

**PUTUSAN****NOMOR 138/PUU-XXIV/2026****DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA,**

[1.1] Yang mengadili permohonan pengujian undang-undang pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam Permohonan Pengujian 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 : **Muhammad Said**
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Jalan Sultan Alauddin Nomor 28, RT/RW: 037/000,
Kelurahan Mekar Sari, Kecamatan Balikpapan Tengah,
Kota Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur

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

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

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa Pemohon telah mengajukan permohonan bertanggal 14 April 2026 yang diterima Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi pada tanggal 13 April 2026 berdasarkan Akta Pengajuan Permohonan Pemohon Nomor 136/PUU/PAN.MK/AP3/04/2026 dan dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi Elektronik (e-BRPK) dengan Nomor 138/PUU-XXIV/2026 pada tanggal 13 April 2026, yang telah diperbaiki dan diterima Mahkamah pada tanggal 4 Mei 2026, pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut.

I. Kewenangan Mahkamah Konstitusi

Bahwa ketentuan Pasal 24 ayat (2) UUD NRI 1945 menyatakan, “kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan di

bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi”.

Bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 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), Mahkamah berwenang antara lain, mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap UUD NRI Tahun 1945;

Berdasarkan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 disebutkan bahwa, “Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar”.

Bahwa kedua ketentuan dalam UUD NRI Tahun 1945 tersebut, menerangkan bahwa MK memiliki kewenangan untuk melakukan pengujian Undang-Undang (UU) terhadap Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945). Kewenangan tersebut semakin dipertegas melalui Pasal 10 ayat (1) huruf a UU No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana yang telah diubah dengan UU No. 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas UU No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, sebagaimana yang telah diubah dengan UU No. 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga UU No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, yang 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; serta Ketentuan Pasal 29 ayat (1) huruf a UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang menyebutkan bahwa salah satu kewenangan konstitusional MK adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang

putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar.

4. Bahwa dalam Pasal 9 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah dengan UU No. 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, yang menyatakan bahwa “Dalam hal suatu Undang-Undang diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi”.

Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 3 Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 7 Tahun 2025 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang, menjelaskan, “Pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 yang selanjutnya disebut PUU adalah perkara konstitusi yang menjadi kewenangan Mahkamah Konstitusi sebagaimana yang dimaksud dalam UUD 1945 dan 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 (UU MK), termasuk pengujian Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) sebagaimana dimaksud dalam Putusan Mahkamah Konstitusi”.

Peraturan Mahkamah Konstitusi *a quo*, semakin menegaskan peran Mahkamah Konstitusi dalam perkara pengujian undang-undang terhadap UUD 1945.

Bahwa dalam melaksanakan kewenangannya menguji undang-undang terhadap UUD NRI 1945, Mahkamah memiliki 5 (lima) fungsi, antara lain:

1. Mahkamah Konstitusi sebagai Pengawal Konstitusi (*The Guardian of Constitution*).
2. Mahkamah Konstitusi sebagai Penafsir Akhir Konstitusi (*The Final Interpreter of Constitution*).
3. Mahkamah Konstitusi sebagai Pengawal Demokrasi (*The Guardian of Democracy*).
4. Mahkamah Konstitusi sebagai Pelindung Hak Konstitusional Warga Negara (*The Protector of Citizens Constitutional Rights*).
5. Mahkamah Konstitusi sebagai Pelindung Hak Asasi Manusia (*The Protector of Human Rights*).

Bahwa sebagai pelindung konstitusi (*The Guardian of The Contitution*), MK juga berwenang untuk memberikan tafsir terhadap ketentuan pasal-pasal dalam suatu undang-undang agar relevan dengan nilai-nilai dalam ketentuan pada UUD 1945. Tafsir MK terhadap konstitusionalitas pasal-pasal dalam undang-undang tersebut merupakan tafsir tunggal (*The Sole Interpreter of The Contitution*) yang memiliki kekuatan hukum. Oleh karenanya, terhadap pasal-pasal yang memiliki makna bercabang, ambigu, dan/atau tidak jelas, dapat pula dimintakan penafsirannya kepada MK. Dalam sejarah perkara pengujian undang-undang, MK juga telah beberapa kali menyatakan sebuah bagian dari undang-undang konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*) sepanjang ditafsirkan sesuai dengan tafsir yang diberikan MK; atau sebaliknya tidak konstitusional jika tidak diartikan sesuai dengan penafsiran MK, dan berdasarkan Pasal 10 ayat (1) huruf a UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 disebut 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.

