
Kepastian Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

Ahmad Fauzi

Program Studi Hukum, Universitas Bhakti Asih Tangerang, Indonesia

fauziharahap2207@gmail.com

Article History:

Received : 08-02-2025

Accepted : 12-02-2025

Keywords: *Kepastian Hukum; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; Inkonstitusional*

Abstract: *Pengaturan mengenai pekerjaan waktu tertentu dalam Undang-Undang Nomor 23 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan mekanisme perjanjian kerja yaitu adanya batasan waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Namun, adanya perubahan mengenai pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang mengubah pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu dengan tidak adanya batasan waktu yang jelas ditentukan dan menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja dalam mendapatkan pekerjaan kembali. Ketidakpastian ini merugikan pekerja waktu tertentu yang melanggar haknya yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Pasal-Pasal tersebut mengatur mengenai hak untuk bekerja, sehingga UU No. 6 tahun 2023 tersebut dinyatakan inkonstitusional karena bertentangan dengan UUD 1945. Berdasarkan Putusan No. 168/PUU-XXI/2023 yang menguji tentang perubahan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu menyatakan bahwa perubahan pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu bertentangan dengan UUD 1945. Penelitian ini dilakukan dengan studi kepustakaan.*

PENDAHULUAN

Perubahan pemaknaan kata “buruh” menjadi “tenaga kerja” memiliki arti yang lebih luas.¹ Hukum ketenagakerjaan memiliki hakikat melindungi pekerja dari

¹ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang: Literasi Nusantara, 2020), hlm. 16.

kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh pengusaha. Kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pengusaha menimbulkan dominansi pengusaha, dengan adanya perjanjian kerja merupakan bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja.²

Antara pekerja dan pengusaha memiliki hubungan kerja setelah adanya perjanjian antara kedua belah pihak. Perjanjian kerja tersebut mengikat pekerja dengan pengusaha untuk bekerja dan mendapatkan upah dan pengusaha menyatakan kesanggupan untuk membayarkan upah.³ Dalam perjanjian kerja terdapat unsur-unsur yang harus diatur dalam perjanjian kerja tersebut salah satunya yaitu adanya unsur waktu tertentu.⁴

Berdasarkan unsur waktu tertentu mengatur dalam hubungan kerja dibatasi atau diatur dengan waktu tertentu, tidak terus menerus. Hubungan kerja mustahil tidak mengatur unsur ini karena unsur ini melekat pada hubungan kerja. Unsur ini merupakan terkait dengan status dan kepastian hubungan kerja.⁵

Perjanjian kerja memiliki dua macam yaitu perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu berlaku sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja. Bila jangka waktu berlakunya habis maka perjanjian kerja dengan sendirinya berakhir atau dapat berakhir karena pekerjaannya selesai. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan pada pekerjaan yang sifatnya tetap atau tidak dibatasi waktu.⁶

Pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang memiliki batasan waktu dan tidak dapat diadakan pada pekerjaan yang tetap tanpa batasan waktu. Perubahan pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pada Pasal 56 ayat (3) yang menyatakan "Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian Kerja"⁷ Pasal ini merupakan perubahan terhadap pengaturan perjanjian waktu tertentu yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Pengaturan dalam Pasal 56 ayat (3) Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tidak memberikan batasan yang eksplisit tercantum dalam Pasal tersebut mengenai batasan waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Jika melihat UU No. 13 tahun 2003 pada Pasal 59 ayat (4) yang menyatakan "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". Berdasarkan ketentuan tersebut diatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dibatasi dengan ketentuan waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali.⁸

² *Ibid.*, hlm. 20.

³ *bid.*, hlm. 63.

⁴ *bid.*, hlm. 64-65.

⁵ *bid.*, hlm. 65.

⁶ Endah Pujiastutsi, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang: Semarang University Press, 2008), hlm. 19.

⁷ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2003 tentang Cipta Kerja.

⁸ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Terdapat perbedaan pengaturan antara Undang-Undang No. 6 tahun 2023 dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hal ini terlihat dengan adanya pengaturan batasan waktu yang diatur dalam UU No. 13 tahun 2003, sedangkan UU No. 6 tahun 2003 tidak menyebutkan angka atau ketentuan pembatasan waktu kerja tertentu yang spesifik sehingga menimbulkan ketidakpastian terhadap tenaga kerja dalam mendapatkan pekerjaan.

