



**PUTUSAN
Nomor 61/PUU-XXI/2023**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA**

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

Nama : **Leonardo Siahaan, S.H., alias Leonardo Olefin's Hamonangan**
Pekerjaan/Jabatan : Karyawan Swasta
Alamat : Perumahan Taman Alamanda Blok B7 Nomor 24, Tambun Utara, Bekasi.

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus, bertanggal 3 November 2023, memberi kuasa kepada Ricky Donny Lamhot Marpaung, S.H., Karel Nehemia Hamonangan, S.H., Michael Nainggolan, S.H., Samuel Rivaldo, S.H., dan Jonatan Ferdy, S.H., beralamat di Jalan Gudang Peluru Utara Blok C Nomor 89, Kelurahan Kebon Baru Kecamatan Tebet, Jakarta Selatan; Jalan Bugel Nomor 7 Komp Trikora RT 002/RW 015, Kecamatan Makasar, Kelurahan Halim Perdanakusuma; Jalan Batu Bulat, Nomor 44B RT 18/RW 05, Kelurahan Batu Ampar, Kecamatan Kramat Jati; Jalan Perintis Nomor 55, Ceger, RT 004/RW 005 Kelurahan Ceger, Kecamatan Cipayung; Puri Dewata Indah Blok AM. 21A, bertindak baik bersama-sama ataupun sendiri-sendiri untuk dan atas nama Pemberi Kuasa

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

[1.2] Membaca permohonan Pemohon;
Mendengar keterangan Pemohon;
Membaca dan mendengar keterangan Presiden;
Membaca keterangan Dewan Perwakilan Rakyat;

Membaca dan mendengar keterangan ahli Presiden;
Memeriksa bukti-bukti Pemohon;
Memeriksa bukti-bukti Presiden;
Membaca kesimpulan Pemohon dan Presiden.

2.DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa Pemohon telah mengajukan permohonan bertanggal 5 Juni 2023 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 5 Juni 2023 berdasarkan Akta Pengajuan Permohonan Pemohon Nomor 56/PUU/PAN.MK/AP3/06/2023 dan Pemohon kembali mengajukan permohonan bertanggal 6 Juni 2023 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 7 Juni 2023, dan telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi Elektronik (e-BRPK) dengan Nomor 61/PUU-XXI/2023 pada tanggal 7 Juni 2023, yang telah diperbaiki dengan perbaikan permohonan bertanggal 26 Juni 2023, pada pokoknya sebagai berikut:

KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa Pasal 24 (2) UUD NRI 1945 perubahan ketiga menyatakan:
“Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi ”;
2. Bahwa selanjutnya Pasal 24 C (1) perubahan keempat UUD NRI 1945 menyatakan:
“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar, memutus pembubaran partai politik dan memutus perselisihan tentang hasil pemilu ”;
3. Bahwa berdasarkan ketentuan di atas, Mahkamah Konstitusi diberi kewenangan oleh UUD NRI 1945 untuk melakukan pengujian UU terhadap UUD NRI 1945. Kemudian oleh UU No. 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas UU No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut UU

Mahkamah Konstitusi), pada Pasal 10 (1) huruf a menyatakan:

“ Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk; (a) menguji undang-undang (UU) terhadap UUD tahun 1945 ”;

4. Bahwa selanjutnya kewenangan MK dalam menguji UU terhadap UUD 1945 diatur dalam Pasal 29 (1) UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman menyatakan bahwa: Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:
 - a. *Menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;*
 - b. *Memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;*
 - c. *Memutus pembubaran partai politik;*
 - d. *Memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum; dan*
 - e. *Kewenangan lain yang diberikan oleh undang-undang*
5. Bahwa Pasal 7 (1) UU No. 12 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah oleh UU No. 13 Tahun 2022 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, mengatur jenis dan hierarki kedudukan UUD 1945 lebih tinggi dari pada UU. Oleh karena itu, setiap ketentuan UU tidak boleh bertentangan dengan UUD 1945. Jika terdapat ketentuan dalam UU yang bertentangan dengan UUD 1945, ketentuan tersebut dapat dimohonkan untuk diuji melalui mekanisme pengujian UU, baik pengujian formil maupun pengujian materil
6. Bahwa selanjutnya Pasal 9 (1) UU No. 12 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang No. 13 tahun 2022 tentang Pembentukan Peraturan Perundang- Undangan mengatur bahwa manakala terdapat dugaan suatu UU bertentangan dengan UUD 1945, maka pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah konstitusi;
7. Bahwa permohonan pemohon Pengujian Undang-Undang Pasal 56 (3) 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) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945

8. Oleh karena Pemohon memohon untuk melakukan pengujian UU terhadap UUD 1945, maka Mahkamah Konstitusi berwenang untuk menerima, memeriksa dan mengadili permohonan a quo.

KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PEMOHON

1. Pasal 51 (1) UU Mahkamah Konstitusi mengatur bahwa: “Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:
 - a. *Perorangan warga negara Indonesia;*
 - b. *Kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;*
 - c. *Badan hukum publik atau privat; atau*
 - d. *Lembaga negara;*
2. Selanjutnya Penjelasan Pasal 51 ayat (1) menyatakan:

“Yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Kemudian, berdasarkan Pasal 4 ayat 2 peraturan mahkamah konstitusi nomor 2 tahun 2021 tentang tata beracara dalam perkara pengujian undang-undang.

Mahkamah Konstitusi telah menentukan 5 (lima) syarat adanya kerugian konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 sebagai berikut:

- a. ada hak dan/ atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
 - b. hak dan / atau kewenangan konstitusional Pemohon dirugikan oleh berlakunya undang-undang atau Perppu yang dimohonkan pengujian
 - c. kerugian konstitusional dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. ada hubungan sebab-akibat antara kerugian konstitusional dan berlakunya undang-undang atau Perppu yang dimohonkan pengujian; dan
 - e. ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya Permohonan, kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak lagi atau tidak akan terjadi
4. Bahwa untuk memenuhi syarat kedudukan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi, Pemohon menerangkan

bahwa Pemohon merupakan perorangan warga negara Indonesia yang dibuktikan dengan identitas (KTP Bukti P-1) yang hak-hak konstitusionalnya secara penalaran yang wajar (potensial) akan terlanggar dengan keberadaan Pasal dalam perkara a quo;

5. Pemohon sebagai perorangan warga negara Indonesia memiliki hak-hak konstitusional yang diatur dalam UUD 1945, yang kemudian hak-hak tersebut berpotensi tercederai dengan keberlakuan Pasal yang pengujiannya dimohonkan oleh Pemohon. Hak-hak konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 kepada Pemohon kemudian dijadikan sebagai batu uji. Pasal-pasal tersebut adalah sebagai berikut:

Pasal 28D (1) Undang-Undang Dasar 1945

(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum (bukti P-2 salinan Undang- Undang Dasar 1945)

6. bahwa, pemohon memiliki alasan yang menjadi dasar ialah adanya kerugian yang mungkin akan timbul dikemudian hari atau disebut dengan kerugian konstitusional potensional sesuai yang dijamin berdasarkan Pasal 4 ayat (2) huruf c Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 tahun 2021 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang

Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 56 (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

“Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja”. (bukti P-3 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang).

Pemohon pernah mempunyai pengalaman kerja sebagai karyawan magang di Universitas Kristen Indonesia Periode September 2022 sampai November 2022 (**Bukti P-4 surat paklaring kerja**), karena pemohon mempunyai pengalaman kerja tersebut mempunyai ketakutan secara potensional apabila dikemudian hari dimasa akan datang pemohon menjadi karyawan PKWT, ketakutan ini timbul setelah pemohon memperhatikan secara cermat dan hati hati bahwa

pemberlakuan terhadap norma Pasal 56 (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang adalah sangat rentan atau rawan terhadap buruh/pekerja terhadap eksploitasi perusahaan. Pendapat pemohon ini berdasarkan bahwa perusahaan dapat seenaknya menetapkan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu terlebih lagi bahwa pemberlakuan Pasal tersebut dapat memperpanjang Kembali dalam jangka waktu kemauan perusahaan tanpa repot repot mengangkat pegawai tersebut menjadi pegawai tetap.

POKOK PERMOHONAN

Dalil-dalil alasan PEMOHON mempunyai hubungan yang erat atas kerugian konstitusional yang dilindungi oleh Pasal 28D (1) Undang-Undang Dasar 1945

A. POSISI PEKERJA MERUPAKAN PIHAK YANG LEMAH

1. **PEMOHON** pernah memiliki pengalaman kerja (**vide bukti P-4**) memiliki alasan kuat dikemudian hari **PEMOHON** menjadi karyawan PKWT yang tentu saja Perusahaan akan memakai landasan hukum Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 56 (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang kemudian **PEMOHON** dikontrak selama 5 tahun atau lebih dan ketika masa kontrak habis sangat dimungkinkan **PEMOHON** akan mendapatkan masa durasi yang sama seperti masa kontrak yang sudah habis atau durasi yang lebih panjang dibanding masa kontrak masa lampau
2. **PEMOHON** tidak bisa berbuat banyak dengan kehadiran perusahaan yang melakukan kontrak kerja selama 5 tahun atau lebih 5 tahun karena berlakunya norma Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 56 (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Meskipun Pasal a quo tidak menjelaskan sepesifik batas waktunya akan tetapi pemberi kerja dapat menggunakan rujukan Pasal 8 (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan

Pemutusan Hubungan Kerja yaitu dengan durasi tidak boleh lebih dari 5 tahun.

3. **PEMOHON** tidak memiliki kekuatan besar untuk membela hak hak **PEMOHON** karena pemberi kerja dapat melakukan perpanjangan masa kontrak PKWT **PEMOHON** sesuka hati dan tentu saja pemberi kerja berlindung kepada Pasal 1338 (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (asas kebebasan berkontrak) dan berlindung kepada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
4. Bahwa **PEMOHON** hanya bisa pasrah dengan keadaan dan pasti akan kalah di disnaker maupun Pengadilan Niaga karena tidak diberikan kepastian hukum pengangkatan menjadi pegawai tetap (PKWTT), Disnaker dan Pengadilan Niaga sangat pasti merujuk kepada Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 56 (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
5. Bahwa **PEMOHON** mempunyai kekhawatiran pemberlakuan Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 56 (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dapat menimbulkan eksploitasi pekerja ini disebabkan karena karyawan PKWT tentu saja mendapatkan upah yang kecil dibanding upah karyawan PKWTT dapat dikatakan kembali ini sebagai akal-akalan pemberi kerja untuk mendapatkan karyawan dengan upah murah tanpa perlu menaikkan status karyawan PKWT menjadi PKWTT karena kalau menaikkan status tersebut gaji karyawan tersebut juga akan naik
6. Bahwa **PEMOHON** beranggapan dengan tidak ada batas yang jelas rentan waktu status PKWT dan tidak ada ketentuan yang jelas sampai berapa kali PKWT dapat diperpanjang maka PKWT yang didalam Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 56 (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang berkedok PKWTT bedanya PKWTT jelas tertuang secara tertulis didalam perjanjian kerja akan tetapi pemberlakuan PKWT berdasarkan Pasal a quo

dapat diperpanjang secara terus-menerus tidak jelas sampai kapan berapa kali diperpanjang

7. Bahwa **PEMOHON** khawatir dan takut pemberlakuan Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 56 (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yang tidak memiliki batas waktu yang jelas sampai kapan berakhirnya PKWT dan berapa kali PKWT dapat diperpanjang sebagai bentuk modus baru dalam eksploitasi pekerja karena pemberi kerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara tidak terduga dan dapat merugikan PEMOHON dikemudian hari.

B. BAB IV KETENAGAKERJAAN PASAL 56 (3) UU CIPTA KERJA MENIMBULKAN DOMINO EFFEK

8. **PEMOHON** berpendapat semenjak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang pada tanggal 31 Maret 2023 telah mendapatkan penolakan berbagai kalangan. Terkhususnya pemberlakuan Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 56 (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang merupakan Pasal yang tidak sama sekali ada perubahan substansinya yang dimana Pasal tersebut melekat didalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang sudah dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 secara bersyarat.
9. **PEMOHON** berkhawatir bahwa tidak ada batasnya waktu PKWT dan berapa kali perpanjangan PKWT akan terus menjadi kisruh didalam dunia perburuhan semakin terus menimbulkan kerugian buruh tanpa henti dan banyak muncul di media media berita konflik antara pemberi kerja dengan penerima kerja mengenai tindakan semena-mena pemberi kerja dalam memberikan waktu PKWT.

10. Bahwa **PEMOHON** khawatir dengan pemberlakuan Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 56 (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dapat menimbulkan meningkatnya ketidakpercayaan masyarakat terhadap Pemerintah dan menimbulkan spekulasi negatif secara terus-menerus kepada Pemerintah.

C. PERNYATAAN HAKIM KONSTITUSI ARIEF HIDAYAT DAN HAKIM KONSTITUSI ANWAR USMAN MEMILIKI PENDAPAT BERBEDA (DISSENTING OPINION PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 103/PUU-XVIII/2020)

11. Bahwa meskipun Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 103/PUU-XVIII/2020 tidak dikabulkan Hakim Mahkamah Konstitusi akan tetapi Putusan MK tersebut dapat menguatkan argumentasi **PEMOHON** dikarenakan putusan MK tersebut ada menyinggung dengan permohonan **PEMOHON** Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 56 (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

12. Bahwa pernyataan **Hakim Konstitusi Arief Hidayat dan Hakim Konstitusi Anwar Usman** sebagai berikut:

“ **Bagian [6.2]** Menimbang bahwa Pemohon mendalilkan Pasal 56 ayat (3) UU Ciptaker yang menyatakan, “Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.” bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.” dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Secara umum, Pasal a quo mengatur ihwal PKWT yang selesainya pekerjaan didasarkan pada dua keadaan, yakni jangka waktunya selesai atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Kedua keadaan dimaksud merupakan indikator berakhirnya PKWT yang ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Logika hukum pembentuk undang-undang dalam menentukan parameter berakhirnya PKWT diatur dalam perjanjian kerja nampak awalnya dapat diterima. Sebab, pada dasarnya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan berada dalam konstruksi hukum perjanjian

yang secara konseptual menempatkan posisi antara pekerja dan perusahaan pada derajat yang setara. Akan tetapi dalam praktik, posisi pekerja selalu berada dalam posisi yang lemah dan tidak setara (unequal) apabila dibandingkan dengan perusahaan pemberi kerja. Hal ini lah yang mendorong adanya upaya perlindungan hukum terhadap pekerja dengan porsi yang lebih besar.

