

IMPLIKASI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 168/PUU-XXI/2023 DAN PENGARUHNYA TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI

Riani

rianiryan882@gmail.com@gmail.com

Abstract

Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja mengatur ketentuan baru mengenai Ketenagakerjaan di Indonesia, 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. Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 dan pengaruhnya terhadap pertumbuhan ekonomi? dan bagaimana konsep ke depan pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023? Hasil penelitian ini adalah Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang mengabulkan sebagian permohonan uji materiil, yakni sebanyak 21 norma di dalam UU Cipta Kerja menunjukkan langkah signifikan dalam menjaga perlindungan hak-hak buruh di Indonesia. Putusan ini menegaskan bahwa beberapa ketentuan dalam UU Cipta Kerja bertentangan dengan prinsip-prinsip konstitusi, terutama terkait dengan perlindungan hak-hak buruh/pekerja. Kedepannya, kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja akan menjadi kunci dalam mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan di Indonesia.

Kata Kunci: Implikasi, Ketenagakerjaan, Putusan Mahkamah Konstitusi.

Article Process

Submitted:

12-06-2025

Reviewed:

15-06-2025

Accepted:

30-06-2025

Published:

30-06-2025

Abstract

Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation regulates new provisions regarding Manpower in Indonesia, the regulation is said to be requested to test the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia at the Constitutional Court. The Constitutional Court in Decision Number 168/PUU-XXI/2023, granted the petitioners' request in part. The formulation of this research problem is what are the implications of the Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023 and its effect on economic growth? and what is the concept in the future after the Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023? The result of this research is the Constitutional Court (MK) Decision Number 168/PUU-XXI/2023 which granted part of the application for a material test, namely as many as 21 norms in the Job Creation Law, showing significant steps in maintaining the protection of labor rights in Indonesia. This decision confirms that several provisions in the Job Creation Law are contrary to constitutional principles, especially related to the protection of workers' rights. In the future, collaboration between the government, employers, and labor unions will be the key to realizing a fair and sustainable labor system in Indonesia

Keywords: Implications, Employment, Constitutional Court Decision.

I. PENDAHULUAN

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.¹ 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 dijemlakan di dalam batang tubuhnya.² 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 (UUD NRI 1945) menyatakan bahwa, “Setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.”

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) maupun Undang- Undang Nomor 6

¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006), hlm. 1.

² I Ketut Satria Wiradharma Sumertajaya, dkk., “Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/Puu-Xxi/2023 Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)”, *Jurnal Yustisia*, Vol. 19 No. 2 Desember 2024 : 30-41

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.³

Di balik tujuan mempercepat pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan investasi dan penciptaan lapangan kerja, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) telah menuai berbagai kontroversi, terutama dari kalangan pekerja dan serikat buruh terkait perlindungan hak-hak mereka. Para kritikus berpendapat bahwa kebijakan ini berpotensi mengurangi perlindungan terhadap hak-hak buruh dan mempermudah pemutusan hubungan kerja, sehingga meningkatkan ketidakpastian dan kerentanan di kalangan pekerja. Hal ini kemudian mendorong berbagai pihak untuk mengajukan uji materi ke Mahkamah Konstitusi, dengan harapan dapat memulihkan atau menyeimbangkan hak-hak pekerja yang dianggap terancam oleh undang-undang ini.

Pada 31 Oktober 2024, Mahkamah Konstitusi (MK) mengeluarkan Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang mengabulkan sebagian permohonan uji materi terhadap UU Cipta Kerja. Permohonan tersebut diajukan oleh Partai Buruh bersama beberapa federasi serikat pekerja, seperti Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI), dan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI)⁴ yang menganggap bahwa sejumlah ketentuan dalam UU Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam putusannya, MK menyetujui uji konstiusional terhadap 21 norma dalam UU Cipta Kerja yang dianggap bermasalah dari segi konstitusi. Putusan ini mencakup tujuh isu utama, yaitu penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) tanpa izin, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya, hak cuti, pengupahan, ketentuan pesangon, dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

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

⁴ mkri.id, Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Kabulkan Sebagian, MK Minta UU Ketenagakerjaan Dipisahkan dari UU Cipta Kerja, terdapat dalam Website: <https://testing.mkri.id/berita/kabulkan-sebagian-mk-minta-uu-ketenagakerjaan-dipisahkan-dari-uu-cipta-kerja-21782>, diakses tanggal 2 Januari 2025 Pukul 18.00 WIB.