Mengikat permohonan uji materiil ini adalah untuk menguji Undang-Undang Cipta Kerja terhadap UUD 1945, maka berdasarkan ketentuan *a quo*, Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa dan mengadili permohonan ini.

II. Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon

Bahwa kedudukan hukum (*legal standing*) merupakan syarat yang harus dipenuhi oleh setiap Pemohon untuk mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 kepada Mahkamah Konstitusi. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK jo. Pasal 3 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang dinyatakan bahwa: Pemohon adalah Pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh 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;

d. Lembaga negara

4. Bahwa di dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) UU MK dinyatakan bahwa “Yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945”;

5. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi yang hadir berikutnya, Mahkamah Konstitusi telah menentukan 5 syarat mengenai kerugian konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK, yakni sebagai berikut:

- a. Harus ada hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945.
- b. Hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut dianggap telah dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian.
- c. Kerugian hal dan/atau kewenangan konstitusional tersebut bersifat spesifik dan aktual, setidaknya-tidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi.
- d. Ada hubungan sebab akibat (*causa verba*) antara kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional dengan undang-undang yang dimohonkan pengujian; dan
- e. Ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak terjadi lagi.

Bahwa Pemohon adalah Warga Negara Indonesia asli yang lahir dan besar di Kota Balikpapan Provinsi Kalimantan Timur yang bekerja Sebagai tenaga pengamanan (*Security*) di perusahaan PT. KINARYA ALIH DAYA MANDIRI (*Outsourcing*) berdasarkan PKWT Nomor 036/DIR-KP/PKWT8/KAL/I/2026.

Hak Konstitusional yang dirugikan

Bahwa Pemohon memiliki hak Konstitusional yang dijamin oleh UUD 1945 antara lain:

Pasal 27 ayat (2): Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 28D ayat (1): Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

Kerugian Konstitusional Pemohon

Bahwa berlakunya Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) sebagaimana dimuat dalam Pasal 81 angka 15 Lampiran UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. (Lembaran NRI Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran NRI Nomor 6856 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu hanya di buat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Telah menimbulkan kerugian spesifik dan aktual bagi pemohon sebagai berikut.

1. Ketidakpastian Kerja.

Bahwa pekerjaan pengamanan (*security*) pada hakikatnya adalah pekerjaan yang bersifat tetap, terus-menerus, dan menjadi bagian inti dari operasional keamanan perusahaan. Namun, dengan adanya fleksibilitas dalam Pasal 59 UU Cipta Kerja Pemohon terus-menerus di pekerjakan melalui skema PKWT (kontrak).

2. Ancaman Pemutusan Hubungan Kerja.

Dengan status PKWT, Pemohon setiap saat terancam kehilangan pekerjaan tanpa jaminan pesangon yang setara dengan pekerja tetap (PKWTT), yang mana hal ini sangat menjauhkan Pemohon dari hak atas penghidupan yang layak.

3. Hubungan Sebab-Akibat (*Causal Verband*)

Kerugian tersebut di atas muncul secara langsung karena Pasal 59 UU Cipta Kerja tidak secara tegas mewajibkan pekerjaan yang bersifat tetap (Seperti *Security*) untuk menggunakan status PKWTT.

Dengan demikian, Pemohon memenuhi syarat *legal standing* untuk mengajukan permohonan pengujian materiil ini.

III. Alasan Permohonan Pengujian

1. Hakikat Pekerjaan Pengamanan (*Security*) Adalah Pekerjaan Tetap (*Permanent Job*).

Bahwa Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) sebagaimana dimuat dalam Pasal 81 angka 15 Lampiran UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran NRI Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran NRI Nomor 6856 tentang Perjanjian kerja waktu

tertentu hanya di buat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Ayat (2) menyatakan bahwa PKWT (Kontrak) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang sekali selesai atau yang sifatnya sementara. Namun, kenyataannya tugas pengamanan (*Security*) adalah fungsi penunjang utama yang bersifat terus-menerus dan melekat pada operasional setiap perusahaan atau instansi selama perusahaan tersebut berdiri. Pengamanan bukan proyek musiman atau pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu.

