyatakan Permohonan Provisi Pemohon I dan Pemohon II tidak dapat diterima;
- b. Menolak Permohonan Provisi Pemohon III, Pemohon IV, Pemohon V, dan Pemohon VI.

Dalam Pokok Permohonan:

- a. Menyatakan permohonan Pemohon I dan Pemohon II tidak dapat diterima;
- b. Mengabulkan permohonan Pemohon III, Pemohon IV, Pemohon V, dan Pemohon VI untuk sebagian;

¹⁸ Abdul Hakim, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 56

¹⁹ *Ibid*, hlm. 57

²⁰ Dwi Arjanto, Menengok Lagi Kontroversi UU Cipta Kerja, <https://nasional.tempo.co/read/1532916/menengok-lagi-kontroversi-uu-cipta-kerja/full&view=ok>, diakses tanggal 28 Januari 2022, pukul 14:30

²¹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, Amar Putusan.

- c. 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";
- d. 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;
- e. 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;
- f. 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;
- g. Menyatakan untuk menanggihkan 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);
- h. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;
- i. Menolak permohonan para Pemohon untuk selain dan selebihnya.

Putusan tersebut pada intinya menyebutkan bahwa UU Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai "tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan." Namun, UU Cipta Kerja masih berlaku sampai dengan dilakukan pembentukan sesuai tenggang waktu yang ditetapkan dalam putusan. Apabila tidak dilakukan perbaikan selama waktu yang telah ditetapkan maka UU Cipta Kerja menjadi inkonstitusional permanen. Kemudian dalam tenggang waktu sebagaimana yang telah ditetapkan, Pembentuk Undang-Undang tidak dapat menyelesaikan perbaikan UU Cipta Kerja, maka UU Cipta Kerja dibatalkan dan Undang-Undang, materi muatan, atau pasal-pasal yang telah dicabut maupun diubah dengan adanya UU Cipta Kerja akan berlaku kembali. Selain itu, pemerintah juga dilarang menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan UU Cipta Kerja.²²

Dalam hal ini, Presiden Joko Widodo menyatakan pemerintah menghormati Putusan MK tersebut dan akan segera melaksanakannya. Melalui Menteri Hukum dan HAM pemerintah akan segera menindaklanjuti Putusan MK tersebut. Jika diperhatikan dari

²² Noverdi Puja Saputra, *Op.cit.*, hlm. 1

putusan tersebut, sebenarnya UU Cipta Kerja dikatakan cacat formilnya saja bukan materilnya. Cacat formil berarti dalam hal proses pembentukannya dianggap terdapat cacat hukum ataupun terjadi kesalahan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam hal pembentukan perundang-undangan biasanya mengacu pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Dalam pembahasan RUU Cipta Kerja dianggap tidak menerapkan asas keterbukaan, sehingga tidak memberikan ruang partisipasi kepada masyarakat secara maksimal untuk turut serta membahas naskah akademik dan materi RUU Cipta Kerja. Selain itu, terjadi perubahan penulisan beberapa substansi pasca persetujuan bersama Pembentuk Undang-Undang. Kemudian antara norma asas, tujuan, dan ruang lingkupnya dianggap tidak sejalan dengan rumusan baku atau standar pembentukan perundang-undangan, karena UU Cipta Kerja menunjukkan norma yang dibentuk seolah-olah sebagai undang-undang yang baru, namun dalam substansi UU Cipta Kerja merupakan perubahan terhadap sejumlah undang-undang. Diharapkan pemerintah bersama DPR dapat bekerja dengan cepat untuk memperbaiki permasalahan tersebut.²³

Setelah Putusan MK atas UU Cipta Kerja diucapkan, membawa dampak hukum luar biasa dalam aspek perundang-undangan dan ketatanegaraan. Secara otomatis, Putusan MK ini merontokkan bangunan hukum dan ekonomi yang telah disusun oleh Pemerintah dan DPR. Di mana tidak hanya keberlakuan UU Cipta Kerja saja yang dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan cacat formil, melainkan konstruksi hukum peraturan pelaksana/turunan dari UU Cipta Kerja ini juga otomatis tidak berlaku.²⁴

Namun, Putusan MK menyisakan banyak penafsiran yang memicu perdebatan baik di kalangan akademisi, praktisi hingga masyarakat sipil. Ada yang mengatakan UU Cipta Kerja ini masih tetap berlaku hingga 2 tahun, ada juga yang mengatakan keberlakuannya ditangguhkan hingga adanya perbaikan formil dan substansi UU Cipta Kerja. Hingga, ada pula yang menafsirkan bahwa bukan UU Cipta Kerja yang direvisi melainkan UU Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan untuk mengadopsi metode *omnibus law* dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011.²⁵

