



# YUSTITIA

FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS NGURAH RAI

## IMPLIKASI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 168/PUU-XXI/2023 TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

Oleh:

I Ketut Satria Wiradharma Sumertajaya, Kadek Ary Purnama Dewi,  
Cokorda Gde Swetasoma, I Dewa Made Adhi Utama  
Fakultas Hukum Universitas Ngurah Rai

Email: satriawiradharma713@gmail.com , aryartana2213@gmail.com,  
Cokordagedeswetasma@gmail.com , adhihutamadewa@gmail.com

### ABSTRAK

Pengaturan mengenai PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja oleh sebagian masyarakat dirasa tidak memberikan perlindungan kepada pekerja karena batas waktu PKWT menjadi lebih panjang dan adanya ketentuan bahwa jangka waktu PKWT didasarkan atas kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Undang-Undang Cipta Kerja tersebut dianggap bertentangan dengan konstitusi sehingga terhadapnya dilakukan pengujian. Permohonan pengujian terhadap ketentuan PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja diajukan kepada Mahkamah Konstitusi pada tahun 2013 dengan Nomor Register 168/PUU-XXI/2023, yang kemudian diputuskan oleh Mahkamah Konstitusi pada tanggal 31 Oktober tahun 2024. Putusan Mahkamah Konstitusi ini menyebabkan terjadinya perubahan terhadap pengaturan mengenai PKWT di Indonesia.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*Case Approach*), selanjutnya hasil yang ditemukan dalam penelitian ini digambarkan secara deskriptif.

Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja mengatur ketentuan baru mengenai PKWT, pengaturan tersebut dimohonkan pengujian terhadap UUD NRI 1945 pada Mahkamah Konstitusi. Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023, mengabulkan permohonan para pemohon untuk sebagian. Terkait dengan permohonan pasal-pasal yang mengatur mengenai PKWT Mahkamah Agung memutus Pasal 56 ayat (3) dan Pasal 57 ayat (1) dengan putusan inkonstitusional bersyarat. Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut pengaturan mengenai jangka waktu PKWT menjadi lebih jelas, Mahkamah Agung memberikan pemaknaan terhadap ketentuan Pasal 56 ayat (3) bahwa jangka waktu PKWT paling lama 5 (lima) tahun termasuk jika terdapat perpanjangan PKWT, jangka waktu PKWT tidak dapat didasarkan pada perjanjian kerja yang disepakati oleh pekerja dengan pemberi kerja. Selain itu putusan Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

### Kata Kunci:

Jangka Waktu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Putusan Mahkamah Konstitusi

**ABSTRACT**

*The provisions regarding Fixed-Term Employment Agreements in the Job Creation Law are considered by some people to not provide protection to workers because the time limit for Fixed-Term Employment Agreements is longer and there is a provision that the term of the Fixed-Term Employment Agreement is based on an agreement between the worker and the employer. The Job Creation Law is considered to be contrary to the constitution so that a judicial review is carried out. The application for judicial review of the provisions of the Fixed-Term Employment Agreement in the Job Creation Law was submitted to the Constitutional Court in 2013 with Registration Number 168/PUU-XXI/2023, which was then decided by the Constitutional Court on October 31, 2024. This Constitutional Court decision caused changes to the regulations regarding PKWT in Indonesia.*

*In this study, the author uses a normative legal research method with a statute approach and a case approach, then the results found in this study are described descriptively.*

*Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation regulates new provisions regarding Fixed-Term Employment Agreements, the provisions were requested for judicial review against the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia at the Constitutional Court. The Constitutional Court in Decision Number 168/PUU-XXI/2023, granted the applicants' request in part. Regarding the request for articles regulating Fixed-Term Employment Agreements, the Supreme Court ruled that Article 56 paragraph (3) and Article 57 paragraph (1) were conditionally unconstitutional. After the Constitutional Court Decision, the provisions regarding the term of the Fixed-Term Employment Agreement became clearer, the Supreme Court gave meaning to the provisions of Article 56 paragraph (3) that the term of the Fixed-Term Employment Agreement is a maximum of 5 (five) years including if there is an extension of the Fixed-Term Employment Agreement, the term of the Fixed-Term Employment Agreement cannot be based on the work agreement agreed by the worker with the employer. In addition, the Constitutional Court's decision emphasized that the Fixed-Term Employment Agreement must be made in writing using the Indonesian language and Latin letters.*