2. Pelanggaran Asas Kepastian Hukum (Pasal 28D ayat (1) UUD 1945)

Bahwa dengan menempatkan tenaga pengamanan dalam skema PKWT (Kontrak) secara berulang-ulang, pengusaha mendapatkan celah hukum untuk menghindari kewajiban jangka panjang seperti uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan jaminan pensiun yang layak. Hal ini menciptakan Ketidakpastian Hukum bagi Pemohon, karena status kerjanya dapat di putus kapan saja tanpa perlindungan yang setara dengan pekerja tetap, padahal jenis pekerjaannya bersifat permanen. Hal ini jelas bertentangan dengan UUD 1945 Pasal 28D ayat (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

3. Bertentangan dengan Hak atas Penghidupan yang Layak (Pasal 27 ayat (2) UUD 1945)

Bahwa sistem kontrak (PKWT) yang diterapkan pada pekerjaan tetap seperti *Security* berdampak pada rendahnya kesejahteraan pekerja. Pemohon sulit mendapatkan akses perbankan atau jaminan hari tua yang stabil karena status kerja yang “tidak tetap”. Ini menghalangi Pemohon untuk mencapai taraf hidup yang layak sebagaimana dijamin oleh konstitusi dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

4. Kesesuaian dengan Semangat Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023

Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam putusan terbarunya (31 Oktober 2024) telah menegaskan perlunya pembatasan durasi PKWT maksimal 5 tahun dan memerintahkan pembentukan UU Ketenagakerjaan yang baru. Mahkamah menekankan bahwa perlindungan terhadap pekerja tidak boleh dikorbankan demi fleksibilitas ekonomi. Oleh karena itu, profesi *Security* yang merupakan pekerjaan pokok penunjang keamanan harus dikembalikan pada khitahnya sebagai pekerjaan tetap (PKWTT). Diputusan MK ini juga terdapat prinsip

TUPE untuk melindungi hak-hak pekerja di antaranya masa kerja tidak boleh di reset apabila terjadi pengalihan di dalam objek yang sama. Tetapi hal ini masih bisa diakali pemberi kerja dengan mengganti obyek pekerjaan maka hilanglah masa kerja sebelumnya menjadi nol kembali. Agar supaya pemberi kerja atau pengusaha tidak main trik atau mengakali pasal-pasal PKWT sebaiknya di Pasal 59 ini diberi penafsiran atau dimaknai oleh Mahkamah Konstitusi bahwa Tenaga Pengamanan (*security*) wajib PKWTT.

5. Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) sebagaimana dimuat dalam Pasal 81 angka 15 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dengan kutipan sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

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

2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Bahwa dalam Pasal-Pasal tersebut di atas tidak terdapat frasa atau kalimat yang spesifik menguraikan jenis dan sifat pekerjaan adalah tenaga pengamanan (*Security*). Misalnya di Pasal 1 perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu kecuali tenaga pengamanan (*Security*) wajib PKWTT.

Pasal 2. Perjanjian untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap seperti tenaga pengamanan (*Security*).

6. Petitum

Berdasarkan seluruh dalil-dalil yang telah dijabarkan di atas, Pemohon memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi yang memeriksa, menguji, dan mengadili permohonan ini untuk memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya.
2. Menyatakan bahwa Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) sebagaimana dimuat dalam Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 bertentangan dengan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai bahwa pekerjaan pengamanan (*Security/Satpam*) merupakan jenis pekerjaan yang bersifat tetap yang wajib menggunakan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
3. Menempatkan Putusan ini dalam Berita Lembaran Negara Republik Indonesia Atau dalam hal Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, Pemohon mengajukan alat bukti yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-6 sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi KTP Pemohon;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pemohon dan PT Kinarya Alihdaya Mandiri Nomor 036/DIR-KP/PKWT-08/KAL/I/2026 tanggal 1 Januari 2026, Nomor 020/PKWT-2/KAL-TCC BPP/VII/2023 tanggal 1 Juli 2023, Nomor 036/DIR-KP/PKWT-7/KAL/VII/2025 tanggal 1 Juli 2025, dan Nomor 019/PKWT-4/KAL-TCC BPP/I/2024 tanggal 1 Januari 2024;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Slip Gaji Pemohon periode: April 2026; Maret 2026; Februari 2026; Januari 2026; Agustus 2025; Juli 2025; Maret 2025; Februari 2025; Januari 2025; dan Oktober 2024;