Ketidakpastian untuk bekerja tidak sesuai dengan kodrat manusia sebagai makhluk sosial yang memiliki hak untuk bekerja.⁹ Hak untuk bekerja diatur dalam Pasal 28 D ayat (2) dinyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasal tersebut juga memberikan jaminan perlindungan bagi tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan terhadap pekerja.¹⁰

Perubahan pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu pada UU No. 6 tahun 2023 yang tidak memberikan kepastian mengenai batasan waktu terhadap perjanjian kerja waktu tertentu. Pengaturan mengenai hak untuk bekerja yang diatur dalam UUD 1945 menjadi dasar dalam pengujian konstitusional UU No. 6 tahun 2023. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis mengangkat isu mengenai ketidakpastian batasan waktu yang diatur dalam UU No. 6 tahun 2023 yang menyebabkan hak bekerja bagi tenaga kerja menjadi tidak memiliki kepastian.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum yuridis normatif (*legal research*) dengan pendekatan Undang-Undang (*statue approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Teknik pengumpulan bahan dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan atau *library research*, dengan bahan hukum primer mencakup: Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 23 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Hubungan kerja merupakan gambaran mengenai hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha atau sebaliknya yang diwujudkan dalam bentuk perjanjian.¹¹ Perjanjian berdasarkan Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan satu orang atau lebih yang mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih. Perjanjian merupakan suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara

⁹ Suparman Marzuki, *Hukum Hak Asasi Manusia*, (Yogyakarta: Pusham UII, 2017), hm. 4.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 248.

¹¹ Budi Sastra Panjaitan, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja melalui Perjanjian Kerja Bersama*, (Medan: CV. Manhaji, 2019), hlm. 78.

dua orang atau lebih, yang kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.¹²

Menurut Imam Soepomo, perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian antara pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.¹³

Mengenai syarat sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHperdata yaitu adanya kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan untuk membuat suatu perjanjian dalam hal ini yaitu cakap melakukan perbuatan hukum apabila sudah dewasa, artinya sudah mencapai umur 21 tahun atau telah kawin meskipun belum berumur 21 tahun.¹⁴ Dalam hukum ketenagakerjaan mengenai dewasa diatur dalam ketentuan Pasal 2 ayat (3) Undang-Undang No. 20 Tahun 1999 tentang pengesahan konvensi ILO No. 138 mengenai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja yaitu usia tidak boleh kurang dari usia tamat sekolah wajib dan paling tidak, tidak boleh kurang dari 15 tahun.¹⁵

Suatu hal tertentu yaitu adanya hal tertentu dalam suatu perjanjian dan suatu sebab yang halal yaitu isi perjanjian tidak bertentangan dengan undang-undang, tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.¹⁶

Perjanjian memiliki asas utama yaitu kebebasan berkontrak. Asas kebebasan ini didasari pada pandangan individual dan kebebasan individu yang memiliki pandangan setiap orang memiliki sendiri setiap kerugian yang ditimbulkan akibat perbuatan suatu perjanjian.¹⁷ Asas ini memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat suatu perjanjian kerja.

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau tidak, namun ada permasalahan ketika perjanjian kerja tidak tertulis. Ketika salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya, pada perjanjian yang tertulis pihak yang merasa dirugikan dapat menuntut berdasarkan apa yang diperjanjikan dengan adanya bukti tertulis. Sedangkan, perjanjian tidak tertulis sulit membuktikan apa yang menjadi hak dan kewajiban para pihak.¹⁸

Perjanjian kerja memiliki macam yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian waktu kerja tertentu dibuat berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu tidak mensyaratkan adanya masa percobaan, perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui dan hanya dapat diadakan paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 tahun.

¹² *Ibid.*, hlm. 79.

¹³ *Ibid.*, hlm. 80.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 82-84

¹⁵ Abdullah Sulaiman dan Andi Wali, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, (Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Jakarta, 2019), hlm. 157

¹⁶ *Op.Cit.*, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja melalui Perjanjian Kerja Bersama* hlm. 82-84

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 85.

