



Analisis Putusan Mk Nomor 168/Puu-Xxi/2023: Implikasi Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Di Indonesia

Rusyiana, Ilma Amalia, Nor Isma, Widi Pandu Ardiyanto, Muhammad Wildan Aulia Fahmi, Diena Mawaddah, Devi Noviarani

Universitas Negeri Semarang

Abstrak

Received: 20 Juni 2025
Revised: 27 Juni 2025
Accepted: 01 Juli 2025

Pertumbuhan ekonomi yang cepat dipengaruhi oleh peningkatan Investasi serta penciptaan lapangan kerja. Adanya kebijakan harus dibarengi dengan regulasi yang diperbaharui. Peningkatan investasi yang dilakukan oleh pemerintah dibarengi dengan pembaharuan regulasi melalui Omnibus Law yang merupakan sekumpulan peraturan perundang-undangan yang mengatur segala aspek Cipta Kerja termasuk ketenagakerjaan. Namun, regulasi baru yang dibuat oleh pemerintah dalam implementasinya menimbulkan kerugian bagi para pekerja. Atas dasar tersebut diajukanlah gugatan Ke Mahkamah Konstitusi dengan hasil putusan MK No.168/PUU-XXI/2023. Di dalam penelitian ini akan berfokus terhadap Implikasi putusan tersebut terhadap Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia dan terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka dengan pendekatan yuridis normatif yakni melalui putusan Mahkamah Konstitusi serta sumber data lain seperti artikel, jurnal, buku serta karya ilmiah lainnya. Berdasarkan penelitian ini Putusan MK No.168/PUU-XXI/2023 memiliki implikasi hukum terhadap Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia. Serta memiliki pengaruh yang positif bagi Perlindungan Hak-Hak Pekerja di Indonesia.

Kata Kunci: Putusan MK No.168/PUU-XXI/2023, Ketenagakerjaan, Implikasi Hukum.

(*) Corresponding Author:

rusyianarusyi@students.unnes.ac.id,

ismanor25@students.unnes.ac.id,

Refiwildanaf@students.unnes.ac.id,

devinoviarani@students.unnes.ac.id

ilmaamal4@students.unnes.ac.id,

widipandu1412@students.unnes.ac.id,

diena04@students.unnes.ac.id,

How to Cite: Rusyiana, R., Amalia, I., Isma, N., Ardiyanto, W. P., Fahmi, M. W., Mawaddah, D., & Noviarani, D. (2025). Analisis Putusan Mk Nomor 168/Puu-Xxi/2023: Implikasi Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(7.A), 139-147. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10765>.

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat yakni dengan meningkatkan investasi serta menciptakan lapangan kerja. Sehingga dalam hal ini dapat meminimalisir banyaknya pengangguran dan ketidakstabilan perekonomian masyarakat. Menurut beberapa pakar ahli dalam meningkatkan investasi serta menciptakan lapangan kerja dapat mengurangi perlindungan terhadap hak buruh serta dapat mempermudah putusnya hubungan kerja hal ini juga dapat menimbulkan ketidakpastiannya serta kerentanan pada para pekerja.

Melalui perkara dalam putusan MK No.168/PUU-XXI/2023 telah membawa dampak yang sangat besar bagi para pekerja melalui beberapa aspek ketenagakerjaan. Pada putusan telah dijelaskan bahwa MK telah memutuskan perubahan yang sangat signifikan dalam meningkatkan keadilan serta kesejahteraan terhadap para pekerja. Selain itu, MK juga telah memutuskan dalam memberi arahan terhadap pemerintah dalam memisah atau mengubah regulasi dari ketenagakerjaan mulai dari cluster undang-undang cipta kerja dalam maksimal

waktu 2 tahun. Harapannya langkah-langkah tersebut akan menjawab dari berbagai polemik serta usulan dari beberapa kalangan buruh serta serikat pekerja terkait perlindungan hak dasar pekerja. Begitupun dengan tenaga kerja asing. Dalam hal ini MK telah menegaskan bahwasanya, pekerja lokal harus diprioritaskan dalam semua aspek kerja. Sementara itu bagi gaji tenaga kerja asing banyak boleh menduduki posisi tertentu yang memang membutuhkan keahlian yang lebih spesifik. Pengambilan keputusan sepenuhnya berada dalam kewenangan menteri ketenagakerjaan dalam menegaskan bahwasanya aturan diterapkan demi kepentingan nasional.¹

Selain itu juga terdapat isu dalam putusan ini yaitu mengenai PKWT atau perjanjian kerja waktu tertentu dalam hal ini juga telah mengalami penyesuaian dengan waktu maksimal 5 tahun. Putusan ini telah memberikan kepastian hukum serta perlindungan terhadap pekerja terutama pekerja kontrak. Terkait waktu istirahat pekerja yaitu dua hari istirahat mingguan pada 5 hari kerja dan penetapan hari istirahat dalam 6 hari kerja. Selain waktu yang telah ditentukan bagi para pekerja terkait waktu istirahat. MK juga telah menghapus adanya ketidakpastian dalam peraturan libur panjang. Sehingga, dari perusahaan mulai sekarang wajib dalam memberi cuti panjang tanpa adanya alasan. Dalam isu perubahan mengenai pentingnya faktor kebutuhan hidup yang layak sebagai landasan dalam menentukan upah minimum serta melibatkannya dewan pengupahan dalam perumusan. Dengan tujuan bisa mengatasi disparitas upah antar wilayah serta keadilan terhadap hak-hak para pekerja.

Dalam perkara No. 168/PUU_XXI/2023 telah memberikan dampak terhadap para pekerja. Harapannya seluruh tenaga kerja mendapatkan status mereka sebagai pekerja baik dalam konversi pekerja tetap ataupun telah selesai. Selain itu MK juga telah mengalihkan kewenangan pengaturan mengenai *outsourcing* serta tenaga kerja asing terhadap menteri ketenagakerjaan hal ini mencakup beberapa pengambilan keputusan mengenai persetujuan dalam penggunaan tenaga kerja asing serta pengalihan daya untuk memprioritaskan perlindungan tenaga kerja lokal. Dalam aturannya juga diharapkan menteri ketenagakerjaan dapat memastikan bahwa regulasi yang telah berlaku benar-benar diterapkan dengan seadil-adilnya dan memberikan perlindungan terhadap para pekerja. Putusan ini juga telah memperkuat kerangka hukum dalam melindungi para pekerja termasuk pekerjaan *outsourcing* dan menegaskan batasan terkait apa saja pekerjaan yang dialihdayakan memberikan batasan terhadap jangka waktu PKWT serta memberikan pengawasan otoritas yang berwenang. Tujuannya dalam menciptakan keadilan dalam sektor ketenagakerjaan dan menjaga serta memberikan stabilitas keamanan kerja yang baik.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang diambil oleh penulis, penulis menggunakan metode penelitian studi pustaka dengan pendekatan yuridis normatif yakni melalui putusan Mahkamah Konstitusi serta berpacu pada sumber data yang dikutip dari beberapa karya ilmiah, diantaranya artikel, jurnal, buku serta karya ilmiah lainnya.

HASIL & PEMBAHASAN

Penjelasan Umum Mengenai Hukum Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan merupakan istilah yang merujuk pada segala aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja, hubungan kerja, dan proses kerja dalam suatu perekonomian atau

¹ Ardedia, T. A., Hibahtillah, M. A., Imon, S. A., & Ningrum, G. P. (2024). *Analisis Kedudukan Pekerja Outsourcing : Kajian Terhadap Putusan MK*. 2(4), 284–290.

masyarakat. Secara umum, ketenagakerjaan mencakup seluruh sistem yang mengatur, mendukung dan mengelola aktivitas kerja dari individu atau kelompok dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup mereka serta berkontribusi pada pembangunan ekonomi. Ketenagakerjaan melibatkan berbagai pihak, termasuk pekerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat umum. Ketenagakerjaan bukan hanya tentang orang-orang yang bekerja di sektor formal, seperti perusahaan besar atau pemerintahan, tetapi juga melibatkan sektor informal, seperti pedagang kecil, petani, pekerja lepas, dan pekerja rumah tangga. Semua bentuk pekerjaan ini memberikan kontribusi terhadap perekonomian, meskipun sering kali memiliki perbedaan dalam hal pengakuan hukum, perlindungan, dan manfaat sosial. Di Indonesia sendiri, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi sistem ketenagakerjaan, baik yang mendukung maupun yang menghambat. Faktor pendukungnya antara lain ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Sumber Daya Alam (SDA), sementara ketersediaan modal seringkali menjadi salah satu hambatan.

Berdasarkan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dalam konteks hukum dan kebijakan, ketenagakerjaan melibatkan pengaturan tentang hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, kondisi kerja, pengupahan, perlindungan tenaga kerja dan mekanisme penyelesaian perselisihan. Istilah ini juga mencakup upaya pemerintah untuk menciptakan lapangan kerja, meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menjamin perlakuan yang adil bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja. Di Indonesia sendiri, terdapat aturan khusus yang mengatur segala hal terkait dunia kerja (hukum ketenagakerjaan). Hukum ini mencakup berbagai aspek hubungan antara pekerja, pemberi kerja, dan pemerintah, dengan tujuan melindungi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam penerapannya, hukum ketenagakerjaan juga berfungsi untuk melindungi hak asasi pekerja, termasuk dalam hal mendapatkan upah yang layak, kondisi kerja yang aman, dan jaminan sosial.

Hukum ketenagakerjaan pada masa lampau dikenal sebagai hukum perburuhan, yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidrechts*². Namun, istilah ini dianggap belum sepenuhnya mencakup makna sebenarnya dari perspektif para ahli hukum³. Lahirnya hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan menurut Hugo Sinzheimer disebabkan oleh ketidakseimbangan dan subordinasi dalam hubungan perburuhan⁴. Hukum perburuhan dibuat untuk menanggapi pandangan liberal yang menganggap bahwa kontrak kerja antara pekerja dan pemberi kerja selalu merupakan hasil dari kehendak bebas kedua belah pihak. Menurut Molenaar⁵, hukum perburuhan (*arbeidsrecht*) merupakan cabang hukum yang mengatur hubungan antara buruh dan majikan, antara sesama buruh, serta antara buruh dan penguasa. Pengertian ini hendaknya dibatasi pada aturan-aturan yang berkaitan dengan individu yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja atau bekerja untuk orang lain.

² Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, China's Naval Operations in the South China Sea*, 2020, hlm 15.

³ Ibid.

⁴ Yusuf Gunawan Sunarno Sastro Atmodjo, Yapiter Marpi, Moh. Surno Kutoyo, Lis Lesmini, Primadi Candra Susanto, Imme Kirana, Masna Yunita, Elizabeth Ghozali, Fahmiron, Susi Delmiati, Neni Vesna Madjid, *Sistem Hukum Indonesia, EUREKA MEDIA AKSARA*, 2023, hlm 159.

⁵ Muhamad Azhar, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, 2015, hlm 10.

Ketenagakerjaan merupakan salah satu hal yang krusial dalam upaya memajukan perekonomian bangsa⁶. Salah satu prinsip dasar dalam hukum ketenagakerjaan adalah kesempatan dan perlakuan yang sama. Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi, baik berdasarkan jenis kelamin, usia, maupun latar belakang sosial. Hal ini diatur dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menegaskan bahwa setiap pekerja harus diperlakukan secara adil oleh pengusaha. Prinsip ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan. Dalam hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan aspek penting. Hubungan ini terjadi melalui perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, yang mana pengusaha diwajibkan untuk memenuhi semua kewajiban yang tercantum dalam perjanjian tersebut, termasuk pembayaran upah dan tunjangan lainnya sesuai dengan kesepakatan.

Seiring dengan perkembangannya, hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja individual, tetapi juga mencakup hubungan industrial secara luas⁷. Hukum ketenagakerjaan memberikan landasan bagi pembentukan dan operasional serikat pekerja, asosiasi pemberi kerja, serta pengaturan hubungan tripartit antara pekerja, pemberi kerja, dan pemerintah. Hubungan tripartit ini bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan menjamin keseimbangan kepentingan semua pihak dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Di sisi lain, hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur tripartit, melainkan juga mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja, baik secara bipartit maupun melalui lembaga pengadilan. Proses penyelesaian ini bertujuan untuk memberikan solusi yang adil bagi semua pihak, sekaligus mencegah eskalasi konflik yang dapat mengganggu stabilitas hubungan industrial. Pada tingkat global, hukum ketenagakerjaan di Indonesia juga dipengaruhi oleh standar internasional yang ditetapkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). International Labour Organization (ILO) adalah sebuah badan di bawah Perserikatan Bangsa-Bangsa yang bertujuan untuk merumuskan aturan ketenagakerjaan internasional. Organisasi ini memiliki struktur tripartit, yang melibatkan perwakilan dari pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam proses pengambilan keputusan. Prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang diadopsi oleh ILO didasarkan pada Konvensi dan Rekomendasi ILO, yang menjadi standar ketenagakerjaan internasional. Standar ini mencakup berbagai aspek terkait dunia kerja, termasuk perlindungan hak asasi manusia di tempat kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, kebijakan ketenagakerjaan, serta pengembangan sumber daya manusia. Pemerintah Indonesia telah meratifikasi sejumlah konvensi ILO yang menjadi pedoman dalam pembentukan regulasi ketenagakerjaan. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan di Indonesia tidak hanya bersifat nasional tetapi juga memiliki dimensi internasional yang menjunjung prinsip-prinsip hak asasi manusia.

Perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia juga dipengaruhi oleh perubahan dinamika sosial dan ekonomi, seperti globalisasi, digitalisasi, dan perkembangan ekonomi gig. Hal ini menuntut penyesuaian regulasi untuk melindungi pekerja di sektor-sektor baru yang sebelumnya belum diatur secara spesifik, seperti pekerja lepas dan pekerja platform digital. Penyesuaian ini diperlukan agar hukum ketenagakerjaan tetap relevan dan mampu menjawab tantangan zaman. Hukum ketenagakerjaan sangat memiliki peran strategis dalam membangun masyarakat yang adil dan sejahtera. Dengan melindungi hak-hak pekerja, hukum

⁶ Bahrul U. Afrida M., Ahmad Rafli, Atif Naufal Y.L, Masturi, Rudiansyah, 'KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA: TANTANGAN DAN PELUANG DI ERA GLOBALISASI', *Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Pendidikan (JAMAPEDIK)*, 1.2 (2024), hlm 288.

⁷ Suhartoyo Suhartoyo, 'Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional', *Administrative Law and Governance Journal*, 2.2 (2019), hlm 328.

ini membantu menciptakan kesejahteraan sosial yang merata, sekaligus meningkatkan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia. Di sisi lain, dengan memberikan kepastian hukum kepada pemberi kerja, regulasi ini juga mendukung iklim investasi yang kondusif dan berkelanjutan.

Pengaruh Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia

Adanya Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 memiliki dampak yang signifikan terhadap perubahan kebijakan kerja sama antara pemerintah dan perusahaan di Indonesia. Beberapa dampak utama dari perubahan tersebut adalah Perubahan kerangka regulasi, peningkatan keterlibatan Stakeholder, implikasi terhadap kebijakan investasi, serta penegakan hukum menjadi lebih ketat.

Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 merubah beberapa Kerangka Regulasi diantaranya yaitu membatalkan beberapa ketentuan dalam UU Cipta Kerja yang mengubah regulasi ketenagakerjaan, sehingga pemerintah perlu merumuskan kembali kebijakan yang lebih seimbang antara kepentingan investasi dan perlindungan hak-hak pekerja.⁸ Hal ini mendorong dialog yang lebih intensif antara pemerintah dan perusahaan untuk menciptakan regulasi yang adil. Kemudian, putusan ini juga Meningkatkan Keterlibatan Stakeholder dalam membuat kebijakan. Hal ini dilakukan Dengan pengakuan hak-hak pekerja, dimana perusahaan diharapkan lebih aktif terlibat dalam diskusi kebijakan ketenagakerjaan.⁹ selain itu Pemerintah mungkin akan melibatkan serikat pekerja dan organisasi buruh dalam proses pembuatan kebijakan, menciptakan sinergi yang lebih baik antara semua pihak. Selanjutnya berkaitan dengan Implikasi pada Kebijakan Investasi, putusan tersebut berpotensi memberikan Kebijakan kerja sama yang baru yang lebih mempertimbangkan aspek keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan. Sehingga Perusahaan diharapkan tidak hanya fokus pada keuntungan, tetapi juga pada kesejahteraan pekerja, yang dapat meningkatkan reputasi dan daya tarik investasi. Yang terakhir adalah Penegakan Hukum menjadi Lebih Ketat. Putusan ini dapat mendorong pemerintah untuk memperkuat penegakan hukum terkait ketenagakerjaan, memastikan bahwa perusahaan mematuhi regulasi yang ada.¹⁰ Ini berpotensi mengurangi pelanggaran hak-hak pekerja dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah.

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU-XXI/2023 juga membawa perubahan signifikan terhadap peraturan ketenagakerjaan Indonesia, khususnya terkait Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Berikut ada pengaruh utama dalam putusan ini yaitu: Perubahan perjanjian kerja sementara (PKWT, perubahan Pengaturan Waktu Istirahat, serta Ketentuan kebijakan pengupahan.

Keputusan ini memberikan penegasan terhadap jangka waktu PKWT paling lama lima tahun, termasuk perpanjangannya. Hal ini memperjelas ketentuan yang ada dan mengharuskan pemberi kerja untuk meninjau dan memperbarui kontrak mereka agar selaras dengan ketentuan baru guna mengurangi risiko ketidakpatuhan¹¹. Kemudian, berkaitan

⁸ Agustianto (2021) 'Perubahan hukum ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja,' Reformasi Hukum, 25(2), pp. 147–166. <https://doi.org/10.46257/jrh.v25i2.167>.

⁹ Sulaiman, A., & Walli, A. (2019). HUKUM KETENAGAKERJAAN/PERBURUHAN. Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

¹⁰ Shubhan, M.H. (2020) 'Penggunaan instrumen Sanksi Pidana Dalam Penegakan Hak Normatif Pekerja/buruh', Arena Hukum, 13(01), pp. 1–23. doi:10.21776/ub.arenahukum.2020.01301.1.

¹¹ Setiabudi Building, 2024, Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023: Titik Balik dalam Hukum Ketenagakerjaan Jakarta Selatan

dengan Pengaturan Waktu Istirahat, Keputusan ini memperkenalkan peraturan baru mengenai waktu istirahat, termasuk penambahan waktu istirahat mingguan. Pegawai yang bekerja 5 hari dalam seminggu mendapat istirahat 2 hari, namun pegawai yang bekerja 6 hari dalam seminggu tetap mendapat istirahat 1 hari¹². Yang terakhir berkaitan dengan Kebijakan Pengupahan, Putusan MK juga mengatur struktur dan besaran upah, yang kini harus mempertimbangkan pangkat, status, masa kerja, pelatihan, dan kemampuan pegawai. Jika suatu perusahaan bangkrut, gaji karyawan diutamakan dibayarkan kepada kreditur lain, kecuali kreditur yang mempunyai hak jaminan¹³.

Dari segi kepastian hukum, adanya Putusan ini membawa dampak besar terhadap hak-hak pekerja, termasuk upah dan manfaat, dalam kerangka Undang-Undang Cipta Kerja. Berikut adalah analisis mendalam mengenai pengaruh tersebut:

a. Pengujian Materiil terhadap UU Cipta Kerja

Materi Muatan yang terdapat dalam pengujian materiil Undang-Undang Cipta Kerja terdapat beberapa yaitu, Upah Minimum, Putusan MK membatalkan beberapa ketentuan dalam UU Cipta Kerja yang mengubah aturan mengenai upah minimum. Sebagai contoh, Pasal 42 UU 13/2003 tentang Upah Minimum Tetap (UMT) tetap dipertahankan setelah pengujian materiil. Ini berarti bahwa upah minimum harus tetap dipenuhi oleh pengusaha, sehingga pekerja mendapatkan kompensasi yang adil.¹⁴

Kemudian terdapat Manfaat dari pengujian materiil terhadap Undang-Undang Cipta Kerja misalnya adalah dalam hal Perlindungan Kerja. Beberapa pasal yang menghapus jaminan sosial atau manfaat lainnya dalam UU 13/2003 juga ditinjau secara materiil. Hasil putusan MK menunjukkan bahwa beberapa pasal yang mengubah aturan manfaat dihapus atau direvisi untuk menjaga perlindungan kerja yang memadai. Misalnya, Pasal 65 UU 13/2003 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JSKT) tidak dihapus, sehingga JSKT tetap berlaku.

b. Penghapusan Ketentuan Merugikan

Putusan MK menghapus atau merevisi beberapa ketentuan dalam UU Cipta Kerja yang dianggap merugikan hak-hak pekerja. Pasal-Pasal dari UU Cipta Kerja yang Diuji Materiil terdapat di dalam Tabel A.1 dalam Putusan MK RI No.168/PUU XXI/2023 yang secara rinci menampilkan pasal-pasal yang diuji materiil. Beberapa contoh pasal tersebut meliputi, Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 65 UU 13/2003 tentang JSKT. Namun, hasil akhir putusan menolak penghapusan ini, sehingga JSKT tetap berlaku. Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 89 UU 13/2003. Meskipun demikian, putusan final membatalkan penghapusan ini, memastikan perlindungan kerja tetap ada.

c. Penerapan terhadap Regulasi Baru

Keputusan MK ini mendorong perlunya revisi regulasi yang lebih adil dan transparan untuk para pekerja. Bentuk Penerapan terhadap regulasi tersebut mengarah kepada beberapa ketentuan, yaitu Regulasi Upah Minimum Tetap dan Perlindungan kerja. Perbaikan pada regulasi upah minimum tetap (UMT) bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja menerima

¹² SIP LAW FIRM, 2024, Perubahan Paradigma Ketenagakerjaan: Implikasi Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 Jakarta Selatan

¹³ Johan Imanue, 2024, Dampak Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2024 Jakarta diakses: 20 November 2024

¹⁴ Hirawan, F.B. et al. (2023) 'Kajian UU 11/2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan: Studi pada Regulasi Pengupahan, PHK, dan Pesangon,' *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(1), pp. 1–13. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i1.205>.

upah minimal yang adil dan stabil.¹⁵Sedangkan, dalam hal Perlindungan Kerja memberikan ketentuan Revisi terhadap regulasi manfaat seperti JSKT dan perlindungan kerja lainnya bertujuan untuk melindungi pekerja dari risiko sosial ekonomi.

Secara keseluruhan, putusan MK Nomor 168/PUU- XXI/2023 memperkuat posisi pekerja terkait upah dan manfaat, dengan membatalkan atau merevisi ketentuan-ketentuan yang merugikan mereka dalam UU Cipta Kerja. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan berkelanjutan bagi tenaga kerja di Indonesia.

Implikasi Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja di Indonesia

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU-XXI/2023 membawa implikasi signifikan terhadap perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia. Putusan ini merupakan respons atas pengujian Undang-Undang (UU) Cipta Kerja yang diajukan oleh berbagai elemen masyarakat, termasuk serikat pekerja, yang khawatir tentang dampaknya terhadap ketenagakerjaan.¹⁶

Putusan MK ini membatalkan beberapa pasal dalam UU Cipta Kerja yang dianggap merugikan pekerja, seperti pasal yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan *outsourcing*. Pembatalan ini berimplikasi pada peningkatan perlindungan bagi pekerja, terutama dalam hal kepastian kerja dan upah.¹⁷ Dengan dibatalkannya pasal-pasal terkait ketenagakerjaan, pekerja dilindungi dari potensi penurunan upah dan penghapusan tunjangan. Hal ini sejalan dengan prinsip perlindungan upah yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang menekankan pentingnya upah layak bagi pekerja.¹⁸

Putusan MK juga berdampak positif terhadap kesejahteraan pekerja dengan mempertahankan hak-hak dasar pekerja, seperti hak cuti, hak untuk bergabung dengan serikat pekerja, dan akses ke jaminan sosial. Ini selaras dengan konsep kesejahteraan pekerja yang dibahas oleh Warneck dan Süß (2020), yang menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung.

Meskipun putusan MK membawa harapan baru bagi perlindungan hak-hak pekerja, implementasinya di lapangan masih menghadapi tantangan. Seperti yang dijelaskan oleh Rivai dan Murni (2019), keefektifan perlindungan hak pekerja sangat bergantung pada kemampuan aparat penegak hukum dan partisipasi aktif masyarakat. Putusan ini juga menegaskan peran strategis serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak anggotanya. Sebagaimana disoroti oleh Ford (2015), serikat pekerja efektif dalam mendorong perubahan kebijakan yang pro-pekerja melalui advokasi dan negosiasi dengan pemerintah dan pengusaha.

¹⁵ Suhartini, E., Yumarni, A., Maryam, S., & Mulyadi. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*. Rajawali Pers.

¹⁶ Mahkamah Konstitusi. (2023). *Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023*. Jakarta: Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.

¹⁷ Kompas. (2023, Februari 10). Putusan MK Soal UU Cipta Kerja: Apa yang Berubah?. *Kompas*. <https://kompas.com/stori/read/2023/02/10/170000979/putusan-mk-soal-uu-cipta-kerja-apa-yang-berubah->

¹⁸ Undang-Undang Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sekretariat Negara.

Beberapa pihak khawatir putusan ini dapat berdampak negatif pada investasi dan pertumbuhan ekonomi, karena dianggap meningkatkan biaya operasional perusahaan. Namun, (Bhorat et al., 2016) menunjukkan bahwa perlindungan hak pekerja yang kuat dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendukung pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Sebagai respons terhadap putusan MK, pemerintah perlu merevisi UU Cipta Kerja untuk memastikan bahwa kebijakan ketenagakerjaan sejalan dengan konstitusi dan melindungi hak-hak pekerja. Proses revisi ini harus melibatkan partisipasi luas dari semua stakeholders, termasuk serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil.¹⁹

Putusan ini juga menyoroti pentingnya peningkatan kesadaran hukum di kalangan pekerja dan masyarakat umum. Sebagaimana dijelaskan oleh Marfain (2018), kesadaran hukum yang tinggi dapat meningkatkan akses ke keadilan dan memperkuat perlindungan hak asasi manusia, termasuk hak-hak pekerja. Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 membawa implikasi positif bagi perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia, memperkuat ketenagakerjaan, upah, dan kesejahteraan pekerja. Namun, implementasi efektif putusan ini memerlukan komitmen dari semua pihak, termasuk pemerintah, serikat pekerja, dan masyarakat sipil.

PENUTUP

Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 sebagai bentuk jawaban atas gugatan yang diajukan karena kerugian yang ditimbulkan oleh Perubahan peraturan Ketenagakerjaan yang baru memiliki implikasi terhadap Regulasi Ketenagakerjaan sekaligus terhadap perlindungan Hak-Hak pekerja. Sebelumnya ketentuan di dalam regulasi baru ketenagakerjaan menimbulkan kerugian bagi para pekerja. Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 memiliki implikasi hukum terhadap regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, diantaranya Adanya perubahan dalam kerangka regulasi ketenagakerjaan, adanya peningkatan keterlibatan Stakeholder dalam pembuatan kebijakan sehingga berpengaruh terhadap hasil akhir kebijakan yang dapat memenuhi kebutuhan berbagai pihak, adanya implikasi hukum terhadap kebijakan investasi yang berpotensi meningkatkan reputasi serta daya tarik investasi, dan adanya jaminan penegakan hukum yang lebih ketat termasuk bagi hak-hak pekerja. Selain itu regulasi ketenagakerjaan yang terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, juga mengalami perubahan ketentuan yaitu ketentuan dalam Perubahan perjanjian PKWT, pengaturan waktu istirahat dan kebijakan pengupahan. Yang utama perubahan akibat adanya Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 adalah menghapuskan ketentuan-ketentuan yang merugikan dalam ketenagakerjaan yang terdapat dalam Regulasi Cipta kerja, sekaligus memberikan ketentuan baru dari ketentuan yang telah dihapus.

Kemudian, Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 juga memiliki implikasi terhadap perlindungan Hak-Hak Pekerja di Indonesia. Implikasi tersebut diantaranya perlindungan dari potensi penurunan upah dan penghapusan tunjangan, perlindungan kesejahteraan pekerja dengan mempertahankan hak-hak dasar pekerja, seperti hak cuti, hak untuk bergabung dengan serikat pekerja, dan akses ke jaminan sosial. Namun, keefektifan penerapan Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 harus dibarengi dengan komitmen dan kerja sama semua pihak yang terlibat.

¹⁹ OECD. (2020). *Prospek Ketenagakerjaan OECD 2020: Keamanan Pekerja dan Krisis COVID-19*. OECD Publishing.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida M., Ahmad Rafli, Atif Naufal Y.L, Masturi, Rudiansyah, Bahrul U., 'KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA: TANTANGAN DAN PELUANG DI ERA GLOBALISASI', *Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Pendidikan (JAMAPEDIK)*, 1.2 (2024), 288–296
- Ardelia, T. A., Hibahtillah, M. A., Imon, S. A., & Ningrum, G. P. (2024). *Analisis Kedudukan Pekerja Outsourcing : Kajian Terhadap Putusan MK*. 2(4), 284–290.
- Azhar, Muhamad, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, 2015
- Bhorat, H., Kanbur, R., & Stanwix, B. (2016). *Upah Minimum dan Hasil Pasar Tenaga Kerja di Sektor Formal dan Informal*. Makalah Diskusi IZA.
- Fatahillah, Muh. Aqil, and Andi Tenri Padang, 'Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia', *Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyasa Syar'iyah*, 2.2 (2021), 402–413
- Ford, M. (2015). *Buruh dan Politik di Indonesia*. Routledge.
- Harahap, Arifuddin Muda, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, China's Naval Operations in the South China Sea*, 2020
- International Labour Organization (ILO). *The Prevention Occupational Disease*. Geneva: International Labour Organization; 2013.
- Johan Imanue, 2024, Dampak Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2024 Jakarta diakses: 20 November 2024
- Kompas. (2023, Februari 10). Putusan MK Soal UU Cipta Kerja: Apa yang Berubah?. *Kompas*. <https://kompas.com/stori/read/2023/02/10/170000979/putusan-mk-soal-uu-cipta-kerja-apa-yang-berubah->
- Mahkamah Konstitusi. (2023). *Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023*. Jakarta: Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.
- Marfain, D. (2018). *Kesadaran Hukum Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- OECD. (2020). *Prospek Ketenagakerjaan OECD 2020: Keamanan Pekerja dan Krisis COVID-19*. OECD Publishing.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2003). *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN*.
- Rivai, V., & Murni, S. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Setiabudi Building, 2024, Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023: Titik Balik dalam Hukum Ketenagakerjaan Jakarta Selatan diakses: 29 November 2024
- SIP LAW FIRM, 2024, Perubahan Paradigma Ketenagakerjaan: Implikasi Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 Jakarta Selatan diakses: 30 November 2024
- Suhartoyo, Suhartoyo, 'Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional', *Administrative Law and Governance Journal*, 2.2 (2019), 326–336.
- Sunarno Sastro Atmodjo, Yapiter Marpi, Moh. Surno Kutoyo, Lis Lesmini, Primadi Candra Susanto, Imme Kirana, Masna Yunita, Elizabeth Ghozali, Fahmiron, Susi Delmiati, Neni Vesna Madjid, Yusuf Gunawan, *Sistem Hukum Indonesia, EUREKA MEDIA AKSARA*, 2023.
- Undang-Undang Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Warneck, S., & Süß, S. (2020). Kesejahteraan Karyawan dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 26(2), 147-163. doi:

10.1017/jmo.2019.74.