4. Bukti P-4 : Fotokopi Sertipikat/Ijazah Kelulusan Pelatihan Satuan Pengamanan Kualifikasi Gada Pratama tanggal 19 November 2020;
5. Bukti P-5 : Fotokopi Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan Pemohon tanggal 1 Juli 2022;
6. Bukti P-6 : Fotokopi Jadwal *Shift* Kerja/Roster Pemohon bulan Mei 2026.

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

3. PERTIMBANGAN HUKUM

Kewenangan Mahkamah

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

[3.2] Menimbang bahwa oleh karena permohonan *a quo* adalah pengujian konstitusionalitas undang-undang, *in casu* norma Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) dalam Pasal 81 angka 15 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*.

[3.3] Menimbang bahwa oleh karena Mahkamah berwenang mengadili permohonan Pemohon, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan kedudukan hukum Pemohon.

Kedudukan Hukum Pemohon

[3.4] 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;
- 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;

[3.5] Menimbang bahwa Mahkamah sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 20

September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya, telah berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi 5 (lima) syarat, yaitu:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional 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 dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

[3.6] Menimbang bahwa berdasarkan uraian ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK dan syarat-syarat anggapan kerugian hak konstitusional sebagaimana diuraikan pada Paragraf [3.4] dan Paragraf [3.5] di atas, Pemohon menguraikan kedudukan hukum pada pokoknya sebagai berikut.

1. Bahwa undang-undang yang dimohonkan pengujian konstitusionalitas dalam permohonan *a quo* adalah norma Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) dalam Pasal 81 angka 15 Lampiran UU 6/2023 yang masing-masing rumusannya menyatakan sebagai berikut:

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
 - (2) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
2. Bahwa Pemohon adalah perseorangan warga negara Indonesia [vide Bukti P-1], yang bekerja sebagai tenaga pengamanan (*security*) di perusahaan alih daya

(*outsourcing*) PT. Kinarya Alihdaya Mandiri berdasarkan PKWT Nomor 036/DIR-KP/PKWT-8/KAL/II/2026 [vide Bukti P-2];

3. Bahwa Pemohon memiliki hak konstitusional atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, dan hak atas jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945;
4. Bahwa menurut Pemohon, kerugian konstitusional Pemohon bersifat spesifik dan aktual karena berlakunya pasal *a quo* yang tidak secara tegas mewajibkan pekerjaan yang bersifat tetap (seperti *security*) untuk menggunakan status pekerja tetap (PKWTT) menyebabkan Pemohon terus menerus dipekerjakan dalam status pekerja kontrak (PKWT) dan tidak mendapat jaminan pesangon yang setara dengan pekerja tetap (PKWTT) sehingga menjauhkan Pemohon untuk mendapatkan penghidupan yang layak dan ketidakpastian untuk dapat diangkat sebagai pegawai tetap (PKWTT).

Berdasarkan uraian kedudukan hukum tersebut di atas, menurut Mahkamah Pemohon telah dapat menguraikan kualifikasinya sebagai perseorangan warga negara Indonesia [vide Bukti P-1] yang dipekerjakan sebagai tenaga pengamanan (*security*) dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) [vide Bukti P-2]. Pemohon memiliki anggapan kerugian hak konstitusional atas hak pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 dan hak untuk mendapatkan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 yang disebabkan berlakunya norma Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) dalam Pasal 81 angka 15 Lampiran UU 6/2023 yang dimohonkan pengujian, karena norma undang-undang dimaksud tidak secara tegas mewajibkan pekerjaan yang bersifat tetap untuk mendapatkan status perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Anggapan kerugian hak konstitusional tersebut bersifat spesifik dan aktual, serta memiliki hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara anggapan kerugian hak konstitusional Pemohon dimaksud dengan berlakunya norma undang-undang yang dimohonkan pengujian. Oleh karena itu, apabila permohonan dikabulkan, anggapan kerugian hak konstitusional yang dimaksud oleh Pemohon tidak lagi terjadi. Dengan demikian, terlepas dari terbukti atau tidaknya persoalan konstitusionalitas norma yang dimohonkan pengujian, menurut Mahkamah, Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam mengajukan permohonan *a quo*.