¹⁸ Arifuddin Muda Harahap, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung:CV. Media Sains Indonesia, 2023), hlm. 80.

Berbeda dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu mensyaratkan adanya masa percobaan maksimal 3 bulan.¹⁹

Ketentuan mengenai perjanjian kerja tersebut diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Pasal 59 ayat 4, pada ayat 5 lebih lanjut mengatur mengenai pengusaha dalam perpanjangan perjanjian kerja paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir. Pada ayat 7 mengatur jika perjanjian waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat 1,2,3,4,5 dan 6, maka secara otomatis perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.²⁰ Jika melihat pengaturan ini memberikan keadilan bagi pekerja, sehingga tidak adanya ketidakpastian untuk mendapatkan pekerjaan.

Perubahan pengaturan mengenai perjanjian kerja diatur dalam UU No. 6 tahun 2023 pada Pasal 56. Mengenai pengaturan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Pasal 56 ayat (3) yang menyatakan “Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja”.²¹ Berdasarkan isi pasal tersebut memiliki perbedaan dengan yang diatur sebelumnya dalam UU No. 13 tahun 2003 pada Pasal 59 yang mengatur detail dan batasan waktu mengenai perjanjian kerja. Selain batasan waktu perjanjian kerja yaitu selama 2 tahun. Hal ini tentunya tidak menimbulkan ketidakpastian. Berbeda dengan pengaturan baru dalam UU No. 6 tahun 2023 yang tidak memberikan secara eksplisit batasan waktu perjanjian kerja waktu tertentu. Yang mana dapat menimbulkan ketidakpastian batasan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut.

Mengenai pengaturan dalam Pasal 56 ayat (3) tersebut diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (4) yang menyatakan “ Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah”.²² Berdasarkan pasal tersebut mengatur bahwa mengenai perjanjian kerja akan diatur dalam Peraturan Pemerintah, namun sampai saat penulis membuat tulisan ini peraturan pemerintah mengenai perjanjian kerja sebagaimana yang disebutkan dalam UU No. 6 tahun 2023 tersebut belum dibentuk peraturan pemerintah sebagaimana amanat Pasal 56 ayat (4). Sehingga, menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja dalam membuat perjanjian kerja dengan pengusaha.

Hal ini akan membingungkan pekerja maupun pengusaha dalam hal pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu. Jika kedua belah pihak akan membuat perjanjian kerja waktu tertentu memiliki interpretasi berbeda mengenai isi pasal yang diatur dalam UU No. 6 tahun 2023 Pasal 56 ayat (3) tersebut terlebih tidak ada penjelasan lebih lanjut. Penentuan apakah perjanjian kerja waktu tertentu bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu mengenai

¹⁹ Dina Susiani, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan*, (Jember: CV. Pustaka Abadi, 2020), hlm. 58-59.

²⁰ Pasal 59 ayat (6) dan (7) Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan

²¹ Pasal 56 ayat (3) Undang-Undang tentang Cipta Kerja tentang Penetapan peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2003 tentang Cipta Kerja.

²² Pasal 56 ayat (4) Undang-Undang tentang Cipta Kerja tentang Penetapan peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2003 tentang Cipta Kerja.

batasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu tersebut tidak diatur secara eksplisit.

Namun, jika dikaitkan dengan syarat-syarat perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk tertulis salah satunya syaratnya yaitu waktu berlakunya perjanjian kerja.²³ Diaturinya mengenai waktu berlakunya perjanjian kerja yaitu menghindari adanya perbudakan. Penentuan waktu perjanjian kerja harus sesuai dengan yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.²⁴

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

Perubahan ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang diatur dalam UU No. 6 Tahun 2023 memberikan kerugian yang dirasakan oleh pekerja. Ketentuan Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang mengubah terkait jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan dalam perjanjian waktu tertentu yang sebelumnya dalam UU 6/2003 mengatur secara tegas membatasi PKWT hingga 2 (dua) tahun, dengan satu kali perpanjangan untuk maksimal 1 (satu) tahun. Namun, dengan perubahan tersebut, batasan waktu dalam PKWT tidak lagi jelas. Sehingga memiliki potensi merugikan pekerja dan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945.²⁵