**Key Words:**

*Term, Fixed Term Employment Agreement, Constitutional Court Decision*

**1. PENDAHULUAN****1.1 Latar Belakang**

Pada masa Pembangunan Nasional saat ini faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara Republik Indonesia.<sup>1</sup> Landasan konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan pada Pembukaan dan Batang Tubuh Undang-Undang Dasar 1945. Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, suasana batiniah serta cita-cita hukum dari Undang-Undang Dasar 1945, yang bersumber dan dijiwai oleh

falsafah Pancasila. Suasana batiniah dan cita-cita hukum tersebut selanjutnya dijemakan di dalam batang tubuhnya. Perihal isi ketentuan dalam batang tubuh yang ada relevansinya dengan masalah ketenagakerjaan yakni pada Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) menyatakan bahwa<sup>2</sup> "Setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak."

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan) maupun

1 Djumadi, 2006, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, h.1

2 *Ibid.*

Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang- Undang (selanjutnya disebut Undang-Undang No. 6 Tahun 2023) merupakan ketentuan hukum bagi pelaksanaan pembangunan pada sektor ketenagakerjaan, yang mengatur hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja, pekerja dengan pekerja, maupun pekerja atau pemberi kerja dengan pemerintah.<sup>3</sup> Hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja merupakan hubungan kerja karena dalam melakukan pekerjaannya pekerja wajib melakukan suatu perjanjian dengan pemberi kerja berupa perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut didalamnya berisi ketentuan mengenai unsur pekerjaan, unsur upah dan unsur perintah. Perjanjian kerja merupakan suatu dasar hukum bagi pekerja dalam melaksanakan hak dan kewajibannya.

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.” Perjanjian kerja pada dasarnya merupakan salah satu bentuk dari perjanjian sehingga perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja harus mengacu dan memenuhi ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) tentang syarat sahnya suatu perjanjian. Perjanjian kerja diatur secara khusus dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, oleh karena itu perjanjian kerja yang sah wajib memenuhi beberapa ketentuan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan

meliputi:

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban

Perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, berarti telah terjadi peristiwa hukum, yaitu hukum perjanjian, dimana para pihak yang mengadakan perjanjian harus melakukan hak dan kewajiban seperti yang tertuang dalam perjanjian layaknya mereka menaati undang-undang, hal tersebut biasa disebut dengan asas *pacta sunt servanda*, yang diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) yang menyatakan “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Pembuatan perjanjian meskipun terdapat asas kebebasan berkontrak namun para pihak harus tetap mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pembuatan perjanjian kerja pada prakteknya terdapat beberapa macam dan jenis salah satunya yaitu perjanjian kerja waktu tertentu. Menurut Pasal 1 angka 10 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 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah “Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.” Dari ketentuan tersebut dapat diartikan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

---

3 Cornelia Indira Kusuma Bahari dan Emmilia Rusdiana. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu Untuk Mendapatkan Hak Cuti Tahunan.” *E-journal Unesa*. h.131.

terdiri atas:<sup>4</sup>

- 1) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu.
- 2) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu paling lama 5 (lima) tahun, pekerjaan bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Sedangkan Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas pekerjaan tertentu yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang sementara sifatnya sebagaimana yang diatur dalam Pasal 5 dan Pasal 6 PP Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pengaturan mengenai PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang lebih lanjut diatur dalam PP Perjanjian Kerja Waktu Tertentu oleh sebagian masyarakat dirasa tidak memberikan perlindungan kepada pekerja karena batas waktu PKWT menjadi lebih Panjang dan adanya ketentuan bahwa jangka waktu PKWT didasarkan atas kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Pekerja memiliki posisi yang lebih lemah dibandingkan pemberi kerja yang posisinya lebih kuat secara sosial ekonomi. Jika hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja ini diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka untuk menciptakan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah.<sup>5</sup> Perubahan

ketentuan mengenai PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja tersebut dianggap bertentangan dengan konstitusi sehingga terhadapnya dilakukan pengujian.