Dalam UU Cipta Kerja khususnya klaster ketenagakerjaan sangat menyita perhatian publik. Presiden Joko Widodo dan Ketua Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Puan Maharani pernah bersepakat untuk menunda pembahasan materi mengenai klaster ketenagakerjaan agar dibahas di akhir persidangan DPR. Konstelasi penolakan UU sedikit berubah setelah pertemuan beberapa perwakilan serikat pekerja dan Panitia Kerja (Panja) Rancangan UU Cipta Kerja pada Agustus 2020. Dalam pertemuan itu, serikat pekerja bersama perwakilan Panja RUU Cipta Kerja menyepakati beberapa hal yang rencananya akan diadopsi dalam Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja.²⁶

Kesepakatan tersebut, antara lain, agar materi ketenagakerjaan dalam RUU Cipta Kerja tidak bertentangan dengan delapan putusan Mahkamah Konstitusi (MK), mengembalikan sanksi pidana dan sanksi administratif terkait pelanggaran ketenagakerjaan ke dalam RUU Cipta Kerja sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), dan merumuskan hubungan ketenagakerjaan yang lebih adaptif terhadap perkembangan industri. Namun, materi ketenagakerjaan dalam draf RUU Cipta Kerja yang telah disetujui DPR bersama Presiden pada 5 Oktober 2020 berbeda dengan kesepakatan DPR dan kelompok buruh. Akibatnya,

²³ *Ibid*

²⁴ Serikat Petani Indonesia, Implikasi Hukum UU Cipta Kerja Pasca Putusan MK, <https://spi.or.id/implikasi-hukum-uu-cipta-kerja-pasca-putusan-mk/>, diakses tanggal 28 Januari 2022, pukul 15:53.

²⁵ *Ibid*

²⁶ Estu Dyah Arifianti dan Nabila, *Op.cit.*, hlm. 6

serikat-serikat buruh dalam jumlah yang lebih besar sepakat untuk menolak RUU Cipta Kerja dengan melakukan mogok kerja nasional dan demonstrasi di sejumlah daerah.²⁷

Klaster ketenagakerjaan yang diatur dalam bab IV UU Cipta Kerja mengubah empat Undang-Undang, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN), Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS), dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI). Beberapa materi dalam UU Cipta Kerja dalam klaster ketenagakerjaan bermasalah dan menyisakan banyak pertanyaan. Materi tersebut antara lain, terkait tenaga kerja asing, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya (*outsourcing*), waktu kerja, pengupahan, pemutusan hubungan kerja (PHK), serta jaminan sosial ketenagakerjaan dan pesangon.²⁸

Terkait sektor pengupahan, dalam hal ini UU Cipta Kerja menghapus, mengubah dan memperkenalkan pengaturan baru mengenai pengupahan. Jika dalam UU Ketenagakerjaan hanya dikenal jenis upah minimum, maka dalam Pasal 88B UU Cipta Kerja terdapat konsep pengupahan dengan satuan waktu dan hasil berdasarkan jam. Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah menjelaskan, aturan baru tersebut bertujuan mengakomodasi kebutuhan sektor usaha yang membutuhkan fleksibilitas skema pemberian upah tenaga kerja yang belum ada dasar hukumnya di Indonesia. Ketentuan upah per jam harus diikuti dengan persyaratan yang sangat ketat karena berpotensi potensi eksploitasi dari pemberi kerja sangat besar. Model pekerjaan dengan mekanisme pengupahan berdasarkan jam dengan dasar hukum Peraturan Pemerintah juga berpotensi tidak melibatkan partisipasi pemangku kepentingan secara berimbang.²⁹

Masih berhubungan dengan upah, UU Cipta Kerja juga merumuskan pengaturan baru terkait upah minimum. Dalam Pasal 89 UU Ketenagakerjaan, upah minimum ditetapkan berdasarkan upah sektoral serta upah di tingkat provinsi dan upah di tingkat kabupaten/kota yang diarahkan pada pencapaian kelayakan hidup. Dalam pasal itu, upah minimum provinsi ditetapkan gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau bupati/walikota. Sedangkan penghitungan komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri. Namun, UU Cipta Kerja menghapus ketentuan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK). Penetapan upah minimum provinsi diatur dan ditetapkan Gubernur berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan dengan syarat tertentu.³⁰