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan layak bagi kemanusiaan” hak yang diatur dalam Pasal ini termasuk ke dalam hak kesejahteraan sosial.²⁶ Jaminan pemenuhan hak untuk bekerja diatur lebih rinci dalam UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yaitu hak untuk bebas memilih pekerjaan yang disukainya.²⁷ Dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan “bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Hak atas pekerjaan memberikan kepada individu elemen martabat kemanusiaan dan juga pemberian pembayaran yang demikian penting bagi pemastian standar hidup yang layak. Hak atas pekerjaan adalah suatu mekanisme standar hidup yang layak yang merupakan tugas negara dalam menetapkan standar kehidupan yang layak bagi warga negaranya.²⁸

Upaya perlindungan dan penegakan hak asasi manusia pemerintah mempunyai tugas untuk menghormati, melindungi, menegakkan dan memajukannya. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah yaitu mengimplementasikan secara efektif dan konkrit dari instrumen hukum terkait kebijakan hak asasi manusia.²⁹

Perlindungan hukum menurut Iman Soepomo ada lima yaitu, pengerahan/penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, kesehatan kerja, keamanan

²³ *Op.Cit.*, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, hlm. 171.

²⁴ *Ibid.*, hlm. 176.

²⁵ Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023, hlm. 294.

²⁶ Anhar Gonggong, dkk, *Sejarah Pemikiran Hak-hak Asasi Manusia di Indonesia*, (Jakarta: Proyek Inventarisasi dan Dokumentasi Sejarah Nasional, 1995), hlm. 29.

²⁷ Malicia Evendia, *Konstitusi dan Hukum Hak Asasi Manusia*, (Bandar Lampung: Pusaka Media, 2022), hlm. 65-66.

²⁸ *Op.Cit.*, *Hukum Hak Asasi Manusia*, hlm. 124

²⁹ *Ibid.*, hlm. 271.

kerja dan jaminan sosial buruh. Dalam hubungan kerja, pekerja dengan pengusaha mengawalinya dengan perjanjian. Perjanjian kerja yang dilakukan memiliki batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut pekerja tetap.³⁰ Berdasarkan hal ini, perjanjian kerja dibagi menjadi perjanjian kerja waktu tertentu dan tanpa batas waktu. Hal ini jika dikaitkan dengan perubahan mengenai perjanjian waktu tertentu yang diatur dalam Pasal 59 UU 6/2023 tidak sesuai dikarenakan dalam Pasal tersebut untuk perjanjian kerja waktu tertentu tidak mengatur mengenai adanya batasan waktu yang seharusnya bagi perjanjian kerja waktu tertentu harus dibatasi waktu yang jelas.

Jika melihat bentuk hubungan kerja *outsourcing* dalam perjanjian pemborongan pekerjaan dan di dalam perusahaan penyedia jasa pekerja, tidak ada kepastian hak untuk bekerja karena dengan berakhirnya masa kontrak atau berakhirnya pekerjaan borongan akan berakhir pula hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja *outsourcing*.³¹ Permasalahan *outsourcing* tidak memiliki kepastian untuk kembali mendapatkan pekerjaan karena kontrak selesai dengan pemberi kerja. Namun, pengaturan UU No. 6/2023 ketidakpastian sudah muncul ketika pemberi kerja dengan pekerja akan membuat perjanjian kerja, di mana tidak diaturnya batasan waktu mengenai perjanjian kerja waktu tertentu. Implikasinya perjanjian kerja tersebut tidak memiliki batasan waktu yang seharusnya memiliki batasan waktu atau diketahui kapan perjanjian tersebut akan berakhir.