Apabila ditilik lebih jauh, jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu yang didasarkan pada perjanjian kerja tanpa adanya batasan waktu minimal, berpotensi mengubah karakter pekerjaan dalam PKWT atau pekerjaan yang bersifat sementara menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerjaan yang sifatnya tetap dan tidak didasarkan pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan. Sebagai contoh, apabila jangka waktu berakhirnya PKWT tidak secara tegas dan jelas diatur dalam undang-undang, maka dalam membuat perjanjian kerja, boleh jadi suatu perusahaan membuat hubungan kerja yang permanen tetapi dengan konstruksi perjanjian kerja waktu tertentu, yakni 1 tahun, 3 tahun, 5 tahun, 10 tahun, atau bahkan lebih, sehingga hal ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum yang merugikan pekerja. Oleh karena itu, limitasi waktu bagi PKWT mutlak diperlukan

Suatu pekerjaan yang termasuk dalam kategori PKWT ditentukan jangka waktunya paling lama 2 (dua) tahun 6 (enam) bulan. Jangka waktu pekerjaan yang bersifat sementara yang dibuat melalui PKWT tidak boleh terlalu lama. Sebab, hal ini berpotensi mereduksi hak konstitusional pekerja yang membutuhkan kepastian akan jaminan keberlangsungan memperoleh pekerjaan. Apabila Jangka waktu 2 (dua) tahun 6 (enam) bulan sudah tercapai, tetapi pekerjaan yang bersifat sementara dimaksud belum selesai, maka dapat diperpanjang maksimal 1 (satu) tahun. Jika setelah melalui masa perpanjangan, pekerjaan dimaksud belum selesai, maka perusahaan pemberi kerja harus mengubah pola konstruksi PKWT menjadi PKWTT atau menjadi hubungan pekerjaan yang bersifat tetap.

Selain itu, pekerjaan yang bersifat tetap atau rutin tidak boleh diakali dengan menggunakan konstruksi PKWT yang dalam praktik acapkali dilakukan untuk menghindari PKWTT dengan pembaruan kontrak setiap tahunnya. Hal ini tentunya merugikan pekerja karena statusnya selalu sebagai pegawai kontrak (PKWT) dan tidak pernah menjadi pegawai tetap (PKWTT). Oleh karena itu, pada prinsipnya jangka waktu pekerjaan yang bersifat sementara atau akan selesai pada waktu tertentu adalah 2 (dua) tahun 6 (enam) bulan. Akan tetapi, apabila pekerjaan yang bersifat sementara dimaksud belum selesai, maka dapat diperpanjang maksimal 1 (satu) tahun. Jika setelah jangka waktu perpanjangan, pekerjaan dimaksud belum selesai, maka perusahaan pemberi kerja harus mengubah konstruksi PKWT yang bersifat sementara menjadi PKWTT yang bersifat tetap.

Hal ini semata-mata untuk memberikan jaminan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur di dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Selain itu, jangka waktu untuk PKWT ini harus diatur dalam undang-undang dan tidak boleh dalam peraturan pemerintah karena terkait erat dengan pengaturan hak konstitusional pekerja, sehingga tidak bisa hanya ditentukan oleh Pemerintah saja melalui instrument hukum Peraturan Pemerintah (PP), melainkan juga ditentukan oleh DPR dan Pemerintah

melalui instrumen hukum undang-undang. Oleh karena Pasal 56 ayat (3) UU Ciptaker ini berkait kelindan dengan Pasal 59 ayat (1) huruf b UU Ciptaker, maka pertimbangan hukum Pasal 56 ayat (3) UU Ciptaker, berlaku pula untuk Pasal 59 ayat 1 huruf b UU Ciptaker.”

D. KETIDAK TEGASAN REGULASI HUKUM TERHADAP BATAS WAKTU PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Batas waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) didalam Pasal 58 (4) dan (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKWT paling lama 3 Tahun, beda halnya PKWT yang diatur didalam Pasal 8 (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, PKWT paling lama 5 Tahun.

Mirisnya didalam Pasal 8 (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pengusaha dapat saja melakukan perpanjangan perjanjian kontrak bisa lebih dari 3 kali karena didalam Peraturan Pemerintah tersebut tidak setegas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maksudnya bila perjanjian kontrak tersebut sudah habis maka tidak dapat diadakan lagi perpanjangan kontrak yang sudah melebihi 3 tahun artinya pula cukup sekali perjanjian kontrak itu dilakukan

Sedangkan didalam Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 56 (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang tidak diatur berapa lama batas waktu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Pasal ini didasarkan kepada kesepakatan perjanjian kerja artinya diberikan peluang kepada pengusaha untuk memberikan jangka waktu PKWT kepada buruh/atau kerja.

Perjanjian kerja menjadi aktor penting dalam kejelasan PKWT tetapi bentuk ketegasan dari regulasi hukum terhadap batas waktu PKWT harus didepankan karena bila antara Undang-Undang dengan Peraturan Pelaksana nya saling bersebrangan bunyinya maka menjadi celah bagi oknum pengusaha yang nakal.

<p style="text-align: center;">Pasal 58 (4) dan (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 8 (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 56 (3) Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja</p>
<p>“(4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.</p> <p>(6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun”.</p>	<p>(1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.</p> <p>(2) Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.</p>	<p>Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.</p>

PETITUM

PETITUM Bahwa dari seluruh dalil-dalil yang diuraikan di atas dan bukti-bukti terlampir, dengan ini Pemohon memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk kiranya berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan Permohonan Pemohon untuk seluruhnya
2. Menyatakan Pasal 56 (3) 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) bertentangan secara bersyarat (*Conditionally Unconstitutional*) dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “***Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun hanya dilakukan 1 (satu) kali***”.

ATAU

Meyatakan Pasal 56 (3) 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) bertentangan secara bersyarat (*Conditionally Unconstitutional*) dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “***PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali***”.

ATAU

Meyatakan Pasal 56 (3) 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) bertentangan secara bersyarat (*Conditionally Unconstitutional*) dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “***Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 3 (tiga) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali***”.

3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya

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

[2.2] Menimbang bahwa untuk menguatkan dalilnya, Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-4 yaitu sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi KTP;
2. Bukti P-2 : Fotokopi UUD 1945;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
4. Bukti P-4 : Fotokopi Paklaring Kerja;

[2.3] Menimbang bahwa terhadap permohonan *a quo*, DPR menyampaikan keterangan secara tertulis bertanggal 23 Juli 2024 yang disampaikan kepada Mahkamah pada tanggal 19 Agustus 2024.

[2.4] Menimbang bahwa terhadap permohonan *a quo*, Presiden telah menyampaikan keterangan tertulisnya yang diterima oleh Mahkamah pada 17 November 2023 dan didengarkan keterangannya dalam persidangan Mahkamah pada tanggal 22 November 2023, serta keterangan tertulis tambahan yang diterima oleh Mahkamah pada tanggal 11 Desember 2023, yang pada pokoknya sebagai berikut:

I. POKOK PERMOHONAN PEMOHON

Bahwa Pemohon dalam permohonannya menyatakan menguji ketentuan Pasal 56 ayat (3) UU 6/2023 , yang menyatakan:

“Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja”.

bertentangan dengan:

Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 menyatakan:

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”.

Dengan alasan-alasan pada pokoknya sebagai berikut:

Bahwa menurut Pemohon, ketentuan Pasal 81 angka 12 Pasal 56 ayat (3) UU 6/2023 yang mengubah Pasal 56 UU 13/2003 yang mengatur jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

ditentukan berdasarkan perjanjian kerja telah menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai batasan waktu PKWT dan perpanjangan PKWT, masa kontrak PKWT akan tergantung pengusaha dengan berlandung pada asas kebebasan berkontrak sebagaimana dalam Pasal 1338 ayat (1) dan Pasal 1320 KUHPerdara. Disamping itu, ketentuan Pasal 81 angka 12 Pasal 56 ayat (3) UU 6/2023 telah disinggung oleh Hakim Konstitusi Arief Hidayat dan Hakim Konstitusi Anwar Usman dalam pendapat berbeda (*dissenting opinion*) terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 103/PUU-XVIII/2020 yang pada pokoknya menyatakan "*limitasi waktu bagi PKWT mutlak diperlukan*".

II. PENJELASAN PEMERINTAH TERHADAP KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PEMOHON

Sehubungan dengan kedudukan hukum Pemohon, Pemerintah berpendapat sebagai berikut:

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut UU Mahkamah Konstitusi) serta Pasal 4 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang menyebutkan bahwa Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang.

Pasal 51

- (1) *Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:*
 - a. *perorangan warga negara Indonesia;*
 - b. *kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;*
 - c. *badan hukum publik atau privat; atau*

d. lembaga negara.

- (2) Pemohon wajib menguraikan dengan jelas dalam permohonannya tentang hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Dalam permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pemohon wajib menguraikan dengan jelas bahwa:
 - a. pembentukan undang-undang tidak memenuhi ketentuan berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; dan/atau
 - b. materi muatan dalam ayat, pasal, dan/atau bagian undang-undang dianggap bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Ketentuan di atas dipertegas dalam penjelasannya, bahwa yang dimaksud dengan "*hak konstitusional*" adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945.

Dengan demikian, agar seseorang atau suatu pihak dapat diterima sebagai Pemohon yang memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD 1945, maka terlebih dahulu harus menjelaskan dan membuktikan:

- a. Kualifikasinya dalam permohonan *a quo* sebagaimana disebut dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020;
 - b. Hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dalam kualifikasi dimaksud yang dianggap telah dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang diuji;
 - c. Kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon sebagai akibat berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian.
2. Bahwa selanjutnya melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 dan putusan-putusan selanjutnya, Mahkamah telah berpendirian kerugian hak ditentukan dengan lima syarat yaitu:

- a. Adanya hak dan atau kewenangan Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
 - b. Hak dan atau kewenangan tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya peraturan perundang-undangan yang dimohonkan pengujian;
 - c. Kerugian tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. Adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dan berlakunya peraturan perundang-undangan yang dimohonkan pengujian;
 - e. Adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian hak seperti yang didalilkan tidak akan dan/atau tidak lagi terjadi.
3. Bahwa berdasarkan seluruh uraian tersebut, maka menurut Pemerintah perlu dipertanyakan kepentingan Pemohon apakah sudah tepat sebagai pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya ketentuan yang dimohonkan diuji, juga apakah terdapat kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi, dan apakah ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji;
 4. Bahwa menurut Pemerintah tidak terdapat kerugian yang diderita oleh Pemohon, yang didasarkan pada:
 - a. Bahwa terhadap ketentuan Pasal maupun ayat yang merupakan materi muatan yang menjadi pokok permohonan Pemohon baik dalam posita maupun petitum yaitu Pasal 56 ayat (3) UU 6/2023 **mengandung ketidakjelasan (*obscuur libel*) dan kesalahan objek (*error in objectum*)**, karena ketentuan pasal maupun ayat dimaksud tidak sesuai dengan materi pasal maupun ayat dan/atau bagian sebagaimana yang ditentukan dalam UU 6/2023. Ketentuan

terkait dengan BAB IV Ketenagakerjaan yang terdapat dalam UU 6/2023 terdiri atas ketentuan Pasal 80, Pasal 81 angka 1 sampai dengan angka 68, Pasal 82 angka 1 sampai dengan angka 2, Pasal 83 angka 1 sampai dengan angka 3, Pasal 84 angka 1 sampai angka 5 dan bukan ketentuan sebagaimana Pasal 56 ayat (3) UU 6/2023 yang dimohonkan diuji oleh Pemohon. Terkait dengan materi muatan dalam ayat, pasal, dan/atau bagian undang-undang yang diuji dimaksud, sesungguhnya terdapat dalam ketentuan Pasal 81 angka 12 Pasal 56 ayat (3) UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 56 UU 13/2003. Sehingga dengan demikian terhadap objek permohonan sebagaimana termuat dalam posita maupun petitum mengandung **kesalahan objek (*error in objectum*)** dan **ketidakjelasan objek (*obscuur libel*)**.

- b. Bahwa potensi kerugian Pemohon akibat berlakunya ketentuan yang diuji sebagaimana dalil-dalil Pemohon dalam positanya, nyata-nyata aktual tidak pernah terjadi. Potensi kerugian dimaksud hanya merupakan asumsi semata dari Pemohon, yang didasarkan bahwa “Pemohon pernah memiliki pengalaman magang” sehingga berasumsi “memiliki alasan kuat dikemudian hari Pemohon menjadi karyawan PKWT” (*vide* dalil Pemohon dalam permohonannya pada halaman 5 angka 1). Sehingga berdasarkan uraian tersebut menjadi tidak jelas (*obscuur libel*) dalil Pemohon, tidak terdapat hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud Pemohon dengan berlakunya ketentuan yang diuji dalam UU 6/2023;
- c. Bahwa oleh karena terdapat **kesalahan objek (*error in objectum*)** dan **ketidakjelasan objek (*obscuur libel*)** pengujian serta tidak terdapatnya hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian Pemohon dengan berlakunya ketentuan yang diuji dalam UU 6/2023 tersebut, maka terhadap dalil Pemohon menjadi tidak benar adanya dan tidak berdasar hukum.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, oleh karena tidak terdapat kerugian konstitusional dari Pemohon, maka menurut Pemerintah Pemohon tidak

memiliki kedudukan hukum (*legal standing*), dan adalah tepat jika Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana **menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*)**.