Penghapusan upah minimum sektoral tersebut mengakibatkan tidak adanya perbedaan pengupahan yang disesuaikan dengan spesifikasi keahlian per sektor. Misalnya, nilai upah minimum pekerja sektor otomotif atau sektor pertambangan disamakan dengan nilai upah minimum pekerja pada sektor tekstil atau produksi makanan. Padahal, pekerja pada sektor otomotif dan pertambangan memiliki keahlian khusus yang berbeda dengan sektor tekstil dan makanan yang berkonsekuensi pada upah. Sebagaimana dipraktikkan di berbagai

²⁷ Budiarti Utami Putri, 4 Poin Kesepakatan antara Buruh dengan DPR soal Omnibus Law RUU Cipta Kerja, <https://nasional.tempo.co/read/1378089/4-poinkesepakatan-antara-buruh-dengan-dpr-soal-omnibus-law-ruu-cipta-kerja/full&view=ok>, diakses tanggal 28 Januari 2022, pukul 15:57

²⁸ Estu Dyah Arifianti dan Nabila, *Op.cit*, hlm. 7

²⁹ Ihsanuddin, Jokowi Bantah Upah Minimum Dihitung Per Jam di UU Cipta Kerja, Bagaimana Faktanya? <https://nasional.kompas.com/read/2020/10/10/07244171/jokowi-bantah-upah-minimum-dihitung-per-jam-di-uu-cipta-kerja-bagaimana?page=all>, diakses tanggal 28 Januari 2022, pukul 14:52.

³⁰ Yetniwati, *Op.cit*, 86.

negara, upah minimum sektoral berlaku sesuai kontribusi nilai tambah tiap-tiap industri terhadap Pendapatan Domestik Bruto (PDB).³¹

Terkait upah minimum provinsi atau kabupaten/kota dengan syarat tertentu juga berpotensi merugikan pekerja karena akan mengurangi penghasilan pekerja di sektor masing-masing. Pemerintah menyatakan formulasi yang lebih detail terkait upah minimum masih harus diperjelas dan akan dituangkan dalam regulasi turunan, yaitu Peraturan Pemerintah. Hal itu tentunya menimbulkan kekhawatiran bagi para pekerja apabila aturan turunan yang akan dibuat akan lebih menguntungkan pihak pengusaha. Kemudian, Pasal 90B UU Cipta Kerja juga mengatur bahwa ketentuan upah minimum dikecualikan bagi pelaku Usaha Mikro dan Kecil (UMK) dan ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja di perusahaan. Oleh karena itu, pekerja/buruh di sektor UMK berpotensi mendapatkan upah di bawah ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota dengan mendasarkan pada kesepakatan para pihak.³²

Pemerintah juga mengubah komponen penyusun struktur dan skala upah di perusahaan. Pasal 92 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Kemudian, pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.³³ Namun, komponen struktur dan skala upah diubah melalui Pasal 81 angka 30 UU Cipta Kerja. Aturan baru menyatakan struktur dan skala upah pekerja dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Selanjutnya, struktur dan skala upah itu digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah. Dengan demikian, pemerintah menghapuskan komponen golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.³⁴

Selanjutnya, pemerintah menghapus Pasal 95 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengenai denda bagi pengusaha yang sengaja atau lalai membayar upah pekerja melalui Pasal 81 angka 33 UU Cipta kerja. Hal ini berpotensi menghilangkan perlindungan hak pekerja untuk mendapatkan upah tepat waktu karena dihapuskannya sanksi bagi pengusaha.³⁵

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 terkait Uji materi UU Cipta Kerja terhadap Sektor Pengupahan membawa dampak hukum luar biasa dalam aspek perundang-undangan dan ketatanegaraan. Secara otomatis, Putusan MK ini merontokkan bangunan hukum dan ekonomi yang telah disusun oleh Pemerintah dan DPR. Di mana tidak hanya keberlakuan UU Cipta Kerja saja yang dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan cacat formil, melainkan konstruksi hukum peraturan pelaksana/turunan dari UU Cipta Kerja ini juga otomatis tidak berlaku.

Putusan MK tersebut juga menyisakan banyak penafsiran yang memicu perdebatan baik di kalangan akademisi, praktisi hingga masyarakat sipil. Ada yang mengatakan UU Cipta Kerja ini masih tetap berlaku hingga 2 tahun, ada juga yang mengatakan keberlakuannya ditangguhkan hingga adanya perbaikan formil dan substansi UU Cipta

³¹ CNN Indonesia, Rincian Aturan Upah Pekerja dalam Omnibus Law Ciptaker, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201006164645-532-555075/rincian-aturan-upah-pekerja-dalam-omnibus-law-ciptaker>, diakses tanggal 28 Januari 2022, pukul 14:52.