Permohonan pengujian terhadap ketentuan PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja diajukan kepada Mahkamah Konstitusi pada tahun 2013 dengan Nomor Register 168/PUU-XXI/2023, yang kemudian diputusan oleh Mahkamah Konstitusi pada tanggal 31 Oktober tahun 2024. Putusan Mahkamah Konstitusi ini menyebabkan terjadinya perubahan terhadap pengaturan mengenai PKWT di Indonesia. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka menjadi penting untuk diteliti mengenai bagaimana Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

## 1.2 Metode Penelitian

Tulisan ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif juga disebut dengan penelitian hukum doktriner, karena penelitian ini hanya ditujukan pada peraturan-peraturan yang tertulis, sehingga penelitian tersebut berkaitan erat dengan studi kepustakaan (*library research*).<sup>6</sup> Penelitian ini menggunakan pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*Case Approach*). Penelitian hukum normatif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Penelitian ini bersifat deskriptif, yakni secara rinci menggambarkan dan menemukan fakta- fakta hukum berkenaan dengan masalah yang diteliti.

4 FX. Djumialdji, 2001, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta. h.25

5 Lalu Husni. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, h.11.

6 Irwansyah dan Yunus, Ahsan, 2021, *Penelitian Hukum Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel*, Mirra Buana Media, Yogyakarta. h. 98

## 2. PEMBAHASAN

### 2.1 Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebelum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja.<sup>7</sup> Keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja menjadi hal yang sering menimbulkan perselisihan, oleh karena itu untuk meminimalisir terjadinya perselisihan diantara pekerja dan pemberi kerja maka batasan-batasan mengenai hak dan kewajiban tersebut diatur dalam suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang dalam Bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenskoms*, mempunyai beberapa pengertian.<sup>8</sup> Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah." Sedangkan menurut pendapat Iman Soepomo perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Pentingnya kedudukan perjanjian kerja ini menyebabkan dibutuhkan pengaturan mengenai perjanjian kerja dalam peraturan perundang-undangan. Pengaturan khusus terkait ketenagakerjaan pertama kali dibentuk pada tahun 2003, yakni dengan diundangkannya Undang-

Undang Ketenagakerjaan. Dalam undang-undang tersebut diatur mengenai perjanjian kerja dan jenis-jenisnya. Perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha dapat dilakukan secara lisan atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis.<sup>9</sup> Menurut Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 terdapat 2 jenis perjanjian kerja yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

PKWT diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT tidak dapat diberlakukan untuk semua jenis pekerjaan, namun harus memenuhi ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Pasal 57, Pasal 58 dan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mengatur sebagai berikut:

#### Pasal 57

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa

7 Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta., h. 36

8 Lalu Husni. *Op.Cit.* h. 54

9 Munir Fuady, 2002, *Pengantar Hukum Bisnis*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, h. 193



Indonesia dan Bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

#### Pasal 58

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

#### Pasal 59

- (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 **d i p e r k i r a k a n** penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (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.
- (4) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/ buruh yang bersangkutan.
- (5) 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.
- (6) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (7) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan ketentuan pasal-pasal tersebut diatas, maka dapat dimaknai bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang waktunya tidak lebih dari 3 (tiga)

tahun, dan jangka waktu PKWT hanya dapat dibuat paling lama 2 (dua) tahun, dan hanya boleh diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun. Apabila ketentuan tersebut dilanggar maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pengaturan mengenai PKWT dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut mengalami perubahan, akibat diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (yang selanjutnya disebut Undang-Undang Cipta Kerja). Terdapat beberapa perubahan yakni sebagai berikut:

- a. Perubahan dalam Pasal 56, yakni ditambahkan 2 ayat yaitu ayat (3) yang mengatur bahwa jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu yang diatur dalam ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja, dan ayat (4) mengatur bahwa adanya Peraturan Pemerintah yang mengatur lebih lanjut
- b. Perubahan dalam Pasal 59, yakni Undang-Undang Cipta Kerja menghapus beberapa ketentuan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketentuan yang dihapus adalah terkait perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja. Hilangnya ketentuan ini menyebabkan terjadinya ketidakpastian hukum mengenai berapa kali perjanjian kerja dapat diperpanjang dan diperbaharui.<sup>10</sup>

Ketentuan mengenai jangka waktu dan perpanjangan PKWT selanjutnya diatur secara lebih rinci dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang merupakan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam Pasal 8 Peraturan

Pemerintah tersebut diatur secara tegas mengenai jangka waktu dan perpanjangan PKWT. Berdasarkan Pasal 8 ayat (1) PKWT dapat dilaksanakan paling lama dalam waktu 5 (lima) tahun, dan 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 sebagaimana yang diatur dalam Pasal 8 ayat (2).

Ketentuan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, memiliki dampak signifikan bagi tenaga kerja terkait dengan jangka waktu PKWT. Meskipun telah dilakukan perubahan Undang-Undang Cipta Kerja, namun peraturan pelaksana yang berlaku masih Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 yang berasal dari Undang-Undang Cipta Kerja. Hal ini karena masih ada diskusi mengenai revisi Peraturan pemerintah tersebut.<sup>11</sup> Berdasarkan hal tersebut maka pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, PKWT berdasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja, yang kemudian pengaturan lebih lanjutnya diatur dalam Peraturan Pemerintah yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

## **2.2 Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja telah diundangkan dan berlaku sejak tanggal 31

<sup>10</sup> Kinanthi Puspitaningtyas dan Waluyo Waluyo, 2024, "Politik Hukum Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perundang-Undangan di Indonesia", *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, Vol.12, No. 1, 2024. h. 44-45

<sup>11</sup> *Ibid*, h.46

Maret tahun 2023. Oleh karena itu maka sesuai dengan asas fiksi hukum semua ketentuan yang diatur dalam undang-undang tersebut telah mengikat sejak saat itu juga. Asas fiksi hukum berarti bahwa ketika suatu peraturan perundang-undangan telah diundangkan maka pada saat itu setiap orang dianggap tahu (*presumption iures de iure*) dan ketentuan tersebut berlaku mengikat sehingga ketidaktahuan seseorang akan hukum tidak dapat membebaskan/memaafkannya dari tuntutan hukum (*ignorantia jurist non excusat*). Keberadaan asas fiksi hukum, telah dinormakan di dalam penjelasan Pasal 81 ketentuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Peraturan Perundang-undangan yakni “Dengan diundangkannya Peraturan Perundang-undangan dalam lembaran resmi sebagaimana dimaksud dalam ketentuan ini, setiap orang dianggap telah mengetahuinya”.<sup>12</sup> Ketentuan dalam undang-undang tersebut telah berlaku dan mengikat setiap orang.

Keberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja ini, berarti segala aturan baru yang diatur didalamnya berlaku termasuk ketentuan mengenai PKWT yang mengalami perubahan dari yang diatur sebelumnya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketentuan baru mengenai PKWT yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja tidak dapat diterima oleh seluruh masyarakat Indonesia, karena dianggap tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja dan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (yang selanjutnya disebut UUD NRI 1945). Oleh karena itu untuk membatalkan pasal-pasal yang dianggap merugikan pekerja, dilakukan permohonan pengujian Undang-Undang Cipta Kerja terhadap UUD NRI 1945 pada Mahkamah Konstitusi.

Terkait dengan pengaturan mengenai

PKWT, pasal yang dimohonkan untuk dilakukan pengujian terhadap UUD NRI 1945 adalah sebagai berikut:

- a. Pasal 56 ayat (3) dan Pasal 56 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Cipta Kerja
- b. Pasal 57 dalam Pasal 81 angka 13 Undang-Undang Cipta Kerja
- c. Pasal 59 dalam Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Cipta Kerja

Para Pemohon dalam petitum permohonannya, terkait dengan ketentuan PKWT memohon kepada Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk memutus:

- a. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 56 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
- b. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 13 Pasal 57 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
- c. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023, mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian. Terkait dengan permohonan pasal-pasal yang mengatur mengenai PKWT Mahkamah Agung memutus Pasal 56 ayat (3) dan Pasal 57 ayat (1) dengan putusan inkonstitusional bersyarat. Inkonstitusional bersyarat berarti bahwa pasal yang dimohonkan diuji tersebut