[3.7] Menimbang bahwa oleh karena Mahkamah berwenang untuk mengadili permohonan *a quo* dan Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam pengujian norma Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) dalam Pasal 81 angka 15 Lampiran UU 6/2023, selanjutnya Mahkamah mempertimbangkan pokok permohonan.

Pokok Permohonan

[3.8] Menimbang bahwa Pemohon mendalilkan norma Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) dalam Pasal 81 angka 15 Lampiran UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, dengan dalil-dalil (selengkapnya dimuat dalam bagian Duduk Perkara) yang apabila dipahami dan dirumuskan Mahkamah pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa menurut Pemohon, pekerjaan pengamanan (*security*) adalah jenis pekerjaan yang bersifat tetap (*permanent job*) karena bersifat terus menerus dan melekat pada operasional setiap perusahaan selama perusahaan tersebut berdiri. Dengan demikian pekerjaan pengamanan (*security*) wajib menggunakan skema PKWTT.
2. Bahwa menurut Pemohon, tidak adanya ketentuan/frasa/kalimat yang tegas menyatakan bahwa jenis pekerjaan pengamanan (*security*) bersifat pekerjaan tetap pada Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) dalam Pasal 81 angka 15 Lampiran UU 6/2023, menyebabkan pelanggaran terhadap hak atas kepastian hukum dan hak atas kehidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 di mana Pemohon dengan bidang pekerjaan pengamanan (*security*) tidak mendapatkan kepastian untuk dapat diangkat sebagai pekerja tetap (PKWTT) dan tidak akan mendapatkan kehidupan yang layak sebagaimana pekerja tetap (PKWTT).
3. Bahwa menurut Pemohon, profesi pekerja pengamanan (*security*) yang tidak dimasukkan sebagai jenis pekerjaan tetap (PKWTT) tidak sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 karena dalam implementasinya pengusaha sering mengakali pasal-pasal mengenai PKWT. Dengan demikian, Mahkamah Konstitusi perlu memberikan tafsir dan menegaskan bahwa tenaga pengamanan (*security*) wajib menggunakan skema PKWTT.

Bahwa berdasarkan dalil-dalil sebagaimana tersebut di atas, Pemohon dalam petitum pada pokoknya memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan, Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) dalam Pasal 81 angka 15 Lampiran UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai bahwa pekerjaan pengamanan (*security/satpam*) merupakan jenis pekerjaan yang bersifat tetap yang wajib menggunakan status perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

[3.9] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalil permohonannya, Pemohon telah mengajukan alat bukti yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-6 yang telah disahkan dalam persidangan Mahkamah pada tanggal 11 Mei 2026 (selengkapnya dimuat dalam bagian Duduk Perkara).

[3.10] Menimbang bahwa oleh karena permohonan *a quo* telah jelas, Mahkamah berpendapat tidak terdapat urgensi dan relevansinya untuk meminta keterangan pihak-pihak sebagaimana disebutkan dalam Pasal 54 UU MK.

[3.11] Menimbang bahwa setelah Mahkamah membaca secara saksama dalil permohonan Pemohon beserta bukti-bukti yang diajukan, persoalan konstitusionalitas yang harus dijawab oleh Mahkamah adalah berkenaan dengan norma Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) dalam Pasal 81 angka 15 Lampiran UU 6/2023 yang menurut Pemohon bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 jika tidak memuat pengaturan jenis pekerjaan pengamanan (*security*) adalah pekerjaan bersifat tetap, yang wajib menggunakan skema perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Berkenaan dengan dalil Pemohon tersebut, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut.

[3.11.1] Bahwa untuk memahami berkaitan dengan dalil Pemohon tersebut di atas, Mahkamah terlebih dahulu perlu menguraikan perihal hubungan kerja dalam skema perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan UU 6/2023 maupun Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada tanggal 17 Januari 2012, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 yang diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada tanggal 4

November 2015, dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada tanggal 31 Oktober 2024, yang mengatur perihal Hubungan Kerja di dalam Bab IX yang dimulai dari Pasal 50 hingga Pasal 66. Di antara ketentuan tersebut dinyatakan bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis ataupun lisan untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Lebih lanjut, berkenaan dengan PKWT adalah perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu serta harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. PKWT tidak memperbolehkan adanya masa percobaan kerja dan tidak digunakan pada pekerjaan yang bersifat tetap. Adapun syarat mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang hanya dapat dibuat untuk PKWT 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 [vide Pasal 59 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 15 Lampiran UU 6/2023]. Di samping itu, berkaitan dengan PKWT ini, jika tidak digunakan sesuai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya maka akan berubah menjadi PKWTT [vide Pasal 59 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 15 Lampiran UU 6/2023], serta berkaitan dengan jangka waktu PKWT berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, dibuat tidak melebihi paling lama 5 (lima) tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan.

Bahwa lebih lanjut, berkenaan dengan perihal jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang dapat menggunakan skema PKWT, setelah berlakunya UU 6/2023, hal tersebut didelegasikan untuk diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah. Sedangkan, sebelum berlakunya UU 6/2023, dalam Penjelasan Pasal 66 ayat (1) UU 13/2003 ditegaskan bahwa pembagian jenis pekerjaan dengan kegiatan usaha pokok yang hanya diperbolehkan menggunakan skema PKWTT dan pekerjaan dengan kegiatan jasa penunjang yang dapat diserahkan pelaksanaannya pada perusahaan lain. Namun, setelah berlakunya UU 6/2023, Pasal 66 UU 13/2003 beserta Penjelasan telah berubah sehingga tidak terdapat lagi ketentuan khusus mengenai bidang/sector pekerjaan yang termasuk dalam jenis jasa penunjang.

Selanjutnya, berkaitan dengan pembagian jenis pekerjaan yang berhubungan dengan penentuan bidang/sector pekerjaan, diatur dengan mempergunakan skema PKWT dan bidang/sector pekerjaan yang dapat dialihkan melalui alih daya (*outsourcing*). Sementara itu, berkaitan dengan peraturan pemerintah sebagai peraturan pelaksanaan atas UU 13/2003 sebagaimana amanat UU 6/2023 hingga saat ini belum diterbitkan, sehingga masih menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP 35/2021), sebagai dasar hukum dalam mengatur perihal jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan pada PKWT. Lebih lanjut, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya (selanjutnya disebut Permenaker 7/2026) juga telah menentukan bahwa bidang pekerjaan dengan kegiatan penunjang meliputi: a) layanan kebersihan; b) penyediaan makanan dan minuman; c) pengamanan; d) penyediaan pengemudi dan angkutan pekerja/buruh; e) layanan penunjang operasional; dan f) pekerjaan penunjang di bidang pertambangan, perminyakan, gas, dan ketenagalistrikan [vide Pasal 3 ayat (2) Permenaker 7/2026]. Dengan demikian, tanpa bermaksud menilai legalitas peraturan-peraturan tersebut di atas, persoalan yang bersifat teknis dalam mengatur pembagian jenis/bidang pekerjaan yang bersifat pekerjaan utama/tetap dan pekerjaan penunjang/sementara telah jelas didelegasikan kepada peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang sehingga memudahkan proses penyesuaian jika dikehendaki adanya perubahan.

[3.11.2] Bahwa selanjutnya berkenaan dengan penggunaan skema PKWT atau PKWTT, UU 13/2003 telah menentukan bahwa skema PKWT tidak dipergunakan pada pekerjaan yang bersifat utama/tetap. Hal demikian, seakan-akan mengakibatkan ketidak-adilan pada pekerja/buruh yang bekerja pada jenis pekerjaan yang bersifat penunjang/sementara (PKWT) karena terhalang haknya untuk mendapatkan kesejahteraan/fasilitas yang sama dengan pekerja dengan sifat pekerjaan utama/tetap (PWKTT). Berkaitan dengan persoalan penggunaan skema PKWT yang sering kali dianggap merugikan pekerja/buruh, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang dikuatkan/ditegaskan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 6/PUU-XVI/2018 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 31 Mei 2018, telah mempertimbangkan sebagai berikut:

