AHKAM
Jurnal Hukum Islam dan Humaniora

p-ISSN: 2964-6332
e-ISSN: 2964-6340

Terindeks: Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Crossref Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/ahkam.v4i4.7628

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 168/PUU-XXI/2023

Legal Protection of Workers 'Welfare After the Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023

Sitti Shollawatun Hasanah & Sulistina
Unversita Nurul Jadid
Syanahisyana819@gmail.com; sulistina@unuja.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Sep 8, 2025	Sep 27, 2025	Oct 9, 2025	Oct 14, 2025

Abstract

The issue of legal protection for workers 'welfare has become increasingly relevant, particularly following the Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023, which addresses legal uncertainty arising from the enactment of the Job Creation Law (*Undang-Undang Cipta Kerja*). The law has been criticized for neglecting fundamental workers 'rights, especially in the regulation of Fixed-Term Employment Agreements (*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, PKWT), wage systems, and social security. This study aims to identify the forms and scope of legal protection for workers in Indonesia and to analyze the impact of the Constitutional Court 's decision on the guarantee of workers 'welfare. A normative juridical method was employed, using statutory and conceptual approaches. The findings indicate that legal protection for workers is grounded in the 1945 Constitution, Law No. 13 of 2003 on Manpower, and its implementing regulations. Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023 reaffirms the importance of registering PKWT as a form of legal recognition of employment relationships, limits the maximum duration of fixed-term contracts to

AHKAM is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

five years, and strengthens the protection of workers 'rights, including fair wages, social security, and just and humane working conditions. In conclusion, this decision provides stronger legal certainty in safeguarding workers 'welfare and serves as a crucial instrument in maintaining balanced industrial relations in Indonesia.

Keywords: Legal Protection; Workers 'Welfare; Fixed-Term Employment Agreement; Constitutional Court Decision; Job Creation Law

Abstrak: Isu perlindungan hukum terhadap kesejahteraan pekerja semakin relevan untuk dikaji, terutama pasca keluarnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang merespons ketidakpastian hukum akibat berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. UU tersebut dinilai mengabaikan hak-hak dasar pekerja, khususnya dalam pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sistem pengupahan, dan jaminan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bentuk dan ruang lingkup perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia serta menganalisis dampak Putusan MK tersebut terhadap jaminan kesejahteraan pekerja. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja didasarkan pada UUD 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta peraturan turunannya. Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 menegaskan kembali pentingnya pencatatan PKWT sebagai bentuk legalitas hubungan kerja, pembatasan durasi kontrak kerja maksimal lima tahun, serta penguatan perlindungan terhadap hak-hak pekerja seperti upah layak, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang adil dan manusiawi. Kesimpulannya, Putusan MK ini memberikan kepastian hukum yang lebih kuat dalam menjamin kesejahteraan pekerja dan menjadi instrumen penting dalam menjaga keseimbangan hubungan industrial di Indonesia.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum; Kesejahteraan Pekerja; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; Putusan Mahkamah Konstitusi; Undang-Undang Cipta Kerja.

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek fundamental dalam sistem hukum dan ekonomi suatu negara. Sebagai bagian dari hak asasi manusia dan jaminan sosial-ekonomi, regulasi ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai instrumen hukum untuk mengatur hubungan industrial, tetapi juga sebagai sarana perlindungan bagi tenaga kerja domestik dalam menghadapi dinamika ekonomi globa (Cece Suryana, 2025).

Dalam konteks Indonesia, kebijakan pengutamaan tenaga kerja nasional telah menjadi isu strategis yang mendapat perhatian serius, terutama dalam menghadapi persaingan dengan tenaga kerja asing di berbagai sektor industri. Konstitusi Indonesia, melalui Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, menegaskan hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan yang layak serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Buana & Budiman, 2022).

Mengenai pengupahan, Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur di Bab X yaitu Bagian Kedua, yang mencakup Pasal 88 hingga Pasal 98. Aturan ini mencakup hak pekerja untuk mendapatkan penghasilan yang memadai untuk kehidupan yang layak, serta kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Selain itu, ditetapkan gaji minimum berdasarkan area provinsi atau kabupaten/kota dan sector di area provinsi dan kabupaten/kota sesuai kebutuhan hidup yang wajar dan dengan mempertimbangkan efesiensi dan perkembangan ekonomi, pelarangan membayar gaji dibawah upah minimum (Shinta Novia Puspita, Yana Sukma Permana, 2025).

Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 merupakan langkah maju dalam memberikan perlindungan hukum yang lebih baik bagi pekerja di Indonesia. Putusan ini menegaskan pentingnya keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, serta perlunya proses PHK yang adil dan transparan. Namun, implementasi putusan ini memerlukan upaya lebih lanjut dari pemerintah, pengusaha, dan pekerja untuk

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 mengaturan 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.

Hasil analisis terhadap *Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUUXXI/2023* menunjukkan bahwa kebijakan pengutamaan tenaga kerja Indonesia secara prinsip telah mendapatkan legitimasi konstitusional. Namun, dalam implementasinya, masih terdapat ketidakpastian hukum yang signifikan, terutama dalam aspek harmonisasi regulasi turunan dan mekanisme pengawasan kebijakan ketenagakerjaan (Cece Suryana, 2025).

Putusan ini memiliki implikasi luas terhadap regulasi ketenagakerjaan, baik dalam aspek perlindungan tenaga kerja domestik, hubungan industrial, maupun kepastian hukum bagi investor dan pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan analisis akademik yang mendalam untuk memahami dampak konstitusional dan kebijakan dari putusan MK ini serta bagaimana regulasi ketenagakerjaan di Indonesia harus disesuaikan agar tetap sejalan dengan prinsip keadilan sosial dan keseimbangan kepentingan berbagai pihak (Silaban et al., 2023).

Beberapa kajian normatif telah menganalisis Putusan MK No.168/PUU-XXI/2023, termasuk relevansi integrasi *restorative justice* dalam sistem peradilan pidana kontemporer (Kristanto, A 2022). Di dalam penelitian ini akan berfokus terhadap Implikasi putusan tersebut terhadap Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia dan terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja di Indonesia. 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 (Rusyiana Dkk, 2025). Selain itu, terdapat penelitian yang membahas pentingnya pengawasan, edukasi hak pekerja, dan dialog sosial antara pemerintah, perusahaan, serta serikat pekerja. Langkahlangkah ini diharapkan meningkatkan perlindungan pekerja outsourcing, menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan, serta mendukung reformasi ketenagakerjaan yang lebih mendalam. (Talita Adwa Ardelia Dkk, 2024).

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 (Rusyiana dkk, 2024).

Dalam teori hukum ketenagakerjaan, regulasi yang baik harus mampu memberikan kepastian hukum bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial, termasuk pekerja, pengusaha, dan pemerintah (Rika Jamin Marbun et al., 2022).

Penelitian ini menghadirkan kontribusi akademik yang signifikan dengan menawarkan perspektif baru dalam kajian konstitusionalitas kebijakan pengutamaan tenaga kerja Indonesia pasca *Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023* (352.

Dari perspektif kebijakan, penelitian ini memberikan justifikasi penting bagi pengambil kebijakan dalam merancang regulasi yang lebih selaras dengan amanat konstitusi. Ketidakpastian hukum yang muncul akibat ketidakharmonisan antara putusan MK dan kebijakan ketenagakerjaan yang telah berlaku dapat berdampak pada stabilitas hubungan industrial dan kepastian hukum bagi berbagai pemangku kepentingan (Cece Suryana, 2025).

Putusan Mahkamah Konstitusi No 168/PUU-XXI/2023 menegaskan kembali prinsip ini, tetapi implementasinya masih menghadapi tantangan dalam aspek kepastian

hukum, harmonisasi regulasi, dan keseimbangan antara proteksi tenaga kerja nasional dengan kepentingan investasi asing.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan pengutamaan tenaga kerja Indonesia pasca *Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023* masih menghadapi tantangan besar dalam aspek implementasi dan kepastian hukum. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan yang lebih komprehensif untuk mengatasi celah regulasi yang ada serta mengevaluasi efektivitas kebijakan ini dalam jangka panjang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk dan ruang lingkup perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia serta menganalisis dampak Putusan MK tersebut terhadap jaminan kesejahteraan pekerja. Serta untuk menganalisis konstitusionalitas kebijakan pengutamaan tenaga kerja Indonesia serta implikasi hukumnya terhadap regulasi ketenagakerjaan nasional.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah 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*). (Irwansyah dan Yunus, Ahsan, 2021). Pendekatan yang dipergunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

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 (Bambang Sunggono, 2003).

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. 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 (Sugiyono, 2008).

HASIL

Sebelum adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, ada masalah dengan aturan PKWT. Aturannya tidak jelas soal berapa lama PKWT itu boleh dibuat tidak memiliki jangka waktu yang menetap, sehingga membuat beberapa perusahaan bisa saja memperpanjang PKWT terus-menerus, sehingga pekerja tidak memiliki status tetap atau ketidakpastian.

Putusan Mahkamah Konstitusi 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 UndangUndang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang menekankan pentingnya upah layak bagi pekerja (Undang-Undang Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Sekretariat Negara.

Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, 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. Pasal ini secara eksplisit menetapkan bahwa durasi PKWT ditetapkan dalam perjanjian itu sendiri dan Undang-Undang Cipta Kerja mengamanatkan bahwa Peraturan Pemerintah bertanggung jawab untuk mengatur ketentuan tambahan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak berbasis proyek (I Ketut Satria Wiradharma Sumertajaya dkk, 2024).

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut di atas, terhadap upah pekerja atau buruh maka secara hukum dapat penulis sampaikan, pengaturan ketentuan pengupahan pekerja atau buruh sudah tidak dapat lagi menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 seperti tahun sebelumnya yaitu tahun 2024, karena materi yang terkandung di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 2023 bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi sebagai mana telah diuraikan di atas Amar Putusan Mahkamah

Konstitusi angka 9 sampai dengan angka 16, maka mengenai pengupahan atau upah pekerja/buruh secara hukum harus mengacu kepada Putusan Mahkamah Konstitusi terbaru tentang ketenagakerjaan, yaitu putusan Nomor 168 yang ketentuannya tercantum di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 paska putusan Mahkamah Konstitusi tersebut (Shinta Novia Puspita, Yana Sukma Permana, 2025).

Secara teoretis, penelitian ini menyoroti peran konstitusionalisme dalam membentuk kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif terhadap dinamika ekonomi global. Prinsip *equal protection under the law* menuntut agar kebijakan yang diterapkan tetap dalam kerangka hukum yang tidak diskriminatif, tetapi tetap berpihak kepada tenaga kerja nasional sebagai bagian dari upaya afirmatif negara dalam melindungi warganya (Cece Suryana, 2025).

Untuk memberikan kepastian hukum di dalam dunia ketenagakerjaan, tanggal 4 Desember 2024 pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025. Bahwa dalam Permenaker tersebut telah dimuat mengenai upah minimum provinsi, upah minimum kabupaten/kota, upah minimum sectoral provinsi dan upah minimum sectoral kabupaten/kota tahun 2025. Dengan terbitnya Permenaker tersebut sudah memberikan kepastian atas pengaturan ketentuan dan perlindungan upah khususnya upah minimum tahun 2025. Menurut pendapat penulis, karena Permenaker Nomor 16 hanya memberikan batasan pengaturan upah minimum, sedangkan di dalam urusan upah tidak cukup dengan pengaturan tentang upah minimum saja. Maka pemerintah harus segera menerbitkan peraturan pemerintah sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023.

Tabel 1. Komponen Pengupahan Berdasarkan Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 dan UU Nomor 6 Tahun 2023

No	Komponen Pengupahan	Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023	UU Nomor 6 Tahun 2023	Implikasi dan Penyesuaian
1	Upah Minimum	Upah minimum harus memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) dan mempertimbangkan proporsionalitas	Upah minimum ditetapkan berdasarkan KHL dan mekanisme yang adil (Pasal 88).	Perlu penyesuaian formula penetapan upah minimum dengan memasukkan faktor proporsionalitas (beban kerja, risiko).
2	Upah Proporsional	Upah harus sebanding dengan beban kerja, tanggung jawab, dan risiko yang dihadapi pekerja.	Belum secara eksplisit mengatur upah proporsional, hanya menyebut upah yang adil.	Perlu revisi UU untuk mengintegrasikan prinsip upah proporsional sebagai bagian dari sistem pengupahan.

No	Komponen Pengupahan	Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023	UU Nomor 6 Tahun 2023	Implikasi dan Penyesuaian
3	Tunjangan	Tunjangan harus diberikan secara proporsional berdasarkan kontribusi dan tanggung jawab pekerja.	Tunjangan diatur sebagai bagian dari upah (Pasal 1 angka 30).	Perlu penjelasan lebih rinci tentang proporsionalitas tunjangan dalam peraturan pelaksana.
4	Insentif dan Bonus	Insentif dan bonus harus diberikan berdasarkan kinerja dan kontribusi pekerja secara proporsional.	Insentif dan bonus diatur sebagai bagian dari upah (Pasal 1 angka 30)	Perlu mekanisme penilaian kinerja yang objektif untuk menentukan insentif dan bonus secara proporsional.
5	Kebutuhan Hidup Layak (KHL)	KHL harus menjadi dasar utama dalam penetapan upah, dengan mempertimbangkan proporsionalitas.	KHL menjadi dasar penetapan upah minimum (Pasal 88).	Perlu peninjauan ulang komponen KHL untuk memastikan relevansi dengan prinsip proporsionalitas.
6	Mekanisme Penetapan Upah	Mekanisme penetapan upah harus melibatkan partisipasi aktif serikat pekerja dan asosiasi pengusaha.	Mekanisme penetapan upah diatur melalui perundingan bipartit dan tripartit (Pasal 90)	Perlu penguatan peran serikat pekerja dalam negosiasi upah untuk memastikan prinsip proporsionalitas.

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 UndangUndang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang menekankan pentingnya upah layak bagi pekerja

Beberapa pihak khawatir putusan ini dapat berdampak negatif pada investasi dan pertumbuhan ekonomi, karena dianggap meningkatkan biaya operasional perusahaan. Namun, 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 (Rusyiana dkk, 2024).

PEMBAHASAN

Putusan Mahkamah Konstitusi 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 (Agustianto 2021).

Putusan Mahkamah Konstitusi 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 (Rusyiana dkk, 2024).

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 (Rusyiana dkk, 2025).

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memiliki implikasi signifikan terhadap regulasi ketenagakerjaan, khususnya dalam UU Nomor 6 Tahun 2023. Berikut adalah beberapa implikasi utama yang dapat diidentifikasi:

1. Penyesuaian Mekanisme Pengupahan

UU Nomor 6 Tahun 2023 mengatur bahwa upah harus memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) dan ditetapkan berdasarkan mekanisme yang adil dan transparan. Namun, Putusan MK menegaskan bahwa mekanisme ini harus diperluas dengan mempertimbangkan faktor-faktor proporsionalitas, seperti beban kerja, tanggung jawab, dan risiko yang dihadapi pekerja. Implikasinya, pemerintah perlu meninjau kembali peraturan pelaksana UU Nomor 6 Tahun 2023.

2. Perlindungan Hak Pekerja

Putusan MK memperkuat perlindungan hak pekerja dalam hal pengupahan. UU Nomor 6 Tahun 2023 harus disesuaikan untuk memastikan bahwa pekerja memiliki hak untuk menuntut upah yang proporsional dan adil. Hal ini termasuk memberikan akses yang lebih luas bagi pekerja untuk mengajukan gugatan atau keluhan terkait ketidakadilan dalam pengupahan. Implementasi prinsip upah proporsional juga memerlukan peningkatan kapasitas serikat pekerja dalam melakukan negosiasi upah. Hal ini sejalan dengan prinsip hubungan industrial yang harmonis, di mana pekerja dan pengusaha dapat berdialog

3. Dampak terhadap Dunia Usaha

Implikasi lain dari Putusan MK adalah dampaknya terhadap dunia usaha. Pemberian upah yang proporsional dapat meningkatkan biaya tenaga kerja, terutama bagi usaha kecil dan menengah (UKM). Oleh karena itu, diperlukan kebijakan pendukung, seperti insentif fiskal atau bantuan teknis, untuk membantu UKM dalam menerapkan prinsip upah proporsional tanpa mengorbankan keberlanjutan usaha

KESIMPULAN

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.

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.

Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya:

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. 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.

DAFTAR PUSTAKA

Asri Wijayanti. (2014). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika.

Bambang Sunggono. (2003). *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada.

Irwansyah dan Yunus, Ahsan. (2021). Penelitian Hukum Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel, Mirra Buana Media.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cet. 6, Alfabeta.

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

Buana, M. S., & Budiman, R. (2022). Indonesia 's Minimum Wage Policy After The Omnibus Law. UUM Journal of ul Studies, 13. https://doi.org/10.32890/uumjls2022.13.2.8

Cece Suryana, (2025).8 Konstitusionalitas Pengutamaan Tenaga Kerja Indonesia Pasca Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023: Implikasi Hukum dan Kebijakan Ketenagakerjaan, Jurnal *Litigasi*, 26 (1). 345. https://doi.org/10.23969/litigasi.v26i1.22903

I Ketut Satria Wiradharma Sumertajaya dkk. (2024). Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Jurnal Yustitia, 19 (2). 32. https://doi.org/10.62279/yustitia.v19i2.1353

Mayzura Kamila Sukma dkk. (2025). Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023: Analisis Pergeseran Paradigma Ketenagakerjaan Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Jurnal Ilmiah Nusantara (JINU) 2 (1). https://doi.org/10.61722/jinu.v2i1.3382

Riani. (2025). Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/Puu-Xxi/2023 Dan Pengaruhnya Terhadap Pertumbuhan Ekonomi, SELISIK 11 (1). 267. https://doi.org/10.35814/gf2f1a95

Rusyiana dkk, (2025). Analisis Putusan Mk Nomor 168/Puu-Xxi/2023: Implikasi Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Di Indonesia, Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 11(7). 141. https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP

Shinta Novia Puspita, Yana Sukma Permana, (2025). Tinjauan Yuridis Ketentuan Upah Pekerja/Buruh Berdasarkindang Undang Cipta Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Postulat, Journal Of law, 3 (1). 79. https://doi.org/10.37010/postulat.v3i1.1886

Silaban, R., Ghafur, H. S., Widiawaty, D., & Basir, B. (2023). Eliminating the Gap of Labor and Social Protection for the Workers of Platform-Based Transportation. *Yustisia Jurnal Hukum*, *12*(2), 185. https://doi.org/10.20961/yustisia.v12i2.69344

Talita Adwa Ardelia Dkk, (2024). Analisis Kedudukan Pekerja Outsourcing: Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, Media Hukum Indonesia (MHI), 2 (4). 284. https://doi.org/10.5281/zenodo.14189254

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