

DITERIMA DARI	Pemohon
Hari	: Senin
Tanggal	: 05 Juni 2023
Jam	: 02:00 WIB

Bekasi, 5 Juni 2023

Kepada Yth.,

**KETUA MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA**

Jl. Medan Merdeka Barat 6

Jakarta Pusat 10110.

**Perihal: Permohonan Pengujian Undang-Undang Pasal 256 (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**

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](mailto: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 256 (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) PARA 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

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 merupakan berusia produktif bekerja mempunyai ketakutan secara potensial, 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**

#### **A. POSISI PEKERJA MERUPAKAN PIHAK YANG LEMAH**

Pekerja/atau buruh seringkali atau sangat rentan terhadap tipu daya muslihat perusahaan, penyebab ini didasarkan bahwa ketidaktahuan buruh/atau pekerja terhadap hal-hal apa saja yang perlu diperhatikan didalam perjanjian kerja, tidak hanya itu tidak semua pekerja/atau buruh mengetahui secara pasti ketentuan Undang-Undang. Keterbatasan pengetahuan hal-hal seperti itu seringkali membuat pekerja/atau buruh tanpa sadar dirinya mengikuti aturan yang secara actual atau potensial menyebabkan tercidainya hak-haknya yang dijamin Undang-Undang.

Undang-Undang yang diharapkan memberikan perlindungan dan kepastian terhadap hak-hak buruh/pekerja justru membuat keresahan, rentan dimanfaatkan oleh kelompok-kelompok perusahaan yang bertindak semaunya terhadap pekerja/atau buruh. Semakin jelas bahwa dengan hadirnya 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 secara langsung memberikan peluang eksploitasi pekerja terhadap pekerja/atau buruh yang terikat perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak jelas batas limit waktunya.

Permasalahan ini justru menimbulkan ketakutan secara meluas, dibuatnya batas limit waktu tertentu didalam perjanjian kerja waktu tertentu sebagai bentuk perlindungan pekerja/atau buruh mencegah Tindakan sewenang-wenang perusahaan. Domino efek ketakutan ini dapat melahirkan ketidakpercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan masyarakat dapat berspekulasi penerapan 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 titipan pengusaha atau Pasal pesanan.

Hadirnya 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 meniadakan kebiasaan yang diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempunyai aturan batas waktu yang jelas yaitu dapat dilihat didalam Pasal 58 (4) dan (6) yang berbunyi:

*“(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.*

*(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”.*

Sayangnya Pasal 58 (4) dan (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihapuskan di Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pemohon dapat mengatakan bahwa 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 merupakan sebagai bentuk kemunduran hukum yang secara terang benderang terjadi di produk hukum Indonesia

Ekstistensi 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 memberikan ketidakjelasan makna dari pekerjaan waktu tidak tertentu, alasannya adalah bahwa untuk pegawai perjanjian kerja waktu tidak tertentu pekerjaan yang penyelesaiannya tidak terlalu lama sebagaimana dari pemberlakuan Pasal 59 (1) huruf B Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 59 (1) huruf B Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang memang diperuntukkan untuk penyelesaian pekerjaannya tidak lama jelas tidak akan menggambarkan maknanya karena bisa saja suatu perusahaan memperkerjakan pegawainya dalam waktu 10 Tahun atau lebih karena ketidakjelasan 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. Bila dilihat suatu perbandingan antara norma abstrak yang lama (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dengan norma abstrak yang baru (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja) sangat jauh sekali perlindungan hukumnya atau kejelasan hukumnya.

Bila dalam prakteknya sebelum diberlakukan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempertegas bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat diperbaharui akan tetapi tidak boleh melampaui 3 tahun ( Pasal 59 (3) dan (4) ) sedangkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang tidak tegas adanya batas limit sampai

berapa lama dibatasi diperbaharui perjanjian kerja waktu tidak tertentu

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

**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 berkaitan 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.

### **C. 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 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 Pelaksananya saling bersebrangan bunyinya maka menjadi celah bagi oknum pengusaha yang nakal.

<p><b>Pasal 58 (4) dan (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</b></p>	<p><b>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</b></p>	<p><b>Pasal 56 (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja</b></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>(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</p>	<p>Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.</p>

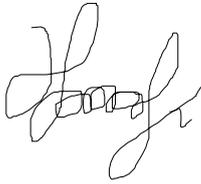
<p>(6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun”.</p>	<p>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>	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

#### 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 256 (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat
3. Menyatakan Pasal 256 (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 ) terhadap frasa “***Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.***” ” 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 boleh dilakukan 1 (satu) kali***”
4. 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 'Leonardo Siahaan', written in a cursive style.

Leonardo Siahaan, S.H