[3.13] ... Dalam praktik, ada beberapa jenis pekerjaan yang termasuk kriteria disebut di atas dengan alasan efisiensi bagi suatu perusahaan dan keahlian suatu pekerjaan tertentu lebih baik diserahkan untuk dikerjakan oleh perusahaan/pihak lain, antara lain pekerjaan bangunan, buruh karet, penebang tebu (musiman), konsultan, ataupun kontraktor. Terhadap jenis pekerjaan yang demikian, bagi pekerja/buruh menghadapi resiko berakhir masa kerjanya, ketika pekerjaan tersebut telah selesai, dan harus mencari pekerjaan baru. Pada sisi lain, bagi pengusaha pemilik pekerjaan akan lebih efisien dan tidak membebani keuangan perusahaan apabila jenis pekerjaan demikian tidak dikerjakan sendiri dan diserahkan kepada pihak lain yang memiliki keahlian dan pengalaman di bidang tersebut, sehingga perusahaan hanya fokus pada jenis pekerjaan utamanya (*core business*). Bagi pengusaha atau perusahaan yang mendapatkan pekerjaan yang memenuhi kriteria tersebut dari perusahaan lain, juga menghadapi persoalan yang sama dalam hubungannya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya dalam jenis pekerjaan yang sifatnya sementara dan dalam waktu tertentu. Sehubungan dengan jenis pekerjaan yang demikian, wajar bagi pengusaha untuk membuat PKWT dengan pekerja/buruh, karena tidak mungkin bagi pengusaha untuk terus mempekerjakan pekerja/buruh tersebut dengan tetap membayar gajinya padahal pekerjaan sudah selesai dilaksanakan. Dalam kondisi yang demikian pekerja/buruh tentu sudah harus memahami jenis pekerjaan yang akan dikerjakannya dan menandatangani PKWT yang mengikat para pihak. Perjanjian yang demikian tunduk pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara, yang mewajibkan para pihak yang menyetujui dan menandatangani perjanjian untuk menaati isi perjanjian dalam hal ini PKWT. Untuk melindungi kepentingan pekerja/buruh yang dalam keadaan lemah karena banyaknya pencari kerja di Indonesia, peran Pemerintah menjadi sangat penting untuk mengawasi terjadinya penyalahgunaan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang *a quo*, misalnya melakukan PKWT dengan pekerja/buruh padahal jenis dan sifat pekerjaannya tidak memenuhi syarat yang ditentukan Undang-Undang. Lagi pula, jika terjadi pelanggaran terhadap Pasal 59 Undang-Undang *a quo* hal itu merupakan persoalan implementasi dan bukan persoalan konstitusionalitas norma yang dapat diajukan gugatan secara perdata ke peradilan lain. Dengan demikian menurut Mahkamah Pasal 59 UU 13/2003 tidak bertentangan dengan UUD 1945;"

Berdasarkan kutipan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, berkaitan dengan skema perjanjian kerja, Mahkamah telah berpendirian bahwa jenis pekerjaan yang bersifat penunjang/semantara memang diperuntukkan untuk skema PKWT dan tidak dirancang/dipersiapkan untuk skema PKWTT karena hal tersebut dipengaruhi oleh sifat kegiatannya, di mana hal tersebut dilakukan untuk memberikan perlindungan baik kepada pekerja/buruh maupun pengusaha.

[3.12] Menimbang bahwa setelah menguraikan hal-hal tersebut di atas, selanjutnya berkenaan dengan petitum Pemohon yang memohon agar norma Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) dalam Pasal 81 angka 15 Lampiran UU 6/2023 agar dimaknai oleh Mahkamah bahwa jenis pekerjaan pengamanan (*security*) adalah

pekerjaan bersifat pekerjaan tetap, yang wajib menggunakan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut.