III. KETERANGAN PEMERINTAH TERHADAP POKOK PERMOHONAN PEMOHON

Bahwa terhadap persoalan pokok alasan permohonan Pemohon adalah ketentuan Pasal 81 angka 12 Pasal 56 ayat (3) UU 6/2023 yang mengubah Pasal 56 UU 13/2003 yang mengatur jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja telah menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai batasan waktu PKWT dan perpanjangan PKWT, masa kontrak PKWT akan tergantung pengusaha dengan berlindung pada asas kebebasan berkontrak sebagaimana dalam Pasal 1338 ayat (1) dan Pasal 1320 KUHPerdara. Disamping itu, ketentuan Pasal 81 angka 12 Pasal 56 ayat (3) UU 6/2023 telah disinggung oleh Hakim Konstitusi Arief Hidayat dan Hakim Konstitusi Anwar Usman dalam pendapat berbeda (*dissenting opinion*) terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 103/PUU-XVIII/2020 yang pada pokoknya menyatakan "*limitasi waktu bagi PKWT mutlak diperlukan*", sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

Bahwa terhadap dalil Pemohon tersebut, Pemerintah memberikan tanggapan sebagai berikut:

1. Bahwa Pemohon dalam memahami dan memaknai Pasal 81 angka 12 Pasal 56 ayat (3) UU 6/2023 yang mengubah Pasal 56 UU 13/2003 tidak secara utuh.
2. Bahwa UU 6/2023 pada prinsipnya telah mengatur bahwa PKWT tidak dapat dibuat untuk semua jenis pekerjaan. Artinya PKWT hanya untuk "pekerjaan tertentu" saja dan hubungan kerja berdasarkan PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu dan tidak dapat dibuat untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Dengan kata lain, PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang bersifat sementara. Batasan mengenai jenis dan sifat atau kegiatan PKWT yang sementara tersebut, tidak terdapat di dalam

konsep Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Bila batasan mengenai jenis dan sifat atau kegiatan PKWT tersebut dilanggar, maka demi hukum PKWT menjadi PKWTT. Perubahan PKWT menjadi PKWTT merupakan konsekuensi logis dari adanya pembatasan dalam UU 6/2023 mengenai “pekerjaan tertentu” yang dapat dibuat PKWT. Demi hukum PKWT menjadi PKWTT justru melahirkan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh PKWT dari praktik kesewenang-wenangan pengusaha sebagaimana dikhawatirkan oleh Pemohon dalam permohonan *a quo*.

3. Bahwa dalil Pemohon yang menyatakan PKWT tidak memiliki batas waktu kapan berakhir, termasuk batas waktu perpanjangan PKWT merupakan dalil yang keliru. Pemohon sepertinya hanya melihat PKWT sebatas Pasal 81 angka 12 Pasal 56 ayat (3) UU 6/2023, pemahaman yang benar harus melihat pasal *a quo* secara utuh dan termasuk peraturan pelaksana dari pasal dimaksud.
4. Bahwa PKWT berdasarkan Pasal 81 angka 12 Pasal 56 UU 6/2023 *jo*. Pasal 8 PP 35/2021 jelas dan terang dalam ketentuan *a quo*, PKWT dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun, bahkan dalam PP 35/2021 lebih tegas lagi dikatakan bahwa PKWT beserta perpanjangannya paling lama 5 (lima) tahun. Dengan demikian, dalil Pemohon yang menyatakan PKWT tidak memiliki batas waktu kapan berakhir, termasuk batas waktu perpanjangan PKWT dengan sendirinya tidak beralasan hukum.
5. Bahwa memahami Pasal 81 angka 12 Pasal 56 ayat (3) UU 6/2023 tidak bertumpu pada frasa “perjanjian kerja” apalagi berdalih dengan asas kebebasan berkontrak sebagaimana dalam Pasal 1338 ayat (1) dan Pasal 1320 KUHPerdara, yang seolah-olah apapun yang disepakati dalam “perjanjian kerja” dapat dibenarkan secara hukum. Perjanjian kerja dengan asas kebebasan berkontrak dalam KUHPerdara tidak bisa dilepas dari ketentuan norma yang diatur pada UU 6/2023 *jo*. PP 35/2021. Pemerintah melalui Pasal 81 angka 12 Pasal 56 ayat (4) UU 6/2023 telah jelas mengatur bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai PKWT berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam peraturan pemerintah, ketentuan *a quo* kemudian ditindaklanjuti oleh Pemerintah dengan menerbitkan PP 35/2021 yang

memberikan batasan bahwa PKWT dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun, bahkan dalam PP 35/2021 lebih tegas lagi dikatakan bahwa PKWT beserta perpanjangannya paling lama 5 (lima) tahun. Dengan demikian, perjanjian kerja yang dimaksud dalam Pasal 81 angka 12 Pasal 56 ayat (3) UU 6/2023 tidak bisa menyampingkan batasan ketentuan UU 6/2023 *jo.* PP 35/2021.

6. Bahwa penentuan jangka waktu atau selesainya pekerjaan PKWT dalam “perjanjian kerja” akan memperjelas kapan “dimulai” dan “berakhirnya” suatu pekerjaan berdasarkan PKWT. Hal ini sangat diperlukan, utamanya apabila di kemudian hari terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha terkait pelaksanaan PKWT. Dengan demikian, penentuan batasan jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu dalam perjanjian kerja justru bertujuan untuk memperkuat aspek legalitas bagi pekerja/buruh dalam pelaksanaan PKWT serta menjadi salah satu alat bukti apabila pekerja/buruh menghadapi perselisihan PKWT dengan pengusaha dikemudian hari.
7. Bahwa terkait pendapat berbeda (*dissenting opinion*) Hakim Konstitusi Arief Hidayat dan Hakim Konstitusi Anwar Usman dalam Perkara Nomor 103/PUU-XVIII/2020, Pemerintah perlu jelaskan sebagai berikut:
 - a. Pemohon dalam Perkara Nomor 103/PUU-XVIII/2020 adalah Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI) dalam hal ini diwakili oleh ELLY ROSITA SILABAN selaku Presiden Dewan Eksekutif Nasional Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia dan DEDI HARDIANTO selaku Sekretaris Jenderal Dewan Eksekutif Nasional Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia, sesuai Registrasi Permohonan di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Nomor 103/PUU-XVIII/2020 tanggal **12 November 2020**, **dengan perbaikan permohonan pada tanggal 29 Desember 2020**.
 - b. Pada saat Perkara Nomor 103/PUU-XVIII/2020 diregistrasi di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, peraturan pelaksanaan sebagaimana amanat Pasal 81 angka 12 Pasal 56 ayat (4) UU 6/2023 **belum ada**.
 - c. PP 35/2021 diundangkan tanggal **2 Februari 2021** yang

merupakan tindak lanjut dari Pasal 81 angka 12 Pasal 56 ayat (4) UU 6/2023.

- d. Putusan Perkara Nomor 103/PUU-XVIII/2020 berkaitan dengan pengujian formil UU 11/2020, bukan pengujian materiil.
8. Bahwa adapun pendapat berbeda (*dissenting opinion*) Hakim Konstitusi dalam Perkara Nomor 103/PUU-XVIII/2020, yang pada pokoknya menyatakan **“limitasi waktu bagi PKWT mutlak diperlukan”**. Pemerintah berpandangan pendapat tersebut muncul karena ketika **Perkara Nomor 103/PUU-XVIII/2020 didaftarkan pada Mahkamah Konstitusi, PP 35/2021 belum diundangkan**.
9. Bahwa berhubung PP 35/2021 telah diundangkan sejak tanggal **2 Februari 2021** maka limitasi waktu bagi PKWT sebagaimana dimaksud oleh Hakim Mahkamah Konstitusi tersebut telah sejalan dengan PP 35/2021. PP 35/2021 telah memberikan limitasi waktu bahwa PKWT dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun, bahkan dalam PP 35/2021 lebih tegas lagi dikatakan bahwa ketentuan jangka waktu PKWT beserta perpanjangannya, jumlah keseluruhannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Dengan demikian, dalil Pemohon yang mengaitkan dengan pendapat berbeda (*dissenting opinion*) Hakim Mahkamah Konstitusi dalam Perkara Nomor 103/PUU-XVIII/2020 adalah tidak relevan.
10. Dengan demikian, terhadap dalil Pemohon yang menyatakan Pasal 81 angka 12 Pasal 56 ayat (3) UU 6/2023 yang mengubah Pasal 56 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 adalah tidak benar. Oleh karena itu, Pemerintah berpendapat bahwa Pemohon dalam permohonan ini tidak dapat menjelaskan keterkaitan antara pasal yang dimohonkan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, sehingga menyebabkan hak konstitusionalnya terlanggar adalah tidak tepat. Dengan demikian, sudah sepatutnya Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menolak permohonan *a quo*.

IV. PETITUM

Berdasarkan penjelasan dan argumentasi tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Yang Mulia Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima Keterangan Presiden untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*);
3. Menolak permohonan pengujian materiil Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang diajukan Pemohon untuk seluruhnya;
4. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 12 Pasal 56 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang mengubah ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan **tidak bertentangan** dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945..

KETERANGAN TAMBAHAN BERTANGGAL 11 DESEMBER 2023

Menindaklanjuti persidangan pada tanggal 22 November 2023 dalam perkara 61/PUU-XXI/2023 atas permohonan pengujian ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU 6/2023) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) yang dimohonkan oleh Leonardo Siahaan, S.H., untuk selanjutnya disebut sebagai Pemohon, sesuai Registrasi Permohonan di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-XXI/2023 tanggal 7 Juni 2023, dengan perbaikan permohonan pada tanggal 26 Juni 2023, serta adanya pertanyaan dari Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Prof. Dr. Enny Nurbaningsih, S.H., M.Hum., dan Prof. Dr. M. Guntur Hamzah, S.H., M.H., yang ditujukan kepada Pemerintah, perkenankan kami menyampaikan Keterangan Tambahan Presiden sebagai berikut:

A. Pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Anggota Enny Nurbaningsih

Apakah setelah UU 6/2023 PHK dipermudah atau sulit melakukan PHK oleh pengusaha?

Penjelasan/Tanggapan:

UU 6/2023 lahir sebagai upaya atau tindakan untuk memnuhi hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pada prinsipnya merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh karena itu, sangat tidak mungkin UU 6/2023 justru kehadirannya mempermudah PHK oleh pengusaha.

Bahkan oleh UU 6/2023, justru diatur bahwa pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT ada kewajiban ganti rugi dan pembayaran uang kompensasi bagi pengusaha apabila pengusaha mengakhiri hubungan kerja PKWT sebelum berakhirnya PKWT. Pengakhiran PKWT oleh pengusaha, maka pengusaha wajib membayar ganti rugi sesuai sisa masa kerja PKWT sekaligus pengusaha juga diwajibkan memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh. Uang kompensasi diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Berdasarkan ketentuan ganti rugi dan uang kompensasi tersebut, dimaksudkan untuk melindungi pekerja/buruh agar tidak mudah diakhiri hubungan kerjanya oleh pengusaha.

B. Pertanyaan dari Yang Mulia Hakim Anggota M. Guntur Hamzah

Norma pembatasan PKWT awalnya diatur dalam materi muatan UU 13/2003, namun saat ini pembatasan PKWT menjadi materi muatan PP 35/2021. Apa argumentasi perubahan materi muatan tersebut yang awalnya dalam UU sekarang dalam PP?

Penjelasan/Tanggapan:

Yang paling esensial dari substansi PKWT yang berubah dalam UU 6/2023 sejatinya bukanlah terkait pembatasan PKWT, namun terkait penambahan kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh. Kenapa pembatasan PKWT bukan hal yang esensial? Karena PKWT sejatinya harus dibatasi. Pembatasan PKWT tersebut sebagai letak pembeda antara PKWT dengan PKWTT. Menghapus batasan PKWT sama dengan menghapus PKWT itu sendiri, karena PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Jadi pengaturan pembatasan PKWT yang saat ini diatur dalam PP 35/2021 tidak akan bisa menghilangkan prinsip PKWT yang harus dibatasi waktunya.

Oleh karena itu, UU 6/2023 yang mendelgasikan pengaturan PKWT berdasarkan syarat jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu dalam peraturan pemerintah sebagaimana ketentuan Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 56 ayat (4) UU 13/2003 adalah dapat dibenarkan secara hukum. Pembentukan UU 6/2023 oleh DPR dengan persetujuan bersama Presiden maka materi muatan UU 6/2023 dan pendelegasian pengaturan lebih lanjut atas materi muatan UU 6/2023 juga disepakati oleh DPR bersama Presiden (vide Pasal 20 ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 jo. Pasal 1 angka 3 UU 12/2011). Oleh karena itu, Presiden menetapkan peraturan pemerintah untuk menjalankan UU 6/2023 sebagaimana mestinya (vide Pasal 5 ayat (2) UUD 1945). Sehingga berdasarkan UUD 1945, maka pembentuk undang-undang memiliki kewenangan mengatur terhadap materi muatan peraturan pelaksana dari UU 6/2023.

[2.5] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalilnya, Presiden telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti PK-1 sampai dengan bukti PK-11, sebagai berikut:

1. Bukti PK-1 : Fotokopi Risalah Rapat dengar Pendapat Umum Badan Legislasi DPR dengan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) tanggal 20 Januari 2020;
2. Bukti PK-2 : Fotokopi Risalah Rapat Kerja Badan Legislasi Dengan Pemerintah Pembahasan Atas RUU tentang Cipta Kerja, tanggal 14 April 2023;
3. Bukti PK-3 : Fotokopi Risalah Rapat RUU tentang Cipta Kerja, tanggal 27 April 2020;
4. Bukti PK-4 : Fotokopi Risalah Rapat RUU tentang Cipta Kerja, tanggal 7 September 2020;
5. Bukti PK-5 : Fotokopi Risalah Rapat RUU tentang Cipta Kerja, tanggal 26 September 2020;
6. Bukti PK-6 : Fotokopi Risalah Rapat Sementara Panja RUU tentang Cipta Kerja, tanggal 27 September 2023;
7. Bukti PK-7 : Fotokopi naskah Akademik RUU Cipta Kerja;

8. Bukti PK-8 : Fotokopi artikel Pengusaha Keluhkan Formula Upah Minimum dan Alih Daya dalam Perppu Cipta Kerja (kontan.co.id)
<https://nasional.kontn.co.id/news/pengusaha-keluhkan-formula-upah-minimum-dan-alih-daya-dalam-perppu-cipta-kerja> ;
9. Bukti PK-9 : Fotokopi Keputusan Gubernur Papua Barat Nomor 561/66/X/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Sektoral Provinsi Papua Barat Tahun 2020;
10. Bukti PK-10 : Fotokopi Keputusan Gubernur Papua Barat Nomor 500.15/260/11/2023 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Papua Barat Tahun 2024;
11. Bukti PK-11 : Fotokopi Data pelanggaran upah minimum triwulan ke-3 Tahun 2023.