³² Putu Yoga Kurnia Putra, dkk., Implementasi Pengaturan Hukum Terkait Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja, *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 8 No. 3 Tahun 2020, hlm. 237-252

³³ Udiana I Made, *Industrialisasi & Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar, 2018, hlm. 78.

³⁴ Estu Dyah Arifianti dan Nabila, *Op.cit*, hlm. 19

³⁵ *Ibid*

Kerja. Hingga, ada pula yang menafsirkan bahwa bukan UU Cipta Kerja yang direvisi melainkan UU Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan untuk mengadopsi metode *omnibus law* dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011.

Terkait sektor pengupahan, dalam hal ini UU Cipta Kerja menghapus, mengubah dan memperkenalkan pengaturan baru mengenai pengupahan. Jika dalam UU Ketenagakerjaan hanya dikenal jenis upah minimum, maka dalam pasal 88B UU Cipta Kerja terdapat konsep pengupahan dengan satuan waktu dan hasil berdasarkan jam. Dalam Pasal 89 UU Ketenagakerjaan, upah minimum ditetapkan berdasarkan upah sektoral serta upah di tingkat provinsi dan upah di tingkat kabupaten/kota yang diarahkan pada pencapaian kelayakan hidup. Dalam pasal itu, upah minimum provinsi ditetapkan gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau bupati/walikota.

Penghapusan upah minimum sektoral tersebut mengakibatkan tidak adanya perbedaan pengupahan yang disesuaikan dengan spesifikasi keahlian per sektor. Misalnya, nilai upah minimum pekerja sektor otomotif atau sektor pertambangan disamakan dengan nilai upah minimum pekerja pada sektor tekstil atau produksi makanan.

REFERENSI

Buku:

- Abdul Hakim, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
- Estu Dyah Arifianti dan Nabila, *Kertas Advokasi Kebijakan atas UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan*, Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia, Jakarta, tt.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003.
- Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- Noverdi Puja Saputra, *Dampak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 Terkait Pengujian UU Cipta Kerja*, Pusat Penelitian Badan Keahlian Sekjen DPR RI, Jakarta, 2021.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009.
- Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2001.
- Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tentang Ketenagakerjaan*, DSSPublishing, Jakarta, 2006.
- Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009.
- Udiana I Made, *Industrialisasi & Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar, 2018.
- Yuliandri, *Asas-asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang Baik Dalam Rangka Pembuatan Undang-undang Berkelanjutan*, Universitas Airlangga Press, Surabaya, 2007.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

Jurnal, Karya Ilmiah:

- Arrista Trimaya, Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja, *Jurnal Aspirasi*, Vol. 5 No.1, Juni 2014.
- Putu Yoga Kurnia Putra, dkk., Implementasi Pengaturan Hukum Terkait Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja, *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 8 No. 3 Tahun 2020.
- Yetniwati, Pengaturan Upah Berdasarkan pada Prinsip Keadilan, *Jurnal Mimbar Hukum UGM*, Volume 29, Nomor 1, 2017.

Peraturan Perundang-Undangan:

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pasal 1 angka 1.
Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, Amar Putusan.

Website:

Budiarti Utami Putri, 4 Poin Kesepakatan antara Buruh dengan DPR soal Omnibus Law RUU Cipta Kerja, <https://nasional.tempo.co/read/1378089/4-poinkesepakatan-antara-buruh-dengan-dpr-soal-omnibus-law-ruu-cipta-kerja/full&view=ok>, diakses tanggal 28 Januari 2022, pukul 15:57

CNN Indonesia, Rincian Aturan Upah Pekerja dalam Omnibus Law Ciptaker, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201006164645-532-555075/rincian-aturan-upah-pekerja-dalam-omnibus-law-ciptaker>, diakses tanggal 28 Januari 2022, pukul 14:52.

Dwi Arjanto, Menengok Lagi Kontroversi UU Cipta Kerja, <https://nasional.tempo.co/read/1532916/menengok-lagi-kontroversi-uu-cipta-kerja/full&view=ok>, diakses tanggal 28 Januari 2022, pukul 14:30

Ihsanuddin, Jokowi Bantah Upah Minimum Dihitung Per Jam di UU Cipta Kerja, Bagaimana Faktanya? <https://nasional.kompas.com/read/2020/10/10/07244171/jokowi-bantah-upah-minimum-dihitung-per-jam-di-uu-cipta-kerja-bagaimana?page=all>, diakses tanggal 28 Januari 2022, pukul 14:52.

Serikat Petani Indonesia, Implikasi Hukum UU Cipta Kerja Pasca Putusan MK, <https://spi.or.id/implikasi-hukum-uu-cipta-kerja-pasca-putusan-mk/>, diakses tanggal 28 Januari 2022, pukul 15:53.