Bahwa berkenaan dengan substansi yang dimohonkan Pemohon dalam petitumnya, di samping penentuan bidang pekerjaan yang termasuk kegiatan pekerjaan penunjang bukan merupakan substansi yang didelegasikan untuk diatur dalam tingkatan undang-undang, hal tersebut juga berdampak mempersempit jangkauan makna dan merusak konstruksi substansi dari norma Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) dalam Pasal 81 angka 15 Lampiran UU 6/2023, sehingga justru berpotensi menciptakan ketidakpastian hukum. Sebab, norma Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) dalam Pasal 81 angka 15 Lampiran UU 6/2023 pada prinsipnya mengatur hal-hal yang bersifat umum, yaitu berkaitan dengan syarat pekerjaan yang termasuk sebagai pekerjaan penunjang sehingga dapat menggunakan skema PKWT untuk mendasari pelaksanaan hubungan kerja, tanpa menunjuk langsung sektor/bidang pekerjaan dalam skema PKWT secara terperinci. Oleh karena itu, perumusan yang demikian dimaksudkan agar ketentuan tersebut dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan dan karakter masing-masing perusahaan pemberi kerja. Selain itu, jika dicermati secara saksama lebih lanjut, permohonan Pemohon yang memohon agar Mahkamah menilai jenis dan sifat pekerjaan pengaman (*security*) menjadi termasuk dalam jenis pekerjaan kegiatan utama atau pekerjaan kegiatan penunjang sama halnya dengan menjadikan jenis pekerjaan yang pada awalnya dikategorikan sebagai jenis pekerjaan yang dapat menggunakan skema PKWT, dapat berubah menjadi jenis pekerjaan tetap yang harus menggunakan skema PKWTT, di mana hal tersebut di samping bukan merupakan persoalan konstitusionalitas norma, juga hal tersebut bukan merupakan kewenangan Mahkamah untuk menentukannya. Sementara itu, jika pengelompokan jenis pekerjaan tersebut bersumber dari Permenaker 7/2026 yang juga dipersoalkan oleh Pemohon, maka hal tersebut juga bukan menjadi kewenangan Mahkamah untuk menilainya, termasuk dalil Pemohon berkaitan dengan perusahaan yang mencoba mengakali ketentuan pasal-pasal tentang PKWT sebagaimana telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, hal tersebut merupakan masalah implementasi norma yang dapat diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil Pemohon berkaitan dengan norma Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) dalam Pasal 81 angka 15

Lampiran UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai pekerjaan pengamanan (*security/satpam*) merupakan jenis pekerjaan yang bersifat tetap yang wajib menggunakan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.13] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, norma Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) dalam Pasal 81 angka 15 Lampiran UU 6/2023 telah ternyata tidak menimbulkan pelanggaran terhadap hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta hak atas jaminan dan kepastian hukum yang adil, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, bukan sebagaimana yang didalilkan Pemohon. Dengan demikian, dalil Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum untuk seluruhnya.

[3.14] Menimbang bahwa berkenaan dengan hal-hal lain dan selebihnya tidak dipertimbangkan lebih lanjut karena dinilai tidak ada relevansinya.

4. KONKLUSI

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

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

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

[4.3] Permohonan Pemohon tidak beralasan menurut hukum untuk seluruhnya.

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:

Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya.

Demikian diputus dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi, yaitu Suhartoyo selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, Daniel Yusmic P Foekh, M. Guntur Hamzah, Enny Nurbaningsih, Ridwan Mansyur, Arsul Sani, Adies Kadir, dan Liliek Prisbawono Adi, masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Selasa**, tanggal **dua belas**, bulan **Mei**, tahun **dua ribu dua puluh enam**, yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Rabu**, tanggal **tujuh belas**, bulan **Juni**, tahun **dua ribu dua puluh enam**, selesai diucapkan pukul **15.23 WIB** oleh sembilan Hakim Konstitusi, yaitu Suhartoyo selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, Daniel Yusmic P Foekh, M. Guntur Hamzah, Enny Nurbaningsih, Ridwan Mansyur, Arsul Sani, Adies Kadir, dan Liliek Prisbawono Adi, masing-masing sebagai Anggota, dengan dibantu oleh Alifah Rahmawati sebagai Panitera Pengganti, dengan dihadiri oleh Pemohon, Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili, dan Presiden atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Suhartoyo
ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Saldi Isra

ttd.

M. Guntur Hamzah

ttd.

Ridwan Mansyur

ttd.

Daniel Yusmic P. Foekh

ttd.

Enny Nurbaningsih

ttd.

Arsul Sani

ttd.

Adies Kadir

ttd.

Liliek Prisbawono Adi

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Alifah Rahmawati



Plt. Panitera
Wiryanto - NIP 196406051988031001
Digital Signature

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

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