Selain itu, Presiden dalam persidangan pada 26 Februari 2024 mengajukan 1 (satu) orang ahli yakni **Sahat, S.H., M.H.** yang menyampaikan keterangan lisan di bawah sumpah/janji dan dilengkapi keterangan tertulis yang diterima oleh Mahkamah pada 22 Februari 2024, serta 2 (dua) orang ahli yakni **Dr. Ahmad Redi, S.H., M.H., M.Si,** dan **Turro Selrits Wongkaren, S.E., M.A., Ph.D** yang menyerahkan keterangan tertulis dan diterima oleh Mahkamah pada 22 Februari 2024, yang pada pokoknya sebagai berikut:

Ahli Presiden

1. Sahat, S.H., M.H.

I. PENGANTAR

1. Pembangunan Ketenagakerjaan khususnya di bidang pembinaan hubungan industrial dimaksudkan adalah untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
2. Untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis sebagaimana dimaksud di atas, sangat diperlukan adanya kepastian hukum mengenai pelaksanaan Hubungan Kerja.
3. Hubungan Kerja, sesuai ketentuan Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 adalah hubungan antara

Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

4. Dari pengertian tersebut, ada 2 (dua) hal yang dapat kita lihat yaitu; Perjanjian Kerja (antar Pengusaha dan Pekerja), dan unsur Hubungan Kerja (Pekerjaan, upah dan Perintah).
5. Sebagaimana kita ketahui bahwa Perjanjian kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha, atau pemberi kerja yang syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. (vide Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2023). Dimana sesuai ketentuan Pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2023, bahwa Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
6. Dasar pembuatan Perjanjian Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2023 adalah:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangundangan yang berlaku (vide Pasal 1320 KUH Perdata).
7. Ketentuan persyaratan pembuatan Perjanjian Kerja di atas mempunyai dampak hukum apabila tidak dipenuhi. Dampak hukum yang ditimbulkan apabila Perjanjian Kerja dibuat tidak memenuhi syarat huruf "a" dan "b" Perjanjian Kerja tersebut dapat dibatalkan (dikenal dengan istilah syarat Subjektif). Dan bila tidak memenuhi syarat huruf "c" dan "d" Perjanjian Kerja tersebut batal demi hukum (dikenal dengan syarat objektif).
8. Dari persyaratan subjektif tersebut, bahwa antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha kedudukan adalah sama atau setara. Namun, bila dilihat dari unsur Hubungan Kerja, yaitu unsur perintah yang menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan subordinasi, yaitu hubungan antara atasan dengan bawahan.
9. Dari bentuk Hubungan Kerja yang bersifat subordinasi tersebut, bukan berarti hubungan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha adalah dalam posisi lemah dan tidak setara. Dalam hal ini bahwa sangat pentingnya keberadaan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang

- mengatur mengenai hak dan kewajiban antara Pekerja dengan Pengusaha. Sebagai hukum yang bersifat otonomi di perusahaan.
10. Untuk mengetahui Status Hubungan Kerja dapat kita lihat dari Perjanjian Kerja, sebagaimana diatur Pasal 81 angka 12, ketentuan Pasal 56 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, mengatur bahwa Perjanjian Kerja dibuat Untuk Waktu Tertentu (PKWT) atau Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
 11. Dari ketentuan di atas, bahwa Hubungan Kerja menurut UU Cipta Kerja ada 2 (dua), yaitu:
 - a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu;
 - b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.
 12. Melanjutkan uraian pada poin 5 di atas, bahwa untuk memberikan kepastian adanya Hubungan Kerja, dalam hal Perjanjian Kerja dibuat secara lisan, maka sesuai ketentuan Pasal 63 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, diatur bahwa apabila Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dibuat secara lisan, maka Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
 13. Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan:
 - a. nama dan alamat Pekerja/Buruh;
 - b. tanggal mulai bekerja;
 - c. jenis pekerjaan; dan
 - d. besarnya upah.

II. PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

1. Batasan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja merupakan norma yang bersifat lepas sehingga menyebabkan ketidakjelasan mengenai aturan dan batasan mengenai jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan dalam PKWT. Penjelasan;

Ketentuan batas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan diatur dalam Pasal 81 angka 12 pasal 56 UUCK tidak berdiri sendiri dan harus dibaca bersama dengan ketentuan Pasal 81 angka 15 Pasal 59 UUCK. Seperti apa yang dijelaskan pada Pengantar angka 11 bahwa status Hubungan Kerja itu ada 2 (dua), yaitu PKWT dan PKWTT, dimana PKWT didasarkan pada sifat dan jenis atau kegiatan pekerjaan yang akan selesai dalam jangka waktu tertentu.

Adapun sifat dan jenis atas kegiatan pekerjaan tertentu adalah:

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

Adapun mengenai batasan jangka waktu dalam PKWT ditetapkan selama 5 (lima) Tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 6 PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, diatur paling lama 5 (lima) Tahun.

Sehingga perubahan Pasal 56 sesuai ketentuan Pasal 81 angka 12 dan Pasal 59 sesuai ketentuan Pasal 81 angka 15 adalah dalam rangka memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi Pekerja/Buruh dalam Hubungan Kerja yang berstatus PKWT.

Sebelumnya ketentuan Pasal 59 ayat (3), (4), dan (6) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 mengatur:

- Ayat 3: Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- Ayat 4: Perjanjian Kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) Tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) Tahun.

- Ayat 6: Pembaruan Perjanjian Kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya Perjanjian Kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan Perjanjian Kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) Tahun.

Tetapi dalam praktiknya bahwa antara perpanjangan atau pembaharuan adalah 2 (dua) hal yang sama, sehingga suatu PKWT setelah diperpanjang dan apabila pekerjaan belum selesai maka PKWT tersebut diperbaharui. Bahkan ada kalanya Pekerja/Buruh dengan Pengusaha melakukan adendum PKWT khusus untuk jangka waktunya. Misal, yang semula 1 (satu) Tahun diadendum menjadi 2 (dua) Tahun untuk menyasati perpanjangan PKWT. Di sisi lain apabila PKWT hendak dilakukan pembaharuan, yang mempersyaratkan adanya masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari, ada kalanya Pekerja tetap bekerja tanpa adanya ikatan Hubungan Kerja.

Sehingga dalam rangka upaya menciptakan kepastian hukum dan perlindungan Pekerja/Buruh dalam pelaksanaan Hubungan Kerja berdasarkan PKWT, maka dilakukanlah perubahan Pasal 56 dan Pasal 59 seperti yang ada pada UUCK saat ini.

2. PKWT karena selesainya suatu pekerjaan tertentu mengakibatkan mudahnya PHK dilakukan kepada Pekerja/Buruh dengan alasan pekerjaan telah selesai.

Penjelasan:

Sesuai jenis atau sifat pekerjaan maka Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha yang dilakukan berdasarkan PKWT, dimana Hubungan Kerja akan berakhir sesuai waktu yang telah disepakati atau selesainya pekerjaan yang diperjanjikan. Adapun suatu pekerjaan dinyatakan selesai adalah sesuai dengan ruang lingkup dan batas yang disepakati selesainya suatu pekerjaan.

Dengan dicapainya/diselesaikannya suatu pekerjaan tertentu, maka demi hukum Hubungan Kerja yang dibuat berdasarkan PKWT putus demi hukum.

Sehingga tidak benar bahwa dalam Hubungan Kerja yang dilakukan berdasarkan PKWT, mengakibatkan mudahnya PHK. Akan tetapi

Hubungan Kerja berakhir sesuai dengan waktu yang disepakati atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

3. Hilangnya kepastian hukum bagi Pekerja/Buruh kontrak untuk menjadi Pekerja/Buruh tetap manakala PKWT dibuat secara lisan.

Penjelasan:

Sesuai ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan No, 13 Tahun 2003, bahwa "Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan". Ayat (2) mengatur bahwa Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Lebih lanjut apabila kita lihat penjelasan Pasal 51 ayat (2) bahwa Perjanjian Kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain adalah Perjanjian Kerja waktu tertentu, antarkerja antardaerah, antarkerja antarnegara, dan Perjanjian Kerja laut.

Sehingga apabila PKWT dibuat secara lisan, maka PKWT tersebut tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 UU Ketenagakerjaan dan ketentuan Pasal 82 angka 13 ketentuan Pasal 57 UUCK. Menurut hemat kami Pekerja/Buruh tersebut akan, menjadi Pekerja/Buruh tetap, oleh karena PKWT secara lisan.

4. Ketidakpastian hubungan PKWTT manakala terdapat perbedaan penafsiran PKWTT yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing.

Penjelasan:

Ketidakpastian hukum PKWTT manakala terdapat perbedaan penafsiran PKWTT yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, menurut hemat kami maksudnya adalah PKWT.

Bila yang dimaksud PKWT, maka menurut hemat kami, ketentuan Pasal 81 angka 13 Pasal 57 UUCK adalah suatu penegasan untuk memberikan kepastian hukum, bila timbul perbedaan penafsiran pelaksanaan PKWT oleh karena PKWT menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa asing, maka yang digunakan adalah bahasa Indonesia.

5. Pelanggaran masa percobaan dalam PKWT hanya masa kerja yang dihitung, sehingga tidak ada kepastian hukum tentang PKWT berubah menjadi PKWTT.

Penjelasan:

Pengaturan tentang masa percobaan, bahwa sesungguhnya dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT tidak dimungkinkan adanya masa percobaan, oleh karena dapat dikatakan Pekerja yang terikat dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT sudah barang tentu adalah Pekerja yang profesional.

Sehingga dengan adanya kalusul Pasal 81 angka 14 Pasal 58 adalah mempertegas bahwa bila PKWT mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, maka masa percobaan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

6. Tidak adanya kepastian hukum terkait batas waktu maksimal pelaksanaan suatu pekerjaan dalam PKWT.

Penjelasan:

Seperti apa yang dijelaskan pada PKWT poin 1 di atas, bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau pengerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu dalam arti tidak dapat untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Dari uraian tersebut, maka PKWT dapat dibuat atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Untuk PKWT berdasarkan jangka waktu, sesuai ketentuan Pasal 8 PP 35 Tahun 2021, bahwa jangka waktu dapat dibuat paling lama 5 Tahun. Jangka waktu 5 Tahun adalah merupakan waktu yang cukup untuk pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu.

7. Jangka waktu PKWT sebaiknya diatur dalam Undang-undang dan tidak dalam Peraturan Pemerintah terkait dengan hak konstitusional Pekerja/Buruh.

Penjelasan:

Sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, bahwa suatu Undang-undang hanya mengatur hal-hal yang sifatnya secara umum, sehingga hal-hal yang bersifat teknis seperti jangka waktu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

III. ALIH DAYA

1. Memberikan kebebasan bagi pengusaha untuk menggunakan Pekerja/Buruh dari perusahaan alih daya dalam melakukan kegiatan pokok atau yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

Penjelasan:

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain sebagaimana diatur dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, dapat dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa Pekerja/Buruh yang dibuat secara tertulis.

Ketentuan tersebut sebelumnya adalah diatur dalam Pasal 1601 b KUH Perdata yang mengatur bahwa pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan tertentu bagi pihak yang lain, yaitu pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang telah ditentukan (Dengan menggunakan istilah pemborongan pekerjaan).

Penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa Pekerja/Buruh di mana sesuai putusan MK No. 27/PUU-IX/2011, (dengan menggunakan istilah *outsourcing*).

Dalam hal penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga, bila kita amati ada 3 subjek hukum, yaitu: Pekerja, perusahaan pihak ketiga (perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh) dan perusahaan pemberi kerja.

Adapun kaitannya mengenai Hubungan Kerja adalah antara perusahaan pihak ketiga dengan Pekerja. Sementara antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan Pihak Ketiga (perusahaan *outsourcing* atau atau perusahaan alih daya) adalah hubungan bisnis.

Penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga dalam UU Cipta Kerja dikenal dengan istilah Alih Daya.

Ketentuan mengenai alih daya sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 18 Pasal 64, diatur Pelaksana pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan alih daya dalam bentuk Peraturan Pemerintah, sehingga tidak benar bahwa semua jenis pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan alih daya untuk dikerjakan.

2. Mengakibatkan mudahnya para pemohon kehilangan pekerjaan, seiring penghapusan ketentuan yang membatasi penyerahan pekerjaan kepada pihak lain.

Penjelasan:

Seperti yang dijelaskan di atas, bahwa dalam Pasal 82 angka 18 Pasal 64 mengatur bahwa pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan alih daya. Jadi berdasarkan ketentuan tersebut bahwa pemerintah mengatur batas pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan alih daya.

IV. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

1. Hilangnya kehendak negara untuk melakukan pencegahan PHK secara sungguh-sungguh dan kemudahan PHK dengan cukup diberitahukan alasan PHK kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan tanpa didahului dengan syarat penetapan PHK atau perundingan mengenai maksud kehendak PHK dengan serikat Pekerja/serikat Buruh.

Penjelasan:

Rumusan Pasal 81 angka 40 Pasal 151 UU No. 6/2023 sebagai perubahan dari Pasal 151 UU Ketenagakerjaan adalah dimaksudkan untuk mensinkronisasikan dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dimana menurut ketentuan Pasal 1 angka 4 UU No. 2 Tahun 2004 bahwa perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran Hubungan Kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Pada hakikatnya negara mengatur bahwa perusahaan, Pekerja/Buruh, serikat Pekerja/Buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK.

Namun, apabila PHK tidak dapat dihindari, maka maksud dan alasan PHK diberitahukan kepada Pekerja/Buruh dan/atau serikat Pekerja/serikat Buruh. Melalui pemberitahuan dimaksud adalah bukan berarti sudah terjadi PHK.

Dari pemberitahuan tersebut, ada dua hal peristiwa hukum yang dapat dilakukan pekerja/buruh yaitu: apabila Pekerja menerima pemberitahuan

PHK, maka antara Pekerja dengan Pengusaha sepakat adanya PHK, hasilnya dituangkan dalam bentuk perjanjian bersama. Dan apabila Pekerja/Buruh menolak PHK, maka penyelesaian PHK tersebut wajib dilakukan melalui perundingan secara bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau serikat Pekerja/serikat Buruh (dalam hal lah disebutkan dengan Perselisihan PHK).

Perlu kami jelaskan bahwa dalam perundingan bipartit ada 2 (dua) hasilnya yaitu:

- a. Dicapai kesepakatan yang hasilnya dituangkan dalam perjanjian bersama.
- b. Tidak dicapai kesepakatan, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan PHK kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan.

Proses mekanisme penyelesaian perselisihan PHK tersebut disinkronkan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004.

Selama proses penyelesaian perselisihan PHK, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.

Berarti belum ada PHK, sehingga tidak tepatlah kalau dikatakan bahwa pemberitahuan sama dengan PHK.

Seperti yang telah dijelaskan di awal bahwa perubahan ketentuan Pasal 151 adalah menyesuaikan dengan mekanisme proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga frasa "Penetapan" disesuaikan dengan frasa Pemberitahuan.

Namun, tidak menghilangkan hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 82 angka 49 Pasal 157A UU No. 6/2023.

