



**MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA**

**IKHTISAR PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI
NOMOR 138/PUU-XXIV/2026**

Tentang

Profesi *Security* dalam Skema Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pemohon	: Muhammad Said
Jenis 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 (UU 6/2023) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945)
Pokok Perkara	: Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) dalam Pasal 81 angka 15 Lampiran UU 6/2023 menurut Pemohon bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 karena pekerjaan pengamanan tidak termasuk dalam skema PKWTT.
Amar Putusan	: Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya
Tanggal Putusan	: 17 Juni 2026
Ikhtisar Putusan	:

Permohonan *a quo* adalah pengujian materiil Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) dalam Pasal 81 angka 15 Lampiran UU 6/2023 terhadap Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, sehingga merupakan kewenangan Mahkamah.

Pemohon adalah perseorangan warga negara Indonesia, bekerja sebagai tenaga pengamanan (*security*) dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Pemohon mendalilkan memiliki hak konstitusional atas hak pekerjaan dan penghidupan yang layak dan hak untuk mendapatkan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, yang hak tersebut dirugikan oleh berlakunya norma Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) dalam Pasal 81 angka 15 Lampiran UU 6/2023. Hal demikian karena norma undang-undang dimaksud tidak secara tegas mewajibkan pekerjaan pengamanan sebagai pekerjaan bersifat tetap sehingga mendapatkan status perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Persoalan konstitusionalitas yang harus dijawab oleh Mahkamah dalam permohonan *a quo* adalah norma apakah Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) dalam Pasal 81 angka 15 Lampiran UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 jika tidak memuat pengaturan bahwa jenis pekerjaan pengamanan (*security*) adalah pekerjaan bersifat tetap, yang wajib menggunakan skema PKWTT.

Hubungan kerja dalam skema PKWT diatur dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan UU 6/2023 maupun

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014, dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Berkenaan dengan perihal jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang dapat menggunakan skema PKWT, hingga saat ini masih menggunakan PP 35/2021 dan 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.

UU 13/2003 telah menentukan bahwa skema PKWT tidak dipergunakan pada pekerjaan yang bersifat utama/tetap. Ketentuan ini seakan mengakibatkan ketidakadilan 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). Terhadap persoalan tersebut Mahkamah Konstitusi telah mempertimbangkannya dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang dikuatkan/ditegaskan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 6/PUU-XVI/2018. Dengan demikian, pada pokoknya Mahkamah telah berpendirian bahwa jenis pekerjaan yang bersifat penunjang/sementara 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.

Bahwa Pemohon dalam petitumnya memohon agar norma Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) dalam Pasal 81 angka 15 Lampiran UU 6/2023 dimaknai oleh Mahkamah bahwa jenis pekerjaan pengamanan (*security*) adalah pekerjaan bersifat pekerjaan tetap, yang wajib menggunakan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Menurut Mahkamah, 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. Selain itu, petitum Pemohon sama halnya memohon agar 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 bukan merupakan persoalan konstitusionalitas norma. Sementara itu, jika persoalan pengelompokan jenis pekerjaan tersebut bersumber dari Permenaker 7/2026, maka hal tersebut juga bukan menjadi kewenangan Mahkamah untuk menilainya. Termasuk pula dalil Pemohon mengenai perusahaan yang mencoba mengakali ketentuan pasal-pasal tentang PKWT, hal tersebut merupakan masalah implementasi norma. Berdasarkan pertimbangan demikian, menurut Mahkamah permohonan Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum dan selanjutnya Mahkamah menjatuhkan amar “Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya”.