Putusan MK ini tidak hanya menanggapi permohonan Partai Buruh, tetapi juga menegaskan pentingnya perlindungan hak-hak pekerja dalam sistem hukum dan konstitusi Indonesia. Dengan mengabulkan sebagian dari permohonan tersebut, MK menunjukkan komitmennya untuk menyeimbangkan kepentingan investasi dan perlindungan hak buruh. Melalui pendekatan analitis, artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang posisi Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 dalam konteks hukum Indonesia serta implikasinya terhadap penegakan hukum dan perlindungan hak buruh di masa depan, serta terhadap pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti melakukan penelitian dengan judul, “Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/Puu-Xxi/2023 Dan Pengaruhnya Terhadap Pertumbuhan Ekonomi”.

II. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 dan pengaruhnya terhadap pertumbuhan ekonomi?
2. Bagaimana konsep ke depan pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023?

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian Yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang diperoleh dari studi kepustakaan, dengan menganalisis suatu permasalahan hukum melalui peraturan perundang-undangan khususnya Undang-Undang Ciptakerja, literatur-literatur dan bahan-bahan referensi lainnya yang berhubungan dengan perjanjian kerja.⁵

Pendekatan yang dipergunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah undang-undang dan regulasi yang bersangkutan langsung dengan issue hukum yang dihadapi.⁶ Pendekatan kasus berfokus pada analisis

⁵ W. Erfandy Kurnia dkk, “Tindak Pidana Pencemaran Nama Baik di Media Sosial Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan”, *Jurnal RechtIdee*, Vol. 15, No. 1, Juni 2020, hlm. 136

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Prenada Media, 2017), hlm. 93

mendalam dan komprehensif terhadap kasus tertentu. Sedangkan pendekatan konseptual merupakan pendekatan yang bermula dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum.⁷

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah dengan menggunakan sumber data sekunder atau studi kepustakaan, yang artinya teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang terdapat dalam buku-buku, dokumen-dokumen, catatan-catatan, laporan-laporan serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan objek yang diteliti.⁸

Adapun data sekunder yang digunakan meliputi: bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Teknik penyajian data dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Menurut Suharsimi Arikunto bahwa:⁹ “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian”. Analisis data yang digunakan adalah metode kualitatif, yaitu proses mengolah, menginterpretasikan, dan memahami data non-numerik (seperti interview, observasi, dokumen) untuk menemukan makna, pola, tema, dan hubungan yang mendalam. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang fenomena sosial, perilaku, atau pengalaman manusia.¹⁰

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 dan Pengaruhnya Terhadap Pertumbuhan Ekonomi

Mahkamah Konstitusi (MK) melalui putusannya Nomor 168/PUU-XXI/2023 telah melakukan *judicial review* atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

⁷ *Ibid*, hlm. 136.

⁸ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 27-28

⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cet.XI, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013), hlm. 3.

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cet. 6, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 335-336.

Terdapat beberapa perubahan pada materi dalam Bab IV Ketenagakerjaan UU Ciptaker. Perubahan materi tersebut meliputi:¹¹

1. Tenaga Kerja Asing (TKA)

Istilah TKA sudah menjadi fenomena yang lumrah, dilihat dari perkembangannya, latar belakang digunakannya TKA di Indonesia mengalami perubahan sesuai zamannya.¹² Situasi keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja sangat terpengaruh pada bagaimana globalisasi mempengaruhi kinerja tenaga kerja.¹³

Dalam rangka memprioritaskan tenaga kerja lokal asal Indonesia, MK melalui putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 menyatakan bahwa tenaga kerja Indonesia harus diberikan prioritas utama dalam setiap kesempatan kerja. Putusan ini juga mengalihkan kewenangan Pemerintah Pusat kepada Menteri Ketenagakerjaan RI terkait penggunaan TKA di Indonesia:

- a. Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, kewenangan untuk menyetujui rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) kini beralih dari pemerintah pusat kepada Menteri Ketenagakerjaan RI. Hal ini mengharuskan pengesahan yang lebih spesifik terkait penggunaan TKA di Indonesia; dan
- b. Penggunaan TKA di Indonesia hanya diperbolehkan untuk jabatan dan waktu tertentu yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Meskipun demikian, terdapat penekanan pada pengutamaan penggunaan tenaga kerja lokal, sehingga tenaga kerja Indonesia tetap menjadi prioritas utama dalam setiap kesempatan kerja.

Dalam hal ini, amar putusan tersebut implikasinya adalah terhadap pengutamaan penggunaan tenaga kerja Indonesia. Pasca amar putusan MK ini, TKA boleh dipekerjakan di Indonesia tetapi harus yang memiliki kompetensi, harus punya jabatan, dan dalam waktu tertentu. Ini kembali ke

¹¹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 tertanggal 31 Oktober 2024.

¹² Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika & Kajian Teori*, cet. 1, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 111.

¹³ Dionisius Narjoko, "Policy Brief: Menanggapi Akibat Globalisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kerja: Pengalaman dari Sektor Tekstil dan Garmen Indonesia", terdapat dalam Website: http://www.dlsu.edu.ph/research/centers/aki/_pdf/_onGoingProjects/_indonesia/pbEmploymentDriverspdf, diakses 2 Januari 2025.

semangat bahwa penggunaan TKA adalah untuk transfer pengetahuan dan teknologi.

TKA yang tidak memiliki keterampilan atau burur kasar dilarang dipekerjakan di Indonesia karena mengancam tenaga kerja lokal. Dari putusan MK itu, hanya TKA yang memiliki keterampilan dengan jabatan tertentu dan wajib mendapat izin dulu dari menteri, baru bisa bekerja di Indonesia.

2. Perjanjian Kerja

Iman Soepomo berpendapat bahwa pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan buruh dan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹⁴ Perjanjian yang demikian itu disebut perjanjian kerja.

Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.¹⁵

Dalam upaya memperkuat regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 membawa sejumlah perubahan penting dalam Bab IV Ketenagakerjaan UU Ciptaker, khususnya terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

¹⁴ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1987), hlm. 70.

¹⁵ Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Cet. I, (Jakarta: Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII), Tanpa Tahun), hlm. 48.

Perubahan ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja, serta memastikan keselarasan antara hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha.

- a. Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dengan jangka waktu maksimum 5 tahun, yang sudah termasuk masa perpanjangan perjanjian kerja;
- b. PKWT wajib disusun dalam bentuk perjanjian tertulis menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin untuk memastikan kejelasan dan pemahaman yang baik antara para pihak; dan
- c. Menteri Ketenagakerjaan RI diberikan kewenangan untuk menetapkan ketentuan mengenai sebagian pelaksanaan pekerjaan alih daya sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan yang diperjanjikan dalam kontrak tertulis.

Implikasi amar putusan MK ini adalah, karyawan PKWT dibolehkan tetapi paling lama lima tahun, tidak boleh melebihi itu, termasuk jika ada perpanjangan. Keputusan tersebut sebenarnya tidak terlalu berdampak signifikan kepada buruh.

Sedangkan implikasi amar putusan MK terkait pekerjaan alih daya, Menaker menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan alih daya sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya, dan pemerintah segera menetapkan batasan jenis dan jumlah pekerjaan alih daya yang diperbolehkan.

3. Waktu Istirahat

Tak hanya soal Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pada Putusan MK Nomor 168/PUU-XXII/2024 yang mengabulkan sebagian gugatan serikat pekerja terhadap UU Ciptaker ikut juga mengatur tentang waktu istirahat pekerja/buruh:

- a. Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Ditambahkannya jenis istirahat mingguan, selain 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Adapun jenis istirahat mingguan yang ditambah adalah 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; dan
- b. Terdapat penegasan mengenai kewajiban perusahaan tertentu untuk memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

4. Pengupahan

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terkait Pengupahan, beberapa perubahan signifikan diatur sebagai berikut:

- a. Penghidupan layak bagi pekerja/buruh diperluas maknanya, mencakup penghasilan yang wajar untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk pendidikan, kesehatan, dan jaminan hari tua;
- b. Dewan Pengupahan Daerah, termasuk pemerintah daerah, dilibatkan dalam perumusan kebijakan pengupahan, yang nantinya menjadi bahan bagi pemerintah pusat dalam menetapkan kebijakan upah;
- c. Struktur dan skala upah harus memperhatikan prinsip “proporsionalitas,” yang ditambahkan sebagai dasar dalam pengaturan upah;
- d. Gubernur diwajibkan menetapkan upah minimum sektoral di tingkat provinsi dan dapat pula di kabupaten/kota;
- e. Perluasan makna dari salah satu pertimbangan dalam formula penghitungan upah minimum, yakni variabel indeks tertentu. Adapun indeks tertentu diartikan sebagai kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi daerah, dan mempertimbangkan kepentingan perusahaan, pekerja/buruh, serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kehidupan layak bagi pekerja/buruh;
- f. Pemaknaan dalam keadaan tertentu diartikan sebagai bencana alam atau non alam, termasuk kondisi luar biasa perekonomian global/nasional;

- g. Upah di atas minimum dapat ditetapkan tidak hanya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh, tetapi juga bisa dengan serikat pekerja/buruh;
- h. Struktur dan skala upah kini mempertimbangkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi, selain kemampuan perusahaan dan produktivitas;
- i. Jika perusahaan pailit atau dalam proses likuidasi, pembayaran upah pekerja/buruh didahulukan, bahkan di atas kreditur preferen, kecuali untuk kreditur dengan hak jaminan kebendaan; dan
- j. Dewan Pengupahan berperan aktif memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah pusat atau daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan.

Implikasinya, pelibatan kembali dewan pengupahan daerah yang di dalamnya terdapat unsur pemerintah daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan supaya menjadi bahan bagi pemerintah pusat untuk penetapan kebijakan pengupahan. Sedangkan implikasinya, terhadap adanya penambahan istilah "yang proporsional" pada struktur dan skala upah. Bahwa struktur dan skala upah yang proporsional berarti harus melalui jalan negosiasi antara pengusaha dan serikat pekerja. Situasi ini bagus karena mendorong serikat pekerja harus berani ambil peran.

Putusan ini menekankan pentingnya kesejahteraan pekerja/buruh dan pengaturan pengupahan yang lebih adil serta proporsional.

5. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja banyak memberi pengaruh *psychologis*, *ekonomi-financiil* bagi si buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya.¹⁶

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, pengaturan terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mengalami beberapa perubahan penting sebagai berikut:

¹⁶ FX Djumialdji dan Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, (Jakarta: PT. Bina Aksara, 2001), hlm. 88.

- a. Apabila terjadi penolakan terhadap PHK oleh pekerja/buruh, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat antara pengusaha dan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh.
- b. Jika perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka PHK hanya dapat dilakukan setelah mendapatkan putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap.
- c. Kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh tetap berlangsung sampai berakhirnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan putusan yang berkekuatan hukum tetap, sesuai dengan ketentuan undang-undang mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- d. Pemberian uang pesangon bagi pekerja/buruh yang terkena PHK harus diberikan paling sedikit sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 156 Bab IV Ketenagakerjaan UU 6/2023.

Implikasi dengan adanya amar putusan MK ini, kalau belum ada keputusan bipartit maka karyawan yang menolak PHK tidak bisa langsung di-PHK. Dalam proses bipartit, karyawan bersangkutan akan didampingi oleh serikat pekerja. Jadi, amar putusan MK berimplikasi yang positif bagi pekerja. Sedangkan pekerja yang sudah diberitahu PHK tetapi menolak, lalu melalui proses bipartit dengan musyawarah mufakat dan tetap buntu, maka PHK pekerja bersangkutan baru bisa dilakukan setelah melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Amar putusan MK terhadap besaran pesangon adalah memberikan implikasi yang positif bagi uang pesangon pekerja ter-PHK. MK menambahkan frasa “paling sedikit” terhadap sembilan mekanisme besaran uang pesangon yang tertera pada Pasal 156 ayat (2) UU Nomor 6 Tahun 2023. Artinya, setelah ada putusan MK ini, uang pesangon bisa lebih besar dari mekanisme yang diatur dan itu dapat terjadi lewat negosiasi

Putusan MK tersebut menegaskan bahwa penyelesaian PHK harus mengedepankan proses musyawarah dan mekanisme hukum yang berlaku untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh.

Putusan MK ini tidak hanya merevisi aspek teknis, tetapi juga berupaya menciptakan standar ketenagakerjaan yang lebih adil. Dengan aturan baru ini, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang memperhatikan hak-hak pekerja dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja lokal. Revisi ini juga mencerminkan komitmen hukum nasional dalam menjaga keselarasan antara kebutuhan industri dan perlindungan terhadap pekerja, sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh seluruh pihak yang terlibat dalam hubungan kerja di Indonesia, dan berpengaruh terhadap pertumbuhan perekonomian di Indonesia.

B. Konsep ke Depan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

1. Reformasi Kebijakan Ketenagakerjaan

Mahkamah Konstitusi meminta pembentuk undang-undang, yakni DPR dan Pemerintah, untuk segera membentuk UU Ketenagakerjaan yang baru dan memisahkan dari yang diatur dalam UU Cipta Kerja. Mahkamah Konstitusi memberi waktu maksimal 2 (dua) tahun kepada pembentuk undang-undang untuk segera menyelesaikan UU Ketenagakerjaan yang baru. Reformasi pembentukan UU Ketenagakerjaan yang baru ini didorong karena beberapa alasan utama. Pertama, substansi UU Ketenagakerjaan telah melalui hasil pengujian 37 perkara yang sebelumnya telah dimohon untuk diuji oleh MK. Dengan banyaknya materi yang dinyatakan inkonstitusional, sehingga UU tersebut sudah tidak utuh lagi. Kedua, meskipun UU Ketenagakerjaan telah diubah melalui UU Cipta Kerja, tidak semua materi dari UU Ketenagakerjaan yang lama diakomodasi dalam UU Cipta Kerja, menciptakan tumpang tindih antara kedua undang-undang. Ketiga, MK menilai bahwa ketidakharmonisan dan ketidaksinkronan antara norma-norma dalam kedua undang-undang dapat mengancam perlindungan hak pekerja dan kepastian hukum bagi pemberi kerja.

Oleh karena itu, MK mendorong agar pembentukan undang-undang baru juga dilakukan dengan melibatkan partisipasi aktif dari serikat pekerja untuk memastikan substansi yang lebih jelas dan terpisah dari UU Cipta Kerja.

2. Penyelarasan Peraturan Lain dan Implementasi Pasca Putusan MK

Sehubungan dengan Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023, beberapa peraturan pelaksanaan dari UU Ketenagakerjaan perlu disesuaikan untuk mengakomodir Putusan MK ini. Peraturan yang mungkin terdampak secara langsung antara lain Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Di samping itu, ketentuan-ketentuan yang terdampak oleh Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 kini sudah mulai berlaku dan harus segera diimplementasikan, sehingga kepatuhan terhadap aspek-aspek yang relevan dari UU Ketenagakerjaan yang terkena dampak dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 diperlukan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang mengabulkan sebagian permohonan uji materiil, yakni sebanyak 21 norma di dalam UU Cipta Kerja menunjukkan langkah signifikan dalam menjaga perlindungan hak-hak buruh di Indonesia. Putusan ini menegaskan bahwa beberapa ketentuan dalam UU Cipta Kerja bertentangan dengan prinsip-prinsip konstitusi, terutama terkait dengan perlindungan hak-hak buruh/pekerja. Dengan demikian dapat meningkatkan pertumbuhan perekonomian di negara kiat sendiri, karena dengan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh mampu meningkatkan roda perekonomian lokal.
2. Berkaitan dengan Putusan ini, Mahkamah Konstitusi memerintahkan pemerintah untuk memisahkan kluster ketenagakerjaan dari UU Cipta Kerja dan membentuk UU Ketenagakerjaan yang baru dalam waktu dua tahun. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk memperjelas dan memperbaiki regulasi ketenagakerjaan yang selama ini dianggap multitafsir dan tidak sesuai dengan prinsip

keadilan serta perlindungan hak-hak pekerja. Mahkamah Konstitusi juga mengingatkan agar pembuatan UU tersebut harus melibatkan partisipasi aktif serikat pekerja maupun buruh. Putusan ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi perbaikan regulasi ketenagakerjaan dan dapat menciptakan keseimbangan antara kepentingan investasi dan perlindungan hak-hak pekerja. Kedepannya, kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja akan menjadi kunci dalam mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan di Indonesia.

B. Saran

1. Pemerintah diharapkan segera menindaklanjuti Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 dengan menyesuaikan regulasi atau kebijakan yang terdampak, agar tercipta kepastian hukum dan tidak mengganggu iklim investasi serta aktivitas ekonomi nasional.
2. Agar produk hukum yang dihasilkan tidak bertentangan dengan konstitusi dan mendukung pertumbuhan ekonomi, pemerintah perlu mendorong keterlibatan publik secara lebih luas dalam proses legislasi.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika & Kajian Teori*, cet. 1, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cet.XI, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006.
- FX Djumialdji dan Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta: PT. Bina Aksara, 2001.
- I Ketut Satria Wiradharma Sumertajaya, dkk., “Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/Puu-Xxi/2023 Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)”, *Jurnal Yustisia*, Vol. 19 No. 2 Desember 2024: 30-41
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 1987.
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Prenada Media, 2017.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cet. 6, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sunggono, Bambang, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Cet. I, Jakarta: Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII), Tanpa Tahun.

JURNAL:

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

Kurnia, W. Erfandy, dkk, "Tindak Pidana Pencemaran Nama Baik di Media Sosial Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan", Jurnal Rechldee, Vol. 15, No. 1, Juni 2020.

Perundang-Undangan :

Indonesia, Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

_____, *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 tertanggal 31 Oktober 2024.*

INTERNET:

Dionisius Narjoko, "Policy Brief: Menanggapi Akibat Globalisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kerja: Pengalaman dari Sektor Tekstil dan Garmen Indonesia", terdapat _____ dalam _____ Website: http://www.dlsu.edu.ph/research/centers/aki/_pdf/_onGoingProjects/_in_donesia/pbEmploymentDriverspdf, diakses 2 Januari 2025.

mkri.id, Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Kabulkan Sebagian, MK Minta UU Ketenagakerjaan Dipisahkan dari UU Cipta Kerja, terdapat dalam Website: <https://testing.mkri.id/berita/kabulkan-sebagian,-mk-minta-uu-ketenagakerjaan-dipisahkan-dari-uu-cipta-kerja-21782>, diakses tanggal 2 Januari 2025 Pukul 18.00 WIB.