Terkait dengan pengaturan PHK karena pengunduran diri dapat kita lihat pada Pasal 82 angka 45 Pasal 154A ayat 1 huruf (i) mengatur tentang Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

- a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Sehingga tidak benar apabila dikatakan UUCK tidak mengatur PHK karena mengundurkan diri.

2. Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 45 Pasal 154A ayat (2) UU No. 6/2023 jo. PP 35/2021 telah memberlakukan kembali alasan PHK yang telah dinyatakan inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi sesuai putusan No. 012/PUU-1/2003. Selain itu, juga mengatur alasan PHK baru, yang seharusnya materi muatan alasan PHK haruslah diatur dalam sebuah UU, bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

Penjelasan:

Ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 adalah mengatur PHK karena kesalahan berat di mana PHK tersebut dapat dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut jika kita cermati Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangan hukumnya adalah dengan mengaitkan kepada Pasal 160 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang menganut azas praduga tidak bersalah, sementara ketentuan Pasal 158, tidak menganut azas praduga tidak bersalah. Sehingga, Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa Pasal 158 ini tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan begitu juga memutuskan anak kalimat “bukan atas pengaduan Pengusaha” tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Sehingga ketentuan yang mengatur ketentuan Pasal 82 angka 45 Pasal 154A ayat (2) UU No. 6 Tahun 2023 yang mengatur alasan PHK dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja bersama sebagai hukum Otonom yang berlaku di perusahaan adalah tidak bertentangan dengan UUD 1945.

3. PHK tanpa penetapan merupakan bentuk tiket gratis yang diberikan UU No. 6/2023 kepada pemberi kerja untuk melakukan kesewenang-wenangan dalam PHK.

Penjelasan:

Seperti apa yang disampaikan pada penjelasan di atas, bahwa mekanisme PHK yang dianut dalam UUCK adalah untuk mensinkronisasikan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004.

Jadi, surat pemberitahuan yang diberikan Pengusaha kepada Pekerja bukanlah merupakan penetapan PHK, akan tetapi merupakan surat yang memuat maksud dan alasan PHK. Dengan surat pemberitahuan tersebut, Pekerja mempunyai hak untuk menolak PHK. Ketika Pekerja menolak, maka ketika itulah terjadi perselisihan PHK, di mana penyelesaiannya dimulai dari perundingan bipartit.

4. Ketentuan Pasal 81 angka 47 Pasal 156 UU 6/2023 yang memindahkan materi muatan Pesangon ke dalam PP 35/2021 dan secara muatan materi kompensasi PHK yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak lebih rendah dari yang sebelumnya diatur dalam UU No. 13/2023, bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Penjelasan:

Perlu kami sampaikan bahwa ketentuan dalam Pasal 81 angka 47 Pasal 156 UU 6/2023 adalah berasal dari “ganti rugi” apabila salah satu pihak telah mengakhiri Hubungan Kerja tanpa “pemberitahuan penghentian” atau dengan tidak mengindahkan peraturan-peraturan yang berlaku untuk pemberitahuan penghentian seraya memberikan ganti rugi kepada pihak lawan (vide Pasal 1603 r KUH Perdata).

Dari rumusan tersebut dapat disimpulkan bahwa ganti rugi dimaksud adalah merupakan bagian dari hukuman. Sementara dalam UU No. 12 Tahun 1964 tentang PHK ditetapkan pula kewajiban Pengusaha memberikan uang Pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya di Perusahaan Swasta. Dalam UU tersebut istilah ganti rugi diganti dengan istilah uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya (vide pasal 7 ayat 2) dimana pemberian uang pesangon tersebut adalah ditetapkan panitia daerah atau panitia pusat ketika memberikan ijin PHK.

Bila kita lihat dari pengertian di atas bahwa pesangon, uang jasa, dan ganti kerugian lainnya adalah merupakan bagian dari syarat PHK dan SANGU bagi Pekerja untuk mencari pekerjaan baru.

Lebih lanjut bila kita amati UU No. 12 Tahun 1964 tentang PHK di perusahaan swasta, mengenai pengaturan penetapan besarnya uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya yang diatur di dalam Peraturan Menteri Perburuhan (vide Pasal 7 ayat (3)).

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka diterbitkanlah:

- a. Peraturan Menteri PerBuruhan No. 9 Tahun 1964 tanggal 28 September 1964 tentang Penetapan besarnya Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian Lainnya serta pengertian upah keperluan pemberian uang pesangon, uang jasa, dan kerugian lainnya.
- b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 04/Men/1986 tanggal 24 April 1986 tentang Tata Cara PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian.
- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta.
- d. Terakhir, Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150/Men/2000 tanggal 11 Juli 2000 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Dari ketentuan di atas jelaslah bagi kita bahwa bila pengaturan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian, sangat dinamis dan terus berkembang sesuai dinamika hubungan industrial yang terjadi. Sehingga dari penjelasan tersebut dan atas Persetujuan Pembuatan UU, maka pengaturan mengenai proses PHK dan penetapan besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian disesuaikan dengan alasan PHK, diatur dalam PP 35/2021 adalah tidak bertentangan dengan UUD 1945.

5. Telah mendegradasi kualitas perlindungan Pekerja/Buruh sebagai amanat konstitusi yang selama ini telah cukup terlindungi dengan adanya ketentuan dalam UU 13/2003 yang mengamanatkan bahwa selain upah

pokok dan tunjangan tetap, Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak mendapatkan tunjangan tetap lainnya berupa barang atau catu yang diberikan secara cuma-cuma bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Penjelasan:

Perlu kami jelaskan bahwa mengenai perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak lebih rendah daripada sebelumnya, adalah kurang tepat, oleh karena dalam hal PHK, pemerintah telah mengatur tentang Jaminan Kehilangan pekerjaan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan pemerintah pusat, di mana manfaat yang diterima Pekerja yang ter-PHK adalah berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.

Bahwa ketentuan Pasal 81 angka 48 Pasal 157 ayat (1) adalah mengatur tentang komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Adanya perubahan komponen upah yang semula (pasal 157 ayat 1 UU Ketenagakerjaan) adalah:

- a. upah pokok;
- b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada Pekerja/Buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar Pekerja/Buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh Pekerja/Buruh.

Pemberian catu sebagaimana disebutkan di atas pada awalnya adalah pemberian dalam bentuk natura seperti beras, minyak goreng, dan ikan asin; yang biasa dilakukan di sektor perkebunan. Hal tersebut dilakukan sebagai akibat perkebunan jauh dari pasar sehingga Pengusaha memberikan bantuan kepada Pekerja/Buruh dalam bentuk catu.

Pemberian catu dalam bentuk natura, kalau kita masih mengingat PNS, dulunya pemerintah memberikan catu berupa beras, minyak goreng, dan bahkan ikan asin.

Oleh karena kemajuan pembangunan, maka pemberian catu tersebut sudah kurang relevan lagi, sehingga klausul mengenai catu tersebut ditiadakan.

V. WAKTU KERJA – PENGUPAHAN

1. Dianggap memaksakan waktu kerja yang eksploitatif dengan menghilangkan hak atas istirahat mingguan, cuti panjang, dan hak upah selama menjalankan waktu istirahat.

Penjelasan:

Ketentuan Pasal 82 angka 25 Pasal 79 tidak dapat dikatakan eksploitatif oleh karena, menyangkut waktu istirahat mingguan telah diatur dalam Pasal 22 PP 35/2021 bahwa; Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/Buruh meliputi:

- a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Begitu juga mengenai istirahat panjang bagi Perusahaan tertentu, pemberiannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan adapun pengaturan Perusahaan tertentu tersebut diatur dalam peraturan pemerintah. Sehingga tidak menghilangkan istirahat panjang.

Adapun mengenai hak upah selama istirahat, bahwa Pekerja/Buruh tetap berhak atas upah. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat 2 huruf g UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

2. Dr. Ahmad Redi, S.H., M.H., M.Si

A. Pemaknaan *Open Legal Policy* dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Dikaitkan dengan Pembentukan UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksananya

Open Legal Policy atau yang dikenal juga dengan istilah pilihan kebijakan hukum yang bersifat terbuka sebagai konsep yang sudah seringkali dinyatakan oleh Mahkamah Konstitusi dalam berbagai

putusannya, diantaranya yaitu Putusan Nomor 56/PUU-X/2012 yang menyatakan bahwa penentuan batas usia hakim merupakan kebijakan hukum terbuka (*open legal policy*) yang menjadi kewenangan pembentuk undang-undang. Secara konsepsi, *open legal policy* diartikan sebagai konsepsi bahwa UUD NRI 1945 memberikan kebebasan kepada pembentuk undang-undang dalam menentukan suatu aturan, larangan, kewajiban, atau batasan yang dimuat dalam suatu norma undang-undang yang sedang dibuat sepanjang tidak bertentangan secara nyata (jelas) dengan UUD NRI 1945, tidak melampaui kewenangan pembentuk undang-undang, tidak merupakan penyalahgunaan wewenang, serta tidak melanggar moralitas, rasionalitas dan ketidakadilan yang *intolerable*.

Dalam praktik pembentukan undang-undang, mengenai apakah suatu peraturan merupakan suatu *open legal policy* ataupun bukan hanya dapat ditentukan dari dasar norma yang mengaturnya yaitu Konstitusi. Dalam UUD NRI 1945 ditemukan norma “diatur dalam” atau “diatur dengan” yang merupakan bentuk pendelegasian kewenangan pengaturan kepada undang-undang, baik melalui undang-undang tersendiri/mandiri maupun dalam undang-undang yang tidak tersendiri/mandiri yang menggabungkan beberapa pasal pendelegasian ke dalam satu undang-undang. Mengenai materi perkara *a quo* tentang sektor ketenagakerjaan, dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dinyatakan bahwa salah satu dasar hukum dari UU Ketenagakerjaan adalah Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, yang menyatakan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 ini mengandung makna bahwa negara menjamin tiap-tiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kehidupannya. Konsekuensi yang harus dilaksanakan yaitu bahwa Pasal itu mengharuskan negara untuk tidak memperlakukan secara tidak adil dalam pemberian kesempatan untuk mendapat pekerjaan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Artinya, untuk mendapatkan kesempatan bekerja tidak seorangpun dapat dihalangi atau dipaksa melawan kemauan orang lain baik dengan cara ancaman, desakan, atau sikap politis.

Dalam konstruksi norma Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, dalam tafsir apapun, bahwa tidak ada amanat untuk membentuk atau mengamanatkan untuk membentuk undang-undang sebagai pelaksanaan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945. Tidak seperti ketentuan Pasal 26 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa: “Syarat-syarat yang mengenai kewarganegaraan ditetapkan dengan undang-undang”, dan ketentuan Pasal 24 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa: “Susunan dan kekuasaan badan kehakiman itu diatur dengan undang-undang”, yang jelas dalam konstruksi kalimat Pasalnya “..... diatur dengan undang-undang”.

Hal demikian berbeda dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945. Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 tersebut, tidak ada pengaturan lebih lanjut mengenai pendelegasian pengaturan lebih lanjut ke undang-undang, baik dengan frasa “diatur lebih lanjut dalam undang-undang” atau “diatur lebih lanjut dengan undang-undang”. Oleh karena itu, berlakulah *open legal policy* dalam pengaturan terhadap sektor ketenagakerjaan karena UUD NRI 1945 sebagai norma hukum dasar dan tertinggi tidak mengamanatkan pembentukan norma pelaksana Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 dalam atau dengan undang-undang. Pengaturan mengenai ketenagakerjaan merupakan materi muatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan hukum masyarakat yang merupakan pelaksanaan kuasa mengatur pembentuk undang-undang yang diberikan legitimasi secara atributif dalam UUD NRI 1945 sebagaimana diatur dalam Pasal 20 ayat (1) dan (2) UUD NRI 1945, yang menyatakan bahwa: “DPR memegang kekuasaan untuk membentuk undang-undang yang setiap rancangan undang-undang dibahas oleh DPR dan Presiden untuk mendapat persetujuan bersama.”

Meskipun tidak ada pengaturan lebih lanjut mengenai apakah sektor ketenagakerjaan diatur dalam undang-undang atau peraturan perundang-undangan lainnya dalam hierarki perundang-undangan di Indonesia, pengaturan sektor ketenagakerjaan tetap harus memperhatikan kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan. Hal ini sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 10 Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang yang telah diubah

terakhir dengan UU No. 13 Tahun 2022 (UU PPP), yang mengatur bahwa materi muatan yang harus diatur dalam Undang-Undang adalah sebagai berikut:

1. pengaturan lebih lanjut mengenai ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. perintah suatu Undang-Undang untuk diatur dengan Undang-Undang;
3. pengesahan perjanjian internasional tertentu;
4. tindak lanjut atas putusan Mahkamah Konstitusi; dan/atau
5. pemenuhan kebutuhan hukum dalam masyarakat.

Berdasarkan ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa UU Ketenagakerjaan diubah oleh UU No. 6 Tahun 2023 **bukanlah** merupakan pengaturan lebih lanjut daripada ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan merupakan pilihan kuasa mengatur dan kuasa kebijakan hukum terbuka pembentuk undang-undang.

B. Pemaknaan Pengaturan Mengenai Materi Muatan Pembayaran Uang Pesangon yang Lebih Rendah dan Pertentangannya Dengan Norma Konstitusi

Ketentuan mengenai pesangon dalam UU No. 6 Tahun 2023 yang lebih rendah dan pendelegasian lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35 Tahun 2021) dianggap oleh Pemohon bertentangan dengan Konstitusi sehingga tidak Konstitusional.

Pertama, untuk mengetahui apakah pengaturan mengenai materi muatan pembayaran uang pesangon lebih rendah bertentangan dengan Konstitusi, sebagaimana dijelaskan sebelumnya mengenai konsep *open legal policy* maka materi muatan pesangon pun merupakan *open legal policy* sehingga susunan norma sepenuhnya menjadi kewenangan pembentuk undang-undang. *Open legal policy* sendiri dibolehkan asalkan tidak bertentangan dengan UUD 1945, tidak melampaui kewenangan pembentuk undang-undang, tidak bertentangan dengan moralitas, rasionalitas, dan tidak menghilangkan hak yang sebelumnya ada. Namun apakah perubahan kalimat norma dalam Pasal 156 ayat (2) UU

Ketenagakerjaan yang menyatakan: “(2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) **paling sedikit** sebagai berikut...” menjadi “Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut...” dalam Pasal 40 PP No. 35 Tahun 2021 merupakan suatu hal yang bertentangan dengan UUD 1945?