12 Riki Perdana Raya Waruwu, 2024, Penerapan Asas Fiksi Hukum Dalam PERMA, <https://jdih.mahkamahagung.go.id/berita-detail/penerapan-asas-fiksi-hukum-dalam-perma>, diakses pada tanggal 05 Desember 2024



adalah inkonstitusional jika syarat yang ditetapkan oleh Mahkamah Konstitusi tidak dipenuhi. Dengan demikian pasal yang dimohonkan diuji tersebut pada saat putusan dibacakan adalah inkonstitusional dan akan menjadi konstitusional apabila syarat sebagaimana ditetapkan oleh Mahkamah Konstitusi dipenuhi oleh *addressaat* putusan Mahkamah Konstitusi<sup>13</sup>. Putusan inkonstitusional bersyarat merupakan model terbalik dari model putusan konstitusional bersyarat untuk mengabulkan permohonan pengujian undang-undang. Baik konstitusional bersyarat maupun inkonstitusional bersyarat pada dasarnya merupakan model putusan yang secara hukum tidak membatalkan dan menyatakan tidak berlaku suatu norma, akan tetapi kedua model putusan tersebut memuat atau mengandung adanya penafsiran (*interpretative decision*) terhadap suatu materi muatan ayat, pasal dan/atau bagian dari undang-undang ataupun undang-undang secara keseluruhan yang pada dasarnya dinyatakan bertentangan atau tidak bertentangan dengan konstitusi dan tetap mempunyai kekuatan hukum atau tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.<sup>14</sup>

Mahkamah Konstitusi memutus permohonan terhadap ketentuan PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja, sebagai berikut:

U n d a n g - U n d a n g N o m o r 6      T a h u n 2023   T e n t a n g P e n e t a p a n P e r a t u r a n P e m e r i n t a h P e n g g a n t i U n d a n g - u n d a n g N o m o r      2 T a h u n      2022 T e n t a n g   C i p t a K e r j a   M e n j a d i U n d a n g - U n d a n g	Putusan            Mahkamah Konstitusi   Nomor   168/ PUU-XXI/2023
--	--

13      Syukri Asy'ari, Dkk, Model dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Pengujian Undang-Undang (Studi Putusan Tahun 2003-2012), <https://www.mkri.id/public/content/infoumum/penelitian/pdf/Model%20dan%20Implementasi%20Putusan%20MK-revisi.pdf>, diakses pada tanggal 5 Desember 2024

14      *Ibid*

<p><b>Pasal 56 ayat (3)</b></p> <p>J a n g k a waktu atau selesainya s u a t u pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.</p>	<p>Menyatakan Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, <b>“Jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu dibuat tidak melebihi paling lama 5 (lima) tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan”;</b></p>	<p><b>Pasal 57 ayat (1)</b></p> <p>Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan b a h a s a Indonesia dan huruf latin.</p>	<p>Menyatakan Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat tertulis serta harus menggunakan secara Bahasa Indonesia dan huruf latin”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, <b>“Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”</b></p>
---	--	--	---

Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut diatas, maka pengaturan mengenai jangka waktu PKWT menjadi lebih jelas. Hal ini karena norma Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka Undang-Undang Cipta Kerja yang mendasarkan jangka waktu PKWT pada perjanjian kerja tidak memberikan kejelasan perlindungan bagi pekerja.<sup>15</sup> Pasal ini secara eksplisit menetapkan bahwa durasi PKWT ditetapkan dalam perjanjian itu sendiri dan Undang-

15 Utami Argawati, 2024, Kabulkan Sebagian, MK Minta UU Ketenagakerjaan Dipisahkan dari UU Cipta Kerja, <https://testing.mkri.id/berita/kabulkan-sebagian,-mk-minta-uu-ketenagakerjaan-dipisahkan-dari-uu-cipta-kerja-21782>, diakses pada tanggal 5 Desember 2024.

Undang Cipta Kerja mengamankan bahwa Peraturan Pemerintah bertanggung jawab untuk mengatur ketentuan tambahan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak berbasis proyek.<sup>16</sup> Sehingga untuk memberikan perlindungan atas pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh sebelum dilakukan perubahan Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Cipta Kerja, maka menurut Mahkamah Agung terkait dengan pengaturan jangka waktu PKWT yang saat ini sudah berjalan yaitu, paling lama 5 (lima) tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan PKWT.<sup>17</sup>

Putusan Mahkamah Konstitusi ini bersifat *final and binding* yang berarti bahwa putusan Mahkamah Konstitusi langsung memperoleh kekuatan hukum tetap dan kekuatan hukum mengikat sejak diucapkan dan tidak ada upaya hukum yang dapat ditempuh. Dengan demikian maka dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, tidak boleh ada pemaknaan lain dari ketentuan Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 dan Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13 Undang-Undang Cipta Kerja, yakni jangka waktu PKWT berserta perpanjangannya tidak boleh melebihi 5 (lima) tahun, dan harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Jangka waktu PKWT tidak dapat didasarkan pada perjanjian kerja yang disepakati oleh pekerja dengan pemberi kerja. Dengan demikian maka putusan Mahkamah Konstitusi ini memberikan kepastian perlindungan terhadap hak pekerja dalam suatu hubungan kerja.

