

ASLI

Bekasi, 26 Juni 2023

Kepada Yth.,

KETUA MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA

Jl. Medan Merdeka Barat 6

Jakarta Pusat 10110.

Perihal: Permohonan Perbaikan 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

PERBAIKAN PERMOHONAN	
NO. ...	61/PUU-...XXI.../20...23
Hari	:...Senin
Tanggal	:...26 Juni '23
Jam	:...13.04 WIB.

Dengan Hormat,

Nama : Leonardo Siahaan, S.H
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 20 Juli 2000
Tempat Tinggal : Perumahan Taman Alamanda Blok B7 No 24, Tambun Utara Bekasi
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Email : leonardoolefins@gmail.com

Selanjutnya disebut sebagai.....PEMOHON

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa Pasal 24 ayat (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 ayat (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 ayat (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 ayat (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 ayat (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 ayat (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.

II. KEDUDUKAN HUKUM (LEGAL STANDING) PEMOHON

1. Pasal 51 Ayat (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 ayat (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 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 potensial 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 potensial 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.

III. ALASAN 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 spesifik 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 EFEK

8. **PEMOHON** berpendapat semenjak diberlakunya 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.

Pasal 58 (4) dan (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Pasal 8 (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan	Pasal 56 (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja
---	--	--

	Pemutusan Hubungan Kerja	
<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>

IV. 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*).

Hormat saya:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Leo Siahaan', written in a cursive style.

Leonardo Siahaan, S.H