Singkatnya, jawabannya adalah tidak. Kewenangan untuk mengatur mengenai sektor ketenagakerjaan merupakan kewenangan dari pembentuk undang-undang, di dalam UUD NRI 1945 sendiri tidak diatur mengenai besaran, yang ada hanya hak untuk mendapat penghidupan yang layak, dan perubahan tersebut tidak menghilangkan hak tenaga kerja untuk mendapatkan pesangon. Hanya saja rumusan norma yang konkrit dalam PP No. 35 Tahun 2021 merupakan adaptasi dari teori *quality and quantity tradeoffs*. Negara yang bertugas menjadi penyeimbang antara sektor privat dan sektor publik perlu memastikan bahwa ada keadilan diantara berbagai pihak dalam hubungan privat. Negara tidak boleh berat kepada pengusaha/investor dan begitu pula sebaliknya, negara tidak boleh berat sebelah kepada tenaga kerja. Berat sebelah ke pihak pengusaha dapat menimbulkan ketidaksetaraan dan berat sebelah ke pihak tenaga kerja dapat mematikan investasi (atau dalam hal yang lebih parah, mematikan ekonomi). *Tradeoff* dalam rumusan norma pesangon adalah penetapan jumlah pesangon secara konkrit, bukan lagi minimal karena dalam UU No. 6 Tahun 2023 diatur mengenai sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak membayarkan uang pesangon kepada pekerja yang di-PHK, sebagaimana diatur dalam Pasal 185 UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal ..., Pasal 156 ayat (1), atau Pasal..., dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).” Pengenaan sanksi pidana pelanggaran kewajiban pembayaran pesangon oleh pengusaha terhadap pekerja yang di PHK ini tidak diatur sebelumnya dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengaturan mengenai sanksi pidana ini sebagai bentuk keseimbangan dalam mengatur pembayaran pesangon yang juga merupakan aplikasi dari teori *original position* milik John Rawls yang merupakan pertimbangan moral yang

mengacu kepada apa yang disebut adil dan tidak adil serta kondisi-kondisi yang sesuai dengan prinsip keadilan. Antara pertimbangan-pertimbangan moral tentang adil dan tidak adil dengan kondisi bagi pemilihan prinsip terdapat penyesuaian timbal balik. Rawls menyebutnya sebagai keseimbangan refleksif (*reflective equilibrium*). Keseimbangan refleksif tercapai jika ada kecocokan antara syarat-syarat pemilihan dan konsep intuitif tentang keadilan. Jika terjadi diskrepansi antara prinsip-prinsip yang akan dipilih dengan pertimbangan-pertimbangan moral tentang masalah khusus, maka haruslah mengambil prinsip bahwa refleksi atas prinsip-prinsip dan kondisi dimana prinsip-prinsip akan dipilih harus membawa seseorang untuk memperbarui pertimbangan moralnya. Kondisi-kondisi awal bagi pemilihan prinsip keadilan ini oleh Rawls disebut sebagai “posisi asli” (*original position*).

Moralitas dari penerapan sanksi pelanggaran terhadap kewajiban pembayaran pesangon dalam UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan merupakan bentuk perwujudan asas keadilan serta tugas negara sebagai pihak yang menjembatani antara sifat hubungan ketenagakerjaan yang privat dengan unsur ketenagakerjaan sebagai suatu hal yang publik. Karena sifat hubungan ketenagakerjaan yang sejatinya merupakan kebebasan berkontrak dalam hukum perdata, seringkali tenaga kerja yang berada pada posisi yang lemah dieksploitasi oleh pengusaha dalam pelaksanaan kontrak tersebut. Pemerintah masuk dan mengatur tentang sanksi pidana dalam hal tidak dibayarkannya pesangon merupakan *act of balancing* yang dilakukan demi menegakkan keadilan terkhusus bagi masyarakat umum. Oleh karena itu, pengaturan mengenai nilai pesangon yang lebih rendah ini tidak bertentangan dengan UUD 1945, dan justru merupakan penerapan keadilan bagi pihak pengusaha dan bagi pihak tenaga kerja.

Kedua, mengenai struktur norma Ketentuan Pasal 156 UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: “Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.” Berdasarkan hal tersebut, Ahli menyampaikan pendapat

sebagaimana dalam tabel berikut:

SUBJEK NORMA	Operator Norma	Objek Norma	Keterangan
Pengusaha	Wajib	Membayar Pesangon	<ul style="list-style-type: none"> Berisi perintah (<i>verbood</i>) dan larangan (<i>gebood</i>) Tidak ada norma pembolehan (<i>vrijstelling</i>) Sifatnya kewajiban mutlak dalam UU
SUBJEK NORMA	Operator Norma	Objek Norma	Keterangan
Pengusaha	Wajib	Membayar Pesangon sejumlah besaran a,b,c	<ul style="list-style-type: none"> Berisi perintah (<i>verbood</i>) dan larangan (<i>gebood</i>) Tidak ada norma pembolehan (<i>vrijstelling</i>) Sifatnya kewajiban relatif dalam UU disesuaikan dengan perkembangan (<i>open legal policy</i>) Pasal 156 ayat (5) UU No. 13 Tahun 2003

Berdasarkan tabel di atas maka ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan berisikan norma perintah (*gebod*) terhadap pengusaha untuk membayar pesangon atau pengusaha dilarang (norma larangan atau *verbod*) untuk tidak memberikan pesangon kepada pekerja yang di-PHK. Dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan, norma perintah (*gebod*) terhadap pengusaha untuk membayar pesangon atau pengusaha dilarang (norma larangan atau *verbod*) untuk tidak memberikan pesangon kepada pekerja yang di-PHK merupakan *primary rule*, sedangkan besaran pesangon merupakan norma pembolehan (*vrijstelling*) yang bersifat relatif disesuaikan dengan kehendak bebas (*free will*) pembentuk undang-undang.

Jelas terlihat dari tabel tersebut mengenai aturan primer dalam UU Ketenagakerjaan. Aturan primer dalam hal ini adalah pemberian pesangon, sifatnya kewajiban mutlak dan diatur dalam UU. Sedangkan mengenai besarnya bersifat relatif dan merupakan *open legal policy*, sehingga pengaturan mengenai besaran pesangon dipindahkan kedalam PP tidak memisahkan penginterpretasian kewajiban pemberian pesangon karena aturan tersebut merupakan aturan sekunder dari aturan primer yaitu kewajiban membayar pesangon.

Justru yang perlu di-*highlight* dalam UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan ialah adanya sanksi pidana terhadap pelanggaran kewajiban pembayaran pesangon. Sanksi pidana ini adalah merupakan *geboed*/larangan yang memberikan kepastian hukum kepada pemberian pesangon tersebut, yang sebelumnya tidak ditemukan dalam Pasal 185 UU Ketenagakerjaan. Sebelum adanya pengaturan tentang pidana dalam UU No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan, mayoritas sengketa ketenagakerjaan yang berhubungan dengan pembayaran pesangon ini tidak memiliki resolusi yang pasti. Sehingga walaupun nilainya lebih besar, tenaga kerja yang di-PHK kerap kali tidak menerima pesangonnya sepeserpun bahkan harus kembali mengeluarkan biaya untuk mengajukan gugatan terhadap pengusaha agar membayar pesangonnya. Upaya ini mengakibatkan semakin banyaknya dana tenaga kerja yang dikeluarkan untuk mendapatkan hak pesangonnya. Hal ini juga mencerminkan adanya ketidakadilan dalam penegakkan hukum untuk memastikan pelaksanaan amanat Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945.

Ketiga, begitupula dengan pengaturan mengenai pendelegasian materi muatan undang-undang ke dalam peraturan pemerintah yang merupakan kewenangan kuasa mengatur pembentuk undang-undang. Pembentuk undang-undang memiliki kehendak bebas (*free will*) untuk menentukan apakah suatu materi muatan diatur lebih lanjut ke dalam atau dengan peraturan pemerintah atau tidak. Secara struktur, peraturan pemerintah merupakan peraturan yang langsung berada di bawah undang-undang/peraturan pemerintah pengganti undang-undang yang berfungsi untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya. Pelaksanaan undang-undang sebagaimana mestinya ini merupakan penetapan peraturan pemerintah untuk melaksanakan perintah undang-undang atau untuk menjalankan undang-undang sepanjang diperlukan dengan tidak menyimpang dari materi yang diatur dalam undang-undang yang bersangkutan (Penjelasan Pasal 12 UU PPP).

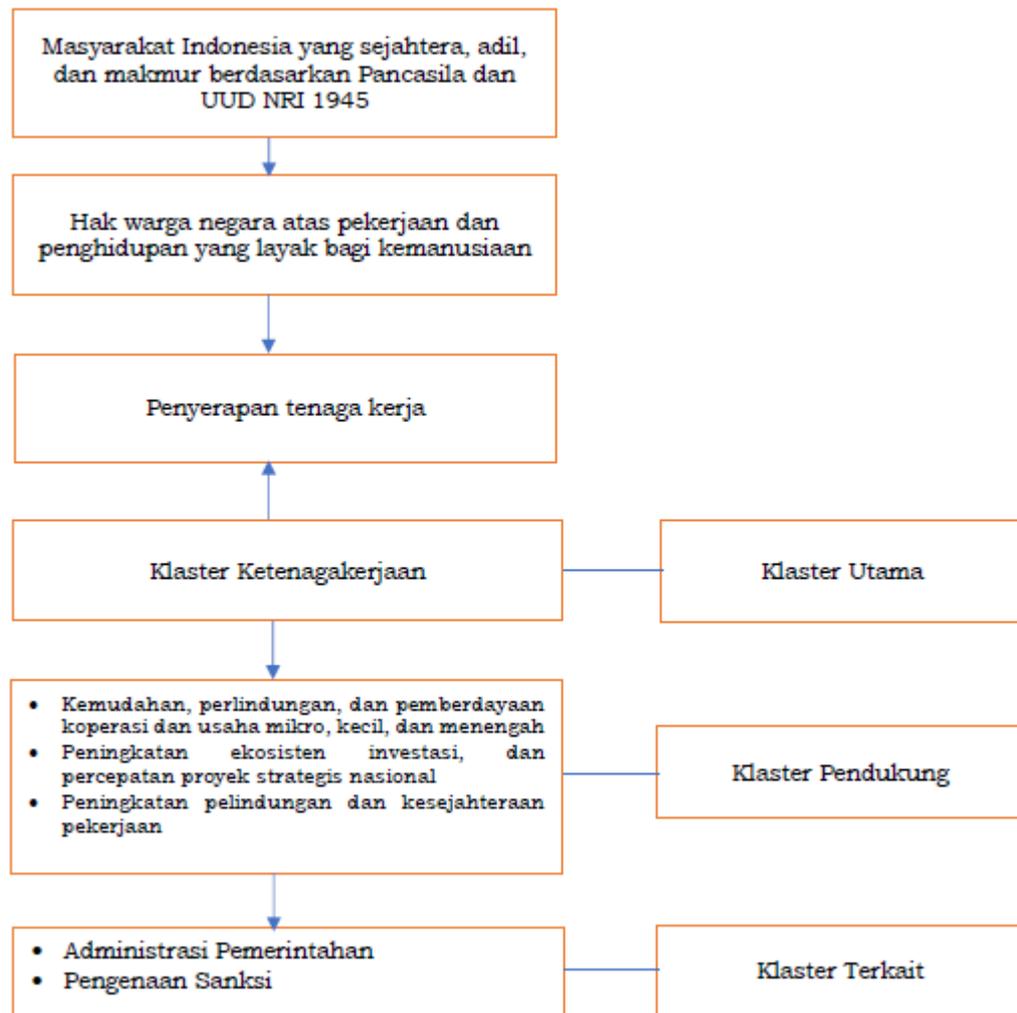
C. Pemaknaan Klaster Ketenagakerjaan dalam UU No. 6 Tahun 2023 Sebagai Klaster Inti dan Utama yang Menjadi Jantung dalam UU No. 6 Tahun 2023;

Untuk mengetahui landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis pembentukan undang-undang UU No. 6 Tahun 2023 maka perlu dilihat Konsideran

Menimbang UU No. 6 Tahun 2023. Adapun konsideran Menimbang UU No. 6 Tahun 2023 sebagai berikut:

- a. bahwa untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja;
- b. bahwa dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan dan krisis ekonomi global yang dapat menyebabkan terganggunya perekonomian nasional;
- c. bahwa untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosisten: investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerjaan;
- d. bahwa pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dengan percepatan proyek strategis nasional termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang tersebar di berbagai Undang-Undang sektor saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan hukum untuk percepatan cipta kerja sehingga perlu dilakukan perubahan;

Berdasarkan konsideran Menimbang tersebut dapat disimpulkan konstruksi UU No. 6 Tahun 2023 sebagai berikut:



Berdasarkan skema di atas maka Klaster Ketenagakerjaan dalam UU No. 6 Tahun 2023 merupakan Klaster Inti yang menjadi jantung dari UU No. 6 Tahun 2023. Klaster ketenagakerjaan dalam UU No. 6 Tahun 2023 merupakan klaster utama yang menjadi penentu terhadap sub klaster yang lain. Dicabut atau dikeluarkannya Klaster Ketenagakerjaan akan berdampak besar pada norma-norma pada klaster pendukung dan klaster terkait, sehingga potensi permasalahan akan sangat terbuka lebar apabila Klaster Ketenagakerjaan dicabut atau dikeluarkan dari UU No. 6 Tahun 2023.

3. Turro Selrits Wongkaren, S.E., M.A., Ph.D

Keterangan Ahli hari ini berkaitan dengan dua hal: pertama mengenai hubungan keijakan ekonomi dan kebijakan sosial, dan kedua mengenai bagaimana kita melihat kesejahteraan pekerja secara menyeluruh. Kedua hal tersebut menurut

hemat kami sangat penting dalam melihat UU Cipta Kerja di dalam konteks saat ini.

Pertama, hubungan kebijakan ekonomi dan kebijakan sosial. Ilmu ekonomi modern di sepanjang abad ke-20 umumnya menekankan pentingnya modal fisik (*capital*) dalam Pembangunan. Variabel ketenagakerjaan (*labor*) umumnya terbatas pada jumlah pekerja yang diperlukan dengan modal fisik yang tersedia. Dengan pemahaman semacam ini, tidak mengherankan jika kebijakan ekonomi terlepas dari kebijakan sosial. Namun, memasuki akhir abad ke-20, terjadi perkembangan dan pergeseran fokus.

Literatur ilmu ekonomi, baik ekonomi makro maupun mikro, tidak lagi hanya mementingkan pembangunan fisik, tetapi juga pembangunan manusia. Teori-teori pertumbuhan ekonomi yang terbaru menempatkan manusia sebagai fokus, sebagai pelaku dan penikmat pembangunan ekonomi. Kesejahteraan manusia merupakan hasil sekaligus prasyarat dari pembangunan itu sendiri.

Di dalam pemahaman yang lebih kekinian (*contemporary*) peningkatan pertumbuhan ekonomi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas dalam hal ini tidak hanya diartikan sebagai peningkatan pendidikan dan kesehatan, tetapi juga rasa aman (Djajaneegara dan Ananta, 1986). Aman di sini tidak hanya berkaitan dengan fisik, namun juga secara psikologis. Secara fisik, rasa aman berhubungan dengan terhindar dari kecelakaan atau kematian; sementara secara psikologis berhubungan dengan pengetahuan bahwa diri mereka terlindungi, misalnya dalam melakukan pekerjaan, ketika kehilangan pekerjaan atau ketika memasuki hari tua.

Dalam ilmu ekonomi mikro, dikenal teori *efficiency wage*. Pada intinya, teori ini mengatakan bahwa ketika pekerja mendapatkan upah yang layak, produktivitas mereka akan membaik. Perlu diperhatikan bahwa yang dimaksud dengan upah dalam teori ini adalah keseluruhan bentuk imbal jasa yang diberikan kepada pekerja. Teori ini tidak berbicara mengenai upah minimum.

Seiring dengan itu, walaupun ada jeda waktu, kebijakan-kebijakan ekonomi yang dianggap sebagai '*best practices*' di berbagai negara juga mulai mencerminkan kecenderungan yang sama. Tidak seperti masa lalu, kebijakan ekonomi tidak dapat dilepaskan dari kebijakan sosial. Kesadaran tersebut mulai terlihat pada praktisi ekonomi dan bisnis yang bertemu dalam World Economic Forum di Davos, Switzerland. Sejak beberapa tahun belakangan, dalam pertemuan

tahunan yang dihadiri oleh para pejabat pemerintahan, pemimpin organisasi internasional, pemimpin bisnis terkemuka, akademisi, maupun pemimpin kelompok masyarakat sipil ini, topik-topik perlindungan pekerja dibahas dalam sesi yang berkaitan dengan kondisi perekonomian global, regional, dan nasional. Menurut hemat kami, UU Cipta Kerja yang menggabungkan pasal-pasal mengenai kebijakan ekonomi mengenai perizinan usaha, teknologi, UMKM, dan lingkungan dengan pasal-pasal mengenai penciptaan kerja, peningkatan kesejahteraan dan perlindungan pekerja merupakan bagian dari kecenderungan di atas. Upaya penyusunan Undang-Undang yang menggabungkan aspek ekonomi dan aspek ketenagakerjaan merupakan langkah tepat yang tidak saja sesuai dengan perubahan zaman, tetapi juga dengan kebutuhan konkret di Indonesia.

Izinkan kami memasuki bagian kedua, yaitu mengenai kesejahteraan pekerja. Menurut hemat kami, kita perlu melihat kesejahteraan pekerja secara menyeluruh, dari semua aspek, tidak hanya dari sisi pengupahan. Kesejahteraan dapat dibagi menjadi beberapa bagian besar: sistem pengupahan, perlindungan sosial pekerja, tersedianya fasilitas kesejahteraan, dan upaya-upaya peningkatan kesejahteraan lainnya. Kami akan membahas secara singkat bagian mengenai pengupahan dan perlindungan sosial pekerja. Pertama, mengenai pengupahan, khususnya mengenai upah minimum, struktur dan skala upah, serta pesangon. Di dalam ketenagakerjaan di Indonesia, upah minimum mengacu pada upah yang diberikan kepada pekerja *entry-level* dengan masa kerja di bawah satu tahun. Hanya saja, di berbagai kalangan upah minimum ini diartikan berbeda, yaitu upah terendah yang secara legal diizinkan oleh pemerintah atau bahkan upah yang dianggap sebagai standar.

Secara statistik, jumlah pekerja baru ini hanya sekitar 5-8 persen dari total pekerja penerima upah. Menurut penghitungan kami, rasio total upah yang dibayarkan kepada pekerja tahun pertama pada total upah yang diberikan kepada pekerja tahun-tahun berikutnya cukup tinggi dan terus meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2014, rasio tersebut sudah mencapai 0,56, dan meningkat menjadi 0,65 pada tahun 2022. Rasio ini menunjukkan bahwa secara rata-rata upah pekerja tahun pertama sudah mencapai dua pertiga dari rata-rata upah pekerja yang sudah bekerja lebih lama dari mereka. Hal ini antara lain dikarenakan terus

meningkatnya upah minimum membuat pengusaha mengalokasikan proporsi upah ke angka di sekitar upah minimum semata. Kondisi ini mengharuskan kita untuk menggeser perhatian kita ke pelaksanaan struktur dan skala upah.

Di dalam UU Cipta Kerja, struktur dan skala upah disusun dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas pekerja. Dua faktor ini merupakan merupakan hal dasar yang diperlukan oleh semua tipe maupun skala perusahaan dalam menentukan struktur dan skala upah mereka. Karena *nature* dari perusahaan berbeda-beda, masing-masing perusahaan bisa menggunakan faktor-faktor khusus dalam mengevaluasi jabatan para pekerja mereka, misalnya faktor masa kerja, pendidikan, dan lainnya.

Mengenai pesangon, hal yang mendapatkan perhatian khusus dari UU Cipta Kerja adalah ketaatan pemberian pesangon. Analisis Bank Dunia (2010) mengindikasikan tingginya ketentuan mengenai pesangon di Indonesia mempengaruhi ketaatan perusahaan dalam memberi pesangon. Menurut penghitungan, seorang pekerja yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun akan menerima maksimum pesangon sebesar 32 kali gaji. Kalau seorang pekerja memiliki gaji terakhir lima juta rupiah per bulan ketika mengalami pemutusan kerja, perusahaan harus membayar pesangon sebesar seratus enam puluh (160) juta rupiah. Dampak tingginya angka pesangon ini ditunjukkan oleh data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas). Pada tahun 2010, hanya 21 persen pekerja mengklaim bahwa perusahaan mereka mempunyai skema pesangon. Proporsi ini justru menurun menjadi sekitar 16 persen pada tahun 2016, tahun terakhir data tersebut tersedia. Angka-angka ini menunjukkan urgensi peningkatan ketaatan pemberian pesangon.

Hal kedua dalam kesejahteraan pekerja berkaitan dengan perlindungan sosial mereka. Sejak tahun 2004, Indonesia telah mempunyai Undang-Undang mengenai Sistem Jaminan Sosial Nasional. Hal ini diperkuat dengan Undang-Undang mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial di tahun 2011, dan secara efektif Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) mulai menjalankan tugasnya di tahun 2014. Selain BPJS Kesehatan, Undang-Undang tersebut juga membentuk BPJS Ketenagakerjaan untuk seluruh pekerja. Pada awalnya, hanya terdapat lima jaminan sosial ketenagakerjaan, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun. Namun, di dalam

UU Cipta Kerja 2020, diperkenalkan jaminan kelima, yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Kajian di Lembaga Demografi FEB UI mengenai berbagai jaminan tersebut menunjukkan perbaikan dan peningkatan kepesertaan dari waktu ke waktu. Kajian lainnya, khusus mengenai Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)—yang baru diperkenalkan di UU Cipta Kerja, menunjukkan bahwa peserta JKP mempunyai konsumsi yang lebih besar daripada korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang bukan anggota JKP (Wongkaren et al, 2024).

Izinkan ahli memasukkan pengalaman sebagai Wakil Ketua Dewan Pengupahan DKI Jakarta dari unsur akademisi. Ahli mulai menjabat tahun 2022, dan untuk penetapan upah minimum tahun 2024 ini sudah didasarkan pada UU No. 6/2023 dan aturan di bawahnya, yaitu PP No. 51 Tahun 2023. Anggota Dewan Pengupahan termasuk dari unsur pemerintahan, unsur pekerja, dan unsur pengusaha. Tugas Dewan Pengupahan Provinsi adalah memberikan masukan kepada Gubernur mengenai upah minimum dan mengembangkan sistem pengupahan di provinsi tersebut. Dewan Pengupahan DKI secara rutin bertemu dan mendiskusikan hal-hal penting yang berkaitan dengan upah di DKI Jakarta. Selain itu, kami juga melakukan berbagai kajian, yang terakhir mengenai kesejahteraan pekerja di Jakarta.

Pengalaman ahli sangat positif karena anggota dari berbagai unsur secara bebas mendiskusikan hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan. Hasil kajian diberikan kepada pemerintah DKI, dan beberapa menjadi masukan yang diperhatikan oleh mereka. Berbeda dari ketentuan mengenai upah minimum sebelum UU Cipta Kerja, Dewan Pengupahan kini mempunyai peran dalam penghitungan karena formula yang tersedia memberikan ruang untuk itu.

[2.6] Menimbang bahwa Pemohon dan Presiden telah menyerahkan kesimpulan tertulis yang masing-masing diterima oleh Mahkamah pada tanggal 5 Maret 2024 dan 4 Maret 2024 yang pada pokoknya tetap pada pendiriannya, sebagai berikut:

Kesimpulan tertulis Pemohon:

1. Bahwa dahulu mengenai batas waktu perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam norma abstrak berupa 2 (*dua*) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1

(satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun (diatur didalam Pasal 58 ayat 4 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) tetapi batas waktu perjanjian kerja waktu tertentu justru diatur didalam norma Pasal 8 (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, PKWT paling lama 5 Tahun.

Menjadi tanda tanya mengapa batas waktu perjanjian kerja waktu tertentu yang semula diatur didalam norma abstrak sekarang diatur didalam norma didalam Peraturan Pemerintah, kemudian apabila melihat dengan cermat Pasal 56 ayat (3) Undang-Undang nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang tidak diatur batas waktu perjanjian kerja waktu tertentu. Permasalahan tanda tanya inilah dapat menimbulkan celah hukum dan merusak ketidakadilan bagi pekerja PKWT

2. Bahwa melihat dalam putusan yurisprudensi Paragraf [6.2] Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 103/PUU-XVIII/2020 yang berbunyi “Hal ini semata-mata untuk memberikan jaminan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur di dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Selain itu, jangka waktu untuk PKWT ini harus diatur dalam undang-undang dan tidak boleh dalam peraturan pemerintah karena terkait erat dengan pengaturan hak konstitusional pekerja, sehingga tidak bisa hanya ditentukan oleh Pemerintah saja melalui instrument hukum Peraturan Pemerintah (PP), melainkan juga ditentukan oleh DPR dan Pemerintah melalui instrumen hukum undang-undang. Oleh karena Pasal 56 ayat (3) UU Ciptaker ini berkait kelindan dengan Pasal 59 ayat (1) huruf b UU Ciptaker, maka pertimbangan hukum Pasal 56 ayat (3) UU Ciptaker, berlaku pula untuk Pasal 59 ayat 1 huruf b UU Ciptaker”

Bahwa batas waktu perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Paragraf [6.2] Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 103/PUU-XVIII/2020 tidak dijalankan oleh Pemerintah dan dituangkan Kembali kedalam Undang-Undang nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

3. Bahwa, Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia perlu memutuskan batas waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dituangkan

kedalam norma abstrak Undang-Undang dan sepantasnya bukan diatur didalam Peraturan Pemerintah. Kemudian Yang Mulia Majelis Hakim pernah mengomentari batas waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebaiknya diatur didalam Undang-Undang, komentar isu batas waktu PKWT ini tertuang didalam Paragraf [6.2] Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 103/PUU-XVIII/2020

4. Bahwa dengan perbedaan isi antara Pasal 56 ayat (3) Undang-Undang nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dengan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Nampak jelas perbedaan yaitu. Berdasarkan Pasal 56 ayat (3) UU Cipta Kerja jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu didasarkan kepada perjanjian kerja artinya para pihak lah yang mengadakan batas waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan tidak menutup kemungkinan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bisa diadakan lebih dari 5 Tahun sedangkan Pasal 8 ayat (1) PP 35/2021 batas waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak boleh melebihi 5 Tahun dan harus dilakukan sekali.

Perbedaan isi jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu inilah menambah persoalan Ketenagakerjaan di Indonesia dan akan menimbulkan domino efek. Kemudian dapat menimbulkan kisruh seperti ketidak jelasan pengakhiran PKWT atau PKWT dapat diadakan lebih dari sekali dll.

Kesimpulan tertulis Presiden:

I. Para Pemohon Tidak Memiliki Kedudukan Hukum (*Legal Standing*)

Sehubungan dengan kedudukan hukum Para Pemohon, Pemerintah berpendapat sebagai berikut:

1. Bahwa persoalan hukum yang disampaikan oleh Pemohon dalam permohonan *a quo* bukanlah persoalan konstitusionalitas norma oleh karena berlakunya ketentuan Pasal 81 angka 12 Pasal 56 ayat (3) UU 6/2023 yang dianggap bertentangan dengan UUD 1945. Kerugian konstitusional yang diajukan belum terbukti bersifat spesifik, aktual, atau potensial yang dapat dipastikan terjadi. Potensi kerugian yang diajukan

oleh Pemohon hanya asumsi dan bukan kerugian yang terjadi secara aktual atau konkret karena berlakunya ketentuan *a quo* yang diuji.

2. Bahwa oleh karena persoalan hukum dalam permohonan *a quo* bukanlah persoalan konstitusionalitas norma, maka permohonan *a quo* tidak memenuhi ketentuan mengenai kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi serta Putusan Mahkamah Konstitusi mengenai lima syarat kerugian hak dalam Putusan Nomor 06/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 dan putusan-putusan selanjutnya.

Berdasarkan uraian tersebut, menurut Pemerintah adalah tepat dan sudah sepatutnya jika Yang Mulia Ketua/Anggota Majelis Hakim Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan Para Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

II. TANGGAPAN PEMERINTAH TERHADAP POKOK PERMOHONAN PARA PEMOHON

Terkait dalil Pemohon tentang ketidakpastian hukum mengenai batasan waktu PKWT dan perpanjangan PKWT.

Bahwa terhadap dalil Pemohon tersebut, Pemerintah memberikan tanggapan sebagai berikut:

Bahwa terhadap dalil Pemohon terkait PKWT pada dasarnya telah Pemerintah jawab dalam Keterangan Presiden tanggal 17 November 2023 pada halaman 6 s.d. halaman 10 dan Keterangan Tambahan Presiden tanggal 11 Desember 2023 pada halaman 2 s.d. halaman 3.