Mekanisme penegakan hak asasi manusia salah satunya yaitu pengujian undang-undang terhadap konstitusi yang merupakan kewenangan Mahkamah Konstitusi. Pengujian yang disebut dengan uji konstitusional atau dikenal sebagai *constitutional review*.³² Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi yang menguji mengenai perjanjian kerja waktu tertentu. Pemohon mengajukan pengujian undang-undang Cipta Kerja terkait perjanjian kerja waktu tertentu, sebelum perubahan pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur adanya batasan waktu dalam perjanjian waktu tertentu. Namun, pada UU No. 6 tahun 2023 tidak mengatur batasan tersebut. Sehingga menurut pemohon berpotensi mengakibatkan pekerja diberhentikan walau belum berakhir jangka waktu pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerjanya dengan alasan telah menyelesaikan pekerjaannya.³³

Tidak adanya parameter terkait frasa “selesainya suatu pekerjaan tertentu” tidak menciptakan kepastian hukum sehingga memberikan ruang yang leluasa suatu pekerjaan tertentu untuk memaknai dan menggunakan kriteria selesainya suatu pekerjaan tertentu untuk mengakhiri perjanjian waktu tidak tertentu dan oleh karenanya membuka ruang yang lebar bagi pengusaha untuk mengakhiri perjanjian kerjanya tersebut dengan pekerja.³⁴

Pertimbangan hukum dalam Putusan Mahkamah Konstitusi mengenai perjanjian kerja waktu tertentu mengenai perubahan dalam UU 6/2023 dibuat aturan yang membuat pengusaha memiliki ruang yang sangat luas untuk melakukan

³⁰ Ari Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 11

³¹ Kusbianto dan Dian Hardian Silalahi, *Hukum Perburuhan*, (Medan:Enam Media, 2020), hlm.45.

³² *Op.Cit.*, *Hukum Hak Asasi Manusia*, hlm. 279-280.

³³ Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023, hlm. 115.

³⁴ *Ibid.*

pembaharuan PKWT pekerja secara berulang kali tanpa batasan dan dalam jangka waktu yang menentu sehingga hal tersebut tidak memberikan jaminan kepastian bagi pekerja.³⁵ Sehingga dalam Putusan Mahkamah Konstitusi dinyatakan Pasal 56 ayat (3) dan (4) dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945.³⁶

KESIMPULAN

Perubahan pengaturan mengenai perjanjian waktu yang diatur dalam UU 6/2023 telah menimbulkan ketidakpastian mengenai batasan waktu dalam hubungan kerja perjanjian kerja waktu tertentu. Perubahan tersebut menimbulkan kerugian bagi pekerja dikarenakan dengan tidak diaturnya batasan waktu dalam UU 6/2023 tersebut kemungkinan kontrak kerja dapat sewaktu-waktu diakhiri oleh pemberi kerja.

Potensi kerugian bagi pekerja dengan adanya pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu dalam UU 6/2023 diuji oleh Mahkamah Konstitusi. Pekerja mengajukan permohonan bahwa tidak adanya batasan waktu yang diatur dalam UU 6/2023 telah melanggar Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat 2 (1) UUD 1945. Putusan Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan tersebut karena bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

DAFTAR PUSTAKA

- Evendia, Malicia. (2022). *Konstitusi dan Hukum Hak Asasi Manusia*. Bandar Lampung: Pusaka Media.
- Gonggong, Anhar. Dkk. (1995). *Sejarah Pemikiran Hak-hak Asasi Manusia di Indonesia*. Jakarta: Proyek Inventarisasi dan Dokumentasi Sejarah Nasional.
- Harahap, Muda, A. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Harahap, Muda, A. (2023). *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Kusbianto & Silalahi, D. H. (2020). *Hukum Perburuhan*. Medan: Enam Media.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023.
- Marzuki, Suparman. (2017). *Hukum Hak Asasi Manusia*. Yogyakarta: Pusham UII.
- Panjaitan, Sastra, B. (2019). *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja melalui Perjanjian Kerja Bersama*. Medan: CV. Manhaji.
- Pujiastuti, Endah. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press.
- Sulaiman, Abdullah, & Wali, A. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Jakarta.
- Susiani, Dina. (2020). *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan*. Jember: CV. Pustaka Abadi.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN. 2003/39, TLN. 4279).

³⁵ *Ibid.*, hlm. 504-505.

³⁶ *Ibid.*, hlm. 534-545.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2003 tentang Cipta Kerja (LN. 2023/41, TLN. 6856)

Wijayanti, Ari. (2009). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika.