

ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 168/PUU-XXI/2023: IMPLIKASI TERHADAP PENGATURAN KETENAGA KERJAAN DI INDONESIA

Saibun Kasmadi Sirait¹, Fransiska Riana Siregar², Ani Wijayati³
siraitsaibun@gmail.com¹, auristelaareliamarpaung@gmail.com², ani.wijayati@uki.ac.id³
Universitas Kristen Indonesia

Abstrak: Hukum ketenagakerjaan di Indonesia sedang mengalami transisi seiring adanya perundang undangan tentang cipta kerja. Hal ini juga berpengaruh terhadap implikasinya dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Bahwa dengan adanya Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 menjadi era baru terhadap hubungan konstitusi dengan implikasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Hukum ketenagakerjaan tentu akan berpengaruh terhadap hak-hak tidak hanya terkait buruh tetapi juga ekonomi nasional. Hubungan atas implikasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang berdampak cukup besar. Hal ini juga kemudian dapat menjadi bibit era baru terhadap pembaharuan hukum ketenagakerjaan dan implikasinya dengan perekonomian nasional. Perkembangan hukum ketenagakerjaan melalui Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 secara umum mempengaruhi sistem hukum mengenai ketenagakerjaan di Indonesia dan mendorong adanya perubahan terkait.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023, Implikasi, UU Cipta Kerja.

Abstract: *Employment law in Indonesia is undergoing a transition along with the existence of legislation on job creation. This also affects its implications for employment law in Indonesia. That with the existence of Decision Number 168/PUU-XXI/2023, it is a new era for the relationship between the constitution and the implications of employment law in Indonesia. Employment law will certainly affect the rights not only related to workers but also the national economy. The relationship with the implications of employment law in Indonesia has a significant impact. This can also then be the seed of a new era for the renewal of employment law and its implications for the national economy. The development of employment law through Decision Number 168/PUU-XXI/2023 generally affects the legal system regarding employment in Indonesia and boosts changes related to.*

Keywords: *Employment Law, Decision Number 168/PUU-XXI/2023, Implications, Job Creation Law.*

PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan memiliki perkembangan hukum yang signifikan di Indonesia, bahwa dalam perkembangannya hukum ketenagakerjaan mula-mulanya terdapat Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Naker). Kemudian, perkembangan hukum muncul Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Ciptaker 2020) yang mengubah UU Naker secara signifikan dan mendapatkan banyak keberatan oleh masyarakat. UU Ciptaker 2020 dalam perkembangannya mendapatkan upaya hukum berupa pengujian formil yang pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 membatalkan UU Ciptaker 2020. Hal ini menjadikan UU Naker tetap absah dan menjadi dasar hukum jalannya hukum ketenagakerjaan.

Apabila mempertimbangkan pertimbangan hukum dari UU Naker terdapat beberapa landasan berjalannya UU Naker yakni:

1. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
3. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
4. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
5. bahwa beberapa undang undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali;

Hal ini menjadi pertimbangan terkait pentingnya landasan hukum terkait eksistensi payung hukum mengenai ketenagakerjaan di Indonesia. Apabila meninjau lebih lanjut, dalam UU Naker tidak hanya melindungi kepentingan buruh tetapi juga melindungi kepentingan pemberi kerja sehingga adanya proporsionalitas terkait hubungan pekerjaan antara pemberi kerja dan pekerja. Hubungan ini tentu disertai dengan peran aktif pemerintah terhadap adanya kepentingan yang harus dilindungi sebagai perwakilan negara dalam hubungan industrial ketenagakerjaan. Apabila meninjau pada pendapat Harahap bahwa adanya unsur-unsur penting dalam hukum ketenagakerjaan sebagai berikut:¹

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
3. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/ buruh, dan sebagainya.

Perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia tetap terikat terhadap unsur-unsur yang berlaku sebagaimana yang dimaksud Harahap sebelumnya. Hal ini kembali ditegaskan Susiani bahwa sifat hukum ketenagakerjaan adalah:²

¹ Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Bantu, hlm. 17.

² Dina Susiani, 2020, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Abadi, Jember, hlm. 6. ³ San Mikael Sinambela, *et. al.*, 2024, "Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia", Hakim: Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial, 2 (1), hlm. 29.

1. Melindungi pihak yang lemah dan menempatkan mereka pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mendapatkan keadaan sosial dalam lapangan perburuhan atau ketenagakerjaan yang pelaksanaannya diselenggarakan dengan jalan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan pengusaha yang tidak terbatas.

Pandangan atas kepentingan bagi pekerja tidak hanya bertumpu kepada adanya sifat dan unsur-unsur dalam suatu hukum ketenagakerjaan, tetapi juga harus disediakan berupa suatu fondasi hukum sebagai dasar penguatan hukum ketenagakerjaan. Pasal 28I Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD NRI 1945) jelas menjadi dasar untuk perlakuan adil dan proporsional bagi pekerja yang bersifat wajib.³

Seiring perkembangan zaman dan setelah UU Ciptaker 2020 dibatalkan kemudian muncul pengaturan hukum yakni Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 Cipta Kerja (Perppu Ciptaker) yang pada UU No. 6 Tahun 2023 disahkan menjadi undang-undang (UU Ciptaker 2023). Perkembangan hukum ketenagakerjaan sangatlah berpengaruh terhadap implikasi pengaturan ketenagakerjaan sehingga demi melindungi kepentingan para pihak pada produk hukum baru ini dilakukan uji materil dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang menguji Pasal 81 UU Ciptaker 2023 yakni klaster ketenagakerjaan. Perubahan norma dalam UU Ciptaker 2023 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menjadi era baru terhadap implikasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia sebagaimana akan mempengaruhi aktor-aktor dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Apabila memandang pada perspektif Mahkamah Konstitusi (MK), bahwa tentu dalam mempertimbangkan Putusan 168/PUU-XXI/2023 memiliki korelasi nyata dengan UUD NRI 1945. Walaupun berbeda-beda tetapi pada hakekatnya punya tujuan yang sama yaitu memberikan perlindungan atas hak-hak sipil warga negara dari kemungkinan kesewenang-wenangan kekuasaan negara.³ Hal ini menyangkut adanya hak-hak pekerja yang terikat di dalam UUD NRI 1945 yang menjadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Amar Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian;
2. Menyatakan frasa “Pemerintah Pusat” dalam Pasal 42 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 4 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “menteri yang bertanggungjawab di bidang (urusan) ketenagakerjaan, in casu menteri Tenaga Kerja”;
3. Menyatakan Pasal 42 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak

³ Soimin dan Mashuriyanto, 2013, *Mahkamah Konstitusi Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia*, UII Press Yogyakarta, Yogyakarta, hlm. 25.

- dimaknai, “Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki, dengan memerhatikan pengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia”;
4. Menyatakan Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 Lampiran Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “Jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu dibuat tidak melebihi paling lama 5 (lima) tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan”;
 5. Menyatakan Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13 Lampiran Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat tertulis serta harus menggunakan secara Bahasa Indonesia dan huruf latin”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”;
 6. Menyatakan Pasal 64 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 18 Lampiran Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai, “Menteri menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya”;
 7. Menyatakan Pasal 79 ayat (2) huruf b dalam Pasal 81 angka 25 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai mencakup frasa, “atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”;
 8. Menyatakan kata “dapat” dalam Pasal 79 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 25 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
 9. Menyatakan Pasal 88 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik

Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “termasuk penghasilan yang memenuhi penghidupan yang merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua”;

10. Menyatakan Pasal 88 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai, “dengan melibatkan dewan pengupahan daerah yang di dalamnya terdapat unsur pemerintah daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan yang menjadi bahan bagi pemerintah pusat untuk penetapan kebijakan pengupahan”;
11. Menyatakan frasa “struktur dan skala upah” dalam Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “struktur dan skala upah yang proporsional”;
12. Menyatakan Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “termasuk gubernur wajib menetapkan upah minimum sektoral pada wilayah provinsi dan dapat untuk kabupaten/kota”;
13. Menyatakan frasa “indeks tertentu” dalam Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “indeks tertentu merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota dengan memperhatikan kepentingan perusahaan dan pekerja/buruh serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) bagi pekerja/buruh”;
14. Menyatakan frasa “dalam keadaan tertentu” dalam Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara

Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “Yang dimaksud dengan "dalam keadaan tertentu" mencakup antara lain bencana alam atau non-alam, termasuk kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional yang ditetapkan oleh Presiden sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”;

15. Menyatakan Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan”;
16. Menyatakan Pasal 92 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 33 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas, serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi”;
17. Menyatakan Pasal 95 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 36 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur termasuk kreditur preferen kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan”;
18. Menyatakan Pasal 98 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 39 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan yang berpartisipasi secara aktif”;
19. Menyatakan frasa “wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh”, dalam Pasal 151 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan

- Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang- Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “wajib dilakukan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh”;
20. Menyatakan frasa “pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial” dalam Pasal 151 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan maka Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap”;
 21. Menyatakan frasa "dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya" dalam norma Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023
 22. Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “sampai berakhirnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang PPHI”;
 23. Menyatakan frasa “diberikan dengan ketentuan sebagai berikut” dalam Pasal 156 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “paling sedikit”;
 24. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia;
 25. Menyatakan permohonan para Pemohon berkenaan dengan norma Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) tidak dapat diterima; Menolak permohonan para Pemohon untuk selain dan selebihnya.

Perbandingan Konten UU No. 6 Tahun 2023 Teruji Materiil Terhadap UU No. 3 Tahun 2013

*pasal yang diuji materiil

Pasal	Ketentuan Dalam UU No. 13 Tahun 2003	Ketentuan Dalam Pasal 81 UU No. 6 Tahun 2023
42 (1)	Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.	Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat
42 (2)	Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.	Pemberi Kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
56 (3)	Tidak ada	Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana
		dimaksud pada ayat (2) ⁵ ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.
57 (1)	Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.	Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
64 (2)	Tidak ada	Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1). ⁶
79 (2)	Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi: a. istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; c. cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun	Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi: a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

	secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.	
79 (5)	Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.	Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
88 (1)	Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.	Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
88 (2)	Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.	Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
88 (3)	Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi: a. upah minimum; b. upah kerja lembur; c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; e. upah karena menjalankan hak	Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: a. Upah minimum; b. struktur dan skala Upah; c. Upah kerja lembur; d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; e. bentuk dan cara pembayaran Upah;

	<p>waktu istirahat kerjanya;</p> <p>f. bentuk dan cara pembayaran upah;</p> <p>g. denda dan potongan upah;</p> <p>h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;</p> <p>i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;</p> <p>j. upah untuk pembayaran pesangon; dan</p> <p>k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.</p>	<p>f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan</p> <p>g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.</p>
88C	Tidak ada	<p>*putusan tidak spesifik memberikan ayat, indikasi terhadap ayat (1) sesuai frasa yang diuji:</p> <p>Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi.</p>
88D (2)	Tidak ada	<p>Formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1)⁴ mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.</p>
88F	Tidak ada	<p>Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2).</p>
90A	Tidak ada	<p>Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan.</p>
92 (1)	Pengaturan pengupahan atas yang ditetapkan kesepakatan antara	<p>Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan</p>
	<p>pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.</p>
95 (3)	<p>Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.</p>	<p>Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.</p>

⁴ Penghitungan formula upah minimum.

98 (1)	Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.	Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan.
151 (3)	Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.	Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
151 (4)	Tidak ada	Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
157A (3)	Tidak ada	Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap
		melaksanakan kewajibannya.
156 (2)	Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut: a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah; b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah; c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah; d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah; e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah; f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah; g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah. h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan	Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah; b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah; c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah; d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah; e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah; f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah; g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah; h. masa kerja 7 (tujuh) tahun

	upah; masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.	atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.
--	--	--

Permasalahan Terhadap Uji Materiil dan Implementasi

*hasil uji materiil lihat bagian “Amar”

1. Implikasi terhadap hukum ketenagakerjaan di Indonesia terhadap akibat Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 berdampak, khususnya terhadap kepailitan (Lihat Amar ke-17).
2. Implikasi terhadap Penyelesaian Sengketa Buruh terkait Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (Lihat Amar ke-19 s.d. 22)
3. Bahwa Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 memiliki peran sebagai *guardian of the constitution* terkait menjaga hak konstitusional buruh yang berpengaruh terhadap hukum ketenagakerjaan di Indonesia.
4. Implikasi terhadap masalah pengupahan (Lihat Amar ke-11)

KESIMPULAN

Bahwa Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 berdampak besar terhadap batasan-batasan implikasi Pasal 81 UU No. 6 Tahun 2023 terkait Hukum Ketenagakerjaan serta pengaruhnya dengan hak-hak aktor di dalam hukum ketenagakerjaan. Selain itu juga terdapat pengaruh terhadap peran pekerja sebagai kreditor dalam suatu kepailitan dan hak haknya dalam sengketa dalam peradilan hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

- Harahap, Arifuddin Muda, 2020, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Literasi Nusantara, Bantu.
Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.
San Mikael Sinambela, et. al., 2024, “Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”, Hakim: Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial, 2 (1).
Soimin dan Mashuriyanto, 2013, Mahkamah Konstitusi Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia, UII Press Yogyakarta, Yogyakarta.
Soimin dan Mashuriyantokembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Pustaka Abadi, Jember.
Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.