Penjelasan Pemerintah tersebut di atas, juga telah sejalan dengan ahli Pemerintah dalam Perkara Nomor 40/PUU-XXI/2023 atas nama **Sahat Sinurat, S.H., M.H.**, yang pada pokoknya menyampaikan:

1. *Ketentuan batas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan diatur dalam Pasal 56 UUCK tidak berdiri sendiri dan harus dibaca bersamaan dengan ketentuan Pasal 59 UUCK. Status Hubungan Kerja itu ada 2 (dua), yaitu PKWT dan PKWTT, dimana PKWT didasarkan pada sifat dan jenis atau kegiatan pekerjaan yang akan selesai dalam jangka waktu tertentu.*

2. *Perubahan pada Pasal 56 dan Pasal 59 UUCK, seiring dengan aturan PP 35/2021, yang mengatur batasan jangka waktu PKWT adalah selama 5 tahun. Sebelumnya dalam ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 memperbolehkan perpanjangan PKWT hingga 2 tahun, atau melakukan pembaharuan PKWT setelah masa tenggang waktu 30 hari.*
3. *Praktiknya, perpanjangan dan pembaharuan sering dianggap sama. Ada kecenderungan Pekerja/Buruh dan Pengusaha membuat addendum PKWT untuk mengatasi perpanjangan. Meskipun pembaharuan mensyaratkan masa tenggang waktu 30 hari, terkadang pekerja tetap bekerja tanpa ikatan Hubungan Kerja.*
4. *Perubahan pada Pasal 56 dan Pasal 59 dalam UUCK justru memberikan kepastian hukum dan perlindungan lebih baik bagi Pekerja/Buruh dalam pelaksanaan Hubungan Kerja yang berdasarkan PKWT.*
5. *Dalam PKWT, terminasi terjadi sesuai dengan waktu yang disepakati atau selesainya pekerjaan yang diperjanjikan. Pekerjaan dianggap selesai sesuai dengan ruang lingkup dan batas yang disepakati. Setelah pekerjaan diselesaikan Hubungan Kerja secara otomatis berakhir.*
6. *Pasal 51 UU 13/2003 menyatakan bahwa Perjanjian Kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Namun, Pasal 51 ayat (2) menegaskan bahwa Perjanjian Kerja yang harus dibuat secara tertulis, seperti PKWT, harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga apabila PKWT dibuat secara lisan, maka PKWT tersebut tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 UU Ketenagakerjaan dan ketentuan Pasal 57 UUCK. Sehingga menurut ahli apa bila PKWT dibuat secara lisan maka status hubungan kerja adalah PKWTT.*

III. PROSES PERSIDANGAN DI MAHKAMAH KONSTITUSI

Bahwa pada masa persidangan atas permohonan pengujian materiil UU 6/2023, terdapat pertanyaan Yang Mulia Hakim Konstitusi Prof. Dr. Enny Nurbaningsih, S.H., M.Hum., dan Prof. Dr. M. Guntur Hamzah, S.H., M.H., dalam persidangan pada tanggal 22 November 2023.

Terhadap pertanyaan Yang Mulia Hakim Konstitusi tersebut, Pemerintah telah memberikan jawaban melalui Keterangan Tambahan Presiden yang disampaikan secara tertulis kepada Mahkamah Konstitusi pada tanggal 11 Desember 2023.

IV. PETITUM

Berdasarkan penjelasan dan pertimbangan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Yang Mulia Ketua/Anggota Majelis Hakim Konstitusi Republik Indonesia, dapat memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima Kesimpulan Presiden secara keseluruhan;

2. Menyatakan bahwa Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*);
3. Menolak permohonan pengujian Pemohon untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian Pemohon tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);
4. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 12 Pasal 56 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang **tidak bertentangan** dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

[2.7] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan merujuk Berita Acara Persidangan dan Risalah Persidangan, yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini.

3. PERTIMBANGAN HUKUM

Kewenangan Mahkamah

[3.1] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945), Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554, selanjutnya disebut UU MK), dan Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076, selanjutnya disebut UU 48/2009), salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar.

[3.2] Menimbang bahwa oleh karena permohonan Pemohon mengenai pengujian materiil 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, selanjutnya disebut UU 6/2023) terhadap UUD NRI Tahun 1945 maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

Kedudukan Hukum Pemohon

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasannya, yang dapat mengajukan permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD NRI Tahun 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945 dirugikan oleh berlakunya suatu undang-undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia (termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama);
- b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
- c. badan hukum publik atau privat; atau
- d. lembaga negara;

Dengan demikian, Pemohon dalam pengujian undang-undang terhadap UUD NRI Tahun 1945 harus menjelaskan terlebih dahulu:

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

[3.4] Menimbang bahwa Mahkamah sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005, bertanggal 31 Mei 2005, dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007, bertanggal 20 September 2007, serta putusan-

putusan selanjutnya berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi lima syarat, yaitu:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian konstitusional tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab-akibat antara kerugian dimaksud dengan berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

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

1. Bahwa Pemohon menguji 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";
2. Bahwa Pemohon mendalilkan memiliki hak konstitusional sebagaimana diatur oleh Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945;
3. Bahwa Pemohon merupakan perorangan warga negara Indonesia [vide bukti P-1]. Dalam hal ini, Pemohon pernah memiliki pengalaman kerja sebagai karyawan magang di Universitas Kristen Indonesia [vide bukti P-4];
4. Bahwa menurut Pemohon, dengan diberlakukannya ketentuan Pasal 56 ayat (3) UU 6/2023 berpotensi menimbulkan tindakan eksploitasi perusahaan terhadap hak pekerja/buruh terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena perusahaan dapat seenaknya menetapkan jangka waktu perjanjian kerja atau

bahkan memperpanjang kembali PKWT tanpa perlu mengangkat pekerja/buruh tersebut untuk menjadi pegawai tetap.

[3.6] Menimbang bahwa berdasarkan uraian Pemohon dalam menjelaskan kedudukan hukum tersebut, Mahkamah berpendapat Pemohon telah menerangkan secara jelas kualifikasinya sebagai perorangan warga negara yang pernah bekerja [vide Bukti P-1 dan Bukti P-4]. Dalam kualifikasi demikian, Pemohon juga telah menerangkan secara spesifik hak konstitusionalnya yang menurut anggapannya dirugikan dengan berlakunya Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023, yang dimohonkan pengujian, yaitu hak untuk mendapat jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil khususnya sebagai calon pekerja yang potensial akan mengalami kerugian akibat berlakunya norma Pasal *a quo*. Dengan demikian, telah tampak adanya hubungan kausal (*causal verband*) antara anggapan Pemohon tentang kerugian hak konstitusional dengan berlakunya Pasal *a quo*, sehingga apabila permohonan Pemohon dikabulkan, kerugian demikian tidak akan terjadi. Oleh karena itu, terlepas dari terbukti atau tidaknya dalil Pemohon perihal inkonstitusionalitas norma undang-undang yang dimohonkan pengujian, menurut Mahkamah, Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam permohonan *a quo*;

[3.7] Menimbang bahwa oleh karena Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo* serta Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo* maka selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan pokok permohonan.

Pokok Permohonan

[3.8] Menimbang bahwa Pemohon mendalilkan Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 dengan dalil-dalil (selengkapnya dimuat dalam bagian Duduk Perkara) yang apabila dirumuskan oleh Mahkamah pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa menurut Pemohon, pemberlakuan ketentuan Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 menimbulkan kerugian bagi pekerja/buruh karena pasal *a quo* tidak menjelaskan secara spesifik batas waktu berlakunya suatu PKWT dan berapa kali PKWT dapat diperpanjang. Hal ini, telah menciderai hak

pekerja/buruh dalam mendapatkan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil sebagaimana dimuat dalam ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945;

2. Bahwa menurut Pemohon, pengaturan lebih lanjut terkait PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021). Selanjutnya, ketentuan Pasal 8 ayat (1) PP 35/2021 pada pokoknya menyatakan batas waktu berlakunya suatu PKWT adalah paling lama 5 (lima) tahun;
3. Bahwa menurut Pemohon, dengan tidak diaturnya batas waktu PKWT dalam UU 6/2023 merupakan suatu upaya eksploitasi pekerja dengan cara akal-akalan dari pemberi kerja untuk mendapatkan pekerja/buruh dengan upah murah tanpa perlu menaikkan status pekerja/buruh PKWT menjadi pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Berdasarkan dalil-dalil di atas, Pemohon memohon dalam petitumnya kepada Mahkamah yang pada pokoknya sebagai berikut:

- a. Menyatakan Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 bertentangan secara bersyarat (*Conditionally Unconstitutional*) dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun hanya dilakukan 1 (satu) kali".

atau

- b. Menyatakan Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 bertentangan secara bersyarat (*Conditionally Unconstitutional*) dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali".

atau

- c. Meyatakan Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 bertentangan secara bersyarat (*Conditionally Unconstitutional*) dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 3 (tiga) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali”.

[3.9] Menimbang bahwa untuk menguatkan dalilnya, Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-4. Selain itu, Pemohon juga telah menyerahkan kesimpulan tertulis yang diterima Mahkamah pada tanggal 5 Maret 2024 (selengkapnya dimuat pada bagian Duduk Perkara).

[3.10] Menimbang bahwa Mahkamah telah menerima keterangan tertulis Presiden pada tanggal 17 November 2023 yang telah didengar dalam persidangan pada tanggal 22 November 2023 dan keterangan tertulis tambahan yang diterima oleh Mahkamah pada tanggal 11 Desember 2023. Untuk mendukung dan membuktikan keterangannya, Presiden telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti PK-1 sampai dengan bukti PK-11, serta dalam persidangan pada tanggal 26 Februari 2024 telah mengajukan 1 (satu) orang ahli, yakni Sahat, S.H., M.H., yang menyampaikan keterangan lisan di bawah sumpah/janji dan dilengkapi keterangan tertulis yang diterima oleh Mahkamah pada 22 Februari 2024, serta 2 (dua) orang ahli yakni Dr. Ahmad Redi, S.H., M.H., M.Si, dan Turro Selrits Wongkaren, S.E., M.A., Ph.D yang menyerahkan keterangan tertulis dan diterima oleh Mahkamah pada tanggal 22 Februari 2024. Selain itu, Presiden juga telah menyerahkan kesimpulan tertulis yang diterima Mahkamah pada tanggal 4 Maret 2024 (selengkapnya dimuat pada bagian Duduk Perkara).

[3.11] Menimbang bahwa Mahkamah telah menerima keterangan tertulis Dewan Perwakilan Rakyat bertanggal 23 Juli 2024 yang diterima Mahkamah pada tanggal 19 Agustus 2024. Terhadap keterangan tertulis *a quo* tidak dipertimbangkan oleh Mahkamah, karena telah melewati seluruh proses pemeriksaan persidangan dan penyerahan kesimpulan tertulis.

[3.12] Menimbang bahwa setelah Mahkamah memeriksa dan membaca secara saksama permohonan Pemohon, keterangan Presiden, keterangan ahli Presiden,

bukti-bukti surat/tulisan yang diajukan oleh Pemohon dan Presiden, kesimpulan tertulis Pemohon dan Presiden, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan dalil permohonan Pemohon.

[3.13] Menimbang bahwa berkaitan dengan pengujian materiil Pasal 56 dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023, khususnya dengan adanya penambahan ayat (3) terkait dengan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah diputus oleh Mahkamah dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang diucapkan sebelumnya dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 31 Oktober 2024, dengan amar antara lain menyatakan:

“Menyatakan Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, **“Jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu dibuat tidak melebihi paling lama 5 (lima) tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan”.**”

Bahwa dengan telah dikabulkannya sebagian substansi norma Pasal 56 dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023, khususnya dengan adanya penambahan ayat (3) terkait dengan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga rumusan Pasal *a quo* yang semula berbunyi “jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja” telah dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu dibuat tidak melebihi paling lama 5 (lima) tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan”, maka sesungguhnya terhadap ketentuan norma Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang berlaku dan memiliki kekuatan hukum

mengikat adalah sebagaimana pemaknaan yang telah dinyatakan dalam amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 dan tidak lagi sebagaimana norma yang dijadikan objek dalam permohonan *a quo*. Dengan demikian, terhadap norma Pasal 56 dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023, khususnya dengan adanya penambahan ayat (3) yang menjadi objek permohonan *a quo* telah memiliki pemaknaan baru yang berlaku sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 tersebut diucapkan [vide Pasal 47 UU MK]. Dengan demikian, terlepas permohonan *a quo* memenuhi ketentuan Pasal 60 UU MK dan Pasal 78 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang atau tidak, permohonan Pemohon telah kehilangan objek.

[3.14] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan di atas, Mahkamah berpendapat permohonan Pemohon kehilangan objek.

[3.15] Menimbang bahwa terhadap hal-hal lain tidak dipertimbangkan lebih lanjut karena dinilai tidak ada relevansinya.

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum tersebut di atas, Mahkamah berkesimpulan:

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

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

[4.3] Permohonan Pemohon kehilangan objek;

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

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554), dan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076);

5. AMAR PUTUSAN

Mengadili:

Menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima.

Demikian diputus dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Suhartoyo, selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, M. Guntur Hamzah, Enny Nurbaningsih, Daniel Yusmic P. Foekh, Anwar Usman, Arief Hidayat, Ridwan Mansyur, dan Arsul Sani, masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Kamis**, tanggal **dua puluh empat**, bulan **Oktober**, tahun **dua ribu dua puluh empat**, yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Kamis**, tanggal **tiga puluh satu**, bulan **Oktober**, tahun **dua ribu dua puluh empat**, selesai diucapkan **pukul 17.52 WIB**, oleh tujuh Hakim Konstitusi yaitu Suhartoyo, selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, M. Guntur Hamzah, Enny Nurbaningsih, Daniel Yusmic P. Foekh, Anwar Usman, dan Arsul Sani, masing-masing sebagai Anggota, dengan dibantu oleh I Made Gede Widya Tanaya Kabinawa sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili dan Presiden atau yang mewakili, tanpa dihadiri oleh Pemohon/Kuasanya.

KETUA,

ttd.

Suhartoyo

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Saldi Isra

ttd.

M. Guntur Hamzah

ttd.

Enny Nurbaningsih

ttd.

Daniel Yusmic P. Foekh

ttd.
Anwar Usman

ttd.
Arsul Sani

PANITERA PENGGANTI,

ttd.
I Made Gede Widya Tanaya Kabinawa



Panitera
Muhidin - NIP 19610818 198302 1 001
Digital Signature

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