### 3. PENUTUP

Berdasarkan uraian pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebelum adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

aturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pertama kali diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang selanjutnya ketentuan mengenai PKWT diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dan berdasarkan ketentuan dalam undang-undang tersebut pengaturan lebih lanjut tentang PKWT didelegasikan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat. Kemudian pada tahun 2023 Undang-Undang Cipta Kerja diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Meskipun telah dilakukan perubahan Undang-Undang Cipta Kerja, namun peraturan pelaksana yang berlaku masih Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 yang berasal dari Undang-Undang Cipta Kerja. Hal ini karena masih ada diskusi mengenai revisi Peraturan pemerintah tersebut. Terhadap ketentuan baru mengenai PKWT yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja dilakukan permohonan pengujian Undang-Undang Cipta Kerja terhadap UUD NRI 1945 pada Mahkamah Konstitusi. Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023, mengabulkan permohonan para pemohon untuk sebagian. Terkait dengan permohonan pasal-pasal yang mengatur mengenai PKWT Mahkamah Agung memutus Pasal 56 ayat (3) dan Pasal 57 ayat (1) dengan putusan inkonstitusional bersyarat. Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut pengaturan mengenai jangka waktu PKWT menjadi lebih jelas, Mahkamah Agung memberikan pemaknaan terhadap ketentuan Pasal Pasal 56 ayat (3) bahwa jangka waktu PKWT yang saat ini, paling lama 5 (lima) tahun termasuk jika terdapat perpanjangan PKWT, jangka waktu PKWT tidak dapat didasarkan pada perjanjian

---

16 Kinanthi Puspitaningtyas dan Waluyo Waluyo, *Op.Cit*

17 Utami Argawati, *Op.Cit*.

kerja yang disepakati oleh pekerja dengan pemberi kerja. Selain itu putusan Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

#### IV. DAFTAR PUSTAKA

##### Buku

Djumadi, 2006, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PTRajaGrafindo Persada, Jakarta

Djumaldji, FX, 2001, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta

Fuady, Munir, 2002, *Pengantar Hukum Bisnis*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti

Husni, Lalu, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Irwansyah dan Yunus, Ahsan, 2021, *Penelitian Hukum Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel*, Mirra Buana Media, Yogyakarta

Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

##### Jurnal

Bahari, Cornelia Indira Kusuma dan Rusdiana, Emmilia. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu Untuk Mendapatkan Hak Cuti Tahunan." *E-journal Unesa*. h.131.

Puspitaningtyas, Kinanthi dan Waluyo, 2024, "Politik Hukum Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perundang-Undangan di Indonesia", *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, Vol.12, No. 1, 2024. h. 44-45

##### Website

Argawati, Utami, 2024, *Kabulkan Sebagian, MK Minta UU Ketenagakerjaan Dipisahkan dari UU Cipta Kerja*, <https://testing.mkri.id/berita/kabulkan-sebagian,-mk-minta-uu-ketenagakerjaan-dipisahkan-dari-uu-cipta-kerja-21782>, diakses pada tanggal 5 Desember 2024.

[kabulkan-sebagian,-mk-minta-uu-ketenagakerjaan-dipisahkan-dari-uu-cipta-kerja-21782](https://testing.mkri.id/berita/kabulkan-sebagian,-mk-minta-uu-ketenagakerjaan-dipisahkan-dari-uu-cipta-kerja-21782), diakses pada tanggal 5 Desember 2024.

Asy'ari, Syukri Dkk, *Model dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Pengujian Undang-Undang (Studi Putusan Tahun 2003-2012)*, <https://www.mkri.id/public/content/infoumum/penelitian/pdf/Model%20dan%20Implementasi%20Putusan%20MK-revisi.pdf>, diakses pada tanggal 5 Desember 2024

Riki Perdana Raya Waruwu, 2024, *Penerapan Asas Fiksi Hukum Dalam PERMA*, <https://jdih.mahkamahagung.go.id/berita-detail/penerapan-asas-fiksi-hukum-dalam-perma>, diakses pada tanggal 05 Desember 2024

##### Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang- Undang

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja