

**POLITIK HUKUM PENGATURAN KETENAGAKERJAAN
PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR
168/PUU-XXI/2023**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Syariah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk
Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)**

**Oleh:
ERLINDA SHEPTIYANA
NIM. 214110303100**

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2025**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, Saya:

Nama : Erlinda Sheptiyana
NIM : 214110303100
Jenjang : S-1
Jurusan : Hukum Tata Negara
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Tata Negara

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi berjudul “**POLITIK HUKUM PENGATURAN KETENAGAKERJAAN PASCA PUTUSAN MK NOMOR 168/PUU-XXI/2023**” ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, bukan dibuatkan orang lain, bukan saudara, dan bukan terjemahaan. Hal-hal yang bukan karya saya yang dikutip dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh

Purwokerto, 30 Juni 2025
Saya yang menyatakan,



Erlinda Sheptiyana
NIM. 214110303100


PENGESAHAN

Skripsi berjudul:

**Politik Hukum Pengaturan Ketenagakerjaan Pasca Putusan Mahkamah
Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023**


Yang disusun oleh **Erlinda Sheptiyana (NIM. 214110303100)** Program Studi **Hukum Tata Negara**, Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada tanggal **15 Juli 2025** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.) oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/ Penguji I




Dr. Endang Widuri, S.H., M.Hum.
NIP. 19750510 199903 2 002

Sekretaris Sidang/ Penguji II



Eva Mir'atun Niswah, S.H.I., M.H.
NIP. 19870110 201903 2 011

Pembimbing/ Penguji III



Yunita Rafna Sari, S.IP., M.Si.
NIP. 19930622 202012 2 028

Purwokerto, 21 Juli 2025

Dekan Fakultas Syari'ah



Dr. H. Supani, M.A.
NIP. 19700705 200312 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Purwokerto, 30 Juni 2025

Hal : Pengajuan Munaqasyah Skripsi Sdri Erlinda Sheptiyana
Lampiran : 4 (empat) eksemplar

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syariah
UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri
di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi, maka melalui surat ini saya sampaikan bahwa:

Nama : Erlinda Sheptiyana
NIM : 214110303100
Program Studi : Hukum Tata Negara
Fakultas : Syariah
Judul : Politik Hukum Pengaturan Ketenagakerjaan Pasca
Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-
XXI/2023

Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk dimunaqasyahkan dalam rangka memperoleh Sarjana Hukum (S.H.).

Demikian atas perhatiannya, saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Purwokerto, 30 Juni 2025
Pembimbing,



Yunita Ratna Sari, S. IP., M.Si.
NIP. 19930622 202012 2 028

**POLITIK HUKUM PENGATURAN KETENAGAKERJAAN PASCA
PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 168/PUU-XXI/2023**

ABSTRAK

**Erlinda Sheptiyana
NIM. 214110303100**

**Program Studi Hukum Tata Negara
Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto**

Pada tanggal 1 Desember 2023, sekelompok Pemohon yang terdiri dari berbagai federasi tenaga kerja mengajukan *judicial review* kepada MK terhadap beberapa pasal dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang berkaitan dengan perubahan ketentuan yang semula diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemohon berdalil bahwa pasal-pasal tersebut bertentangan langsung dengan hak pekerja, sebagaimana diatur dalam UUD NRI Tahun 1945. Dalam pertimbangan hukum Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023, MK memerintahkan kepada pihak legislatif untuk mengeluarkan klaster ketenagakerjaan dari UU Cipta Kerja dan membuat UU yang baru dalam waktu 2 (dua) tahun. Putusan ini menjadi menarik karena dalam hal ini MK berperan menjadi pengarah politik hukum khususnya dalam klaster ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pertimbangan hukum dalam putusan ini dan politik hukum pengaturan ketenagakerjaan pasca Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023.

Jenis penelitian ini adalah *library research*. Data primer yang digunakan adalah Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023. Data sekunder yang digunakan adalah artikel, jurnal, makalah, buku, serta pendapat para pakar yang berkaitan dengan isu yang diangkat oleh penulis. Pendekatan penelitian ini adalah yuridis-normatif. Kemudian, metode analisa yang digunakan adalah metode kualitatif dengan menelaah isi putusan tersebut secara mendalam.

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa *Pertama*, Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 menegaskan urgensi perlindungan hak normatif pekerja serta pentingnya pengaturan ketenagakerjaan dalam UU tersendiri, terpisah dari pendekatan *omnibus law*. MK menilai bahwa kompleksitas isu ketenagakerjaan memerlukan regulasi khusus agar tidak menimbulkan ketidakpastian hukum dan tumpang tindih norma. *Kedua*, Politik hukum ketenagakerjaan Indonesia mengalami pergeseran pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, yang menegaskan perlunya pengaturan ketenagakerjaan dalam UU tersendiri. MK menunjukkan peran aktif sebagai *positive legislature* dalam mendorong reformasi hukum ketenagakerjaan berbasis keadilan sosial.

Kata Kunci: Politik Hukum, Pengaturan Ketenagakerjaan, Mahkamah Konstitusi.

MOTTO

“Sebaik-baik manusia ialah manusia yang banyak bermanfaat (kebaikannya) kepada manusia lainnya.”

(H.R. Qadla’ie dari Jabir)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil ‘alamin puji syukur atas kehadiran Allah SWT berkat rahmat serta hidayah-Nya memberikan kelancaran dan kemudahan kepada Penulis untuk melewati segala rintangan yang ada, sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik. Tugas akhir ini merupakan bentuk rasa syukur penulis kepada Allah SWT karena telah memberikan nikmat karunia pertolongan yang tiada henti hingga saat ini. Penulis persembahkan sebagai tanda bukti sayang dan cinta yang tiada terhingga kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Khodirun dan teristimewa Ibu Sugini yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat dan juga dukungan sepenuh hati. Tugas akhir ini juga saya persembahkan kepada seluruh keluarga tercinta yaitu kakak satu-satunya Penulis, Digi Pranoto yang selalu memberikan semangat dan dukungan baik moril maupun material. Tidak lupa dipersembahkan kepada diri sendiri, terimakasih sudah bertahan sejauh ini, dan tidak pernah berhenti berusaha dan berdoa untuk menyelesaikan skripsi ini.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya. Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U1987.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1: Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je

ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Ḍal	ḏ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka

ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
هـ	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	a	a
ـِ	Kasrah	i	i
ـُ	Dammah	u	u

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
...يَ	Fathah dan ya	ai	a dan u
...وَ	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سَيْلٌ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلٌ haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
...أ...إ...	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
...يِ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
...وُ	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةُ talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan

huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuzu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنْ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ جَرَّاهَا وَ مَرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya kepada kita semua. Dengan penuh rasa syukur, serta berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini berupa skripsi yang berjudul “Politik Hukum Pengaturan Ketenagakerjaan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023”. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, doa, motivasi, dukungan dan semangat dari berbagai pihak yang dengan tulus diberikan kepada penulis. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Dr. H. Supani, S.Ag., M.A., Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. H. M. Iqbal Juliansyahzen, S.Sy., M.H., Wakil Dekan 1 Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Dr. Mawardi, M.Ag., Wakil Dekan II Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. Hariyanto, M.Hum., M.Pd., Wakil Dekan III Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. M. Wildan Humaidi, S.H.I., M.H., Ketua Jurusan Hukum Tata Negara Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, serta sebagai dosen yang dengan penuh semangat dan kesabaran telah mengarahkan dan memeberikan wawasan kepada mahasiswa Hukum Tata

Negara. Terimakasih atas dedikasi ilmu yang telah diberikan.

7. Dr. Mokhamad Sukron, Lc., M.Hum., Sekretaris Jurusan Hukum Tata Negara Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Fatni Erlina, M.H., Koordinator Progam Studi Hukum Tata Negara Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, serta sebagai dosen yang penuh perhatian telah mengarahkan dan membimbing mahasiswa Hukum Tata Negara dalam menyelesaikan studinya. Terimakasih atas dedikasi, bimbingan dan ilmu yang telah diberikan.
9. Yunita Ratna Sari, S.IP., M.Si., dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan, membimbing dan memberikan ilmu yang berharga. Terimakasih atas setiap doa, motivasi, nasihat serta kesabaran dalam membimbing saya dalam proses penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
10. Segenap Dosen dan Staff Administrasi Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri, yang telah dengan tulus memberikan ilmu, bimbingan serta pengalaman berharga dalam masa studi.
11. Kedua orangtua tersayang, Bapak Khodirun dan Ibu Sugini. Terimakasih penulis ucapkan atas segala pengorbanan dan ketulusan yang diberikan, tidak kenal untuk mendoakan, mengusahakan dan memberikan dukungan baik secara moral maupun material, serta memprioritaskan pendidikan dan kebahagiaan anak-anaknya. Besar harapan penulis semoga bapak dan ibu sehat selalu, panjang umur, dan bisa menyaksikan keberhasilan lainnya yang akan penulis raih di masa yang akan datang.

12. Saudara kandung penulis, Digi Pranoto. Terimakasih atas segala doa, usaha dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis dalam proses perkuliahan hingga akhir masa penulisan skripsi ini.
13. Meliana, terimakasih selalu menjadi teman segala cuaca, saudara, pendengar, penasehat dan apapun peranmu selama proses kehidupan dan perkuliahan ini. Terimakasih telah membersamai penulis dalam penulisan skripsi ini mulai dari tahap awal hingga akhir, menerjang segala cuaca dalam suka maupun duka yang dialami. Semoga harapan, doa dan mimpi-mimpi baik yang pernah kita ucapkan di kemudian hari menjadi kenyataan, aamiin.
14. Elsa Tri Yulia dan Isnaeni Nazwa N, teman dekat penulis sejak masa SMP. Terimakasih karena selalu menemani dari masa putih biru sampai saat ini, selalu mendengarkan keluh kesah penulis, memberikan motivasi, doa dan dukungan yang tiada henti.
15. Fitria Permatasi, S.Pd., teman dekat penulis sejak masa SMA. Terimakasih sudah menjadi tempat untuk berkeluh kesah dalam segala hal, *support system*, memberikan motivasi dan doa setiap harinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
16. Diana, Witdya, dan Vallent, teman dekat penulis yang menjadi saksi perjalanan penulisan skripsi ini. Terimakasih untuk segala dukungan, doa dan motivasi yang diberikan dalam perjalanan ini sehingga penulis dapat menyelesaikan setiap tahapan dalam proses skripsi.

17. Ayumi Maulida, Meliana, dan Rafli Rizky Dwi P, teman masa penulisan skripsi penulis. Terimakasih sudah kebersamai, saling memberikan semangat dan motivasi dari tahap awal sehingga kita semua dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
18. Penghuni grup “*DO Makanan OTW Sempro*” (Alfin, Anding, Asep, Ayumi, Filzah, Intan, Irfan, Meliana, Mufti, Nazel, Salsa, Zahra, Zakiyah). Terimakasih telah menjadi rumah berkumpul yang hangat, kompak, dan menyenangkan. Meskipun setelah ini akan menjalani kehidupan masing-masing, semoga pertemanan ini selalu terjaga selamanya.
19. Teman-teman Pondok Pesantren Manbaul Husna “Kamar Baru Satu” (Annisa, Dewi, Eka, Ismi, Isnaeni, Kalika, Meliana, Silfa, Silvi, Sindi, Syifa, Husna, Uswah). Terimakasih sudah menjadi teman penulis sejak pertama kali menginjakkan kaki di dunia perkuliahan, kebersamai, saling memberikan doa, dukungan dan motivasi.
20. Teman-teman Demisioner Pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara Periode 2023, Terimakasih telah menjadi wadah dan motivasi untuk mengasah *skill* berorganisasi di bangku perkuliahan.
21. Teman-teman Demisioner Pengurus Saizu Moout Court Community Periode 2024, Terimakasih atas pengalaman, suka cita, dan motivasi yang diberikan selama satu periode. Dan terkhusus untuk teman-teman BPH (Wahyu Firmansyah, M Faiz Ali Wafi, Dedi Dwi P, Nur Azizah, Meliana) Terimakasih atas segala dukungan, motivasi dan kebersamaan yang sudah diciptakan dan memberikan kesan yang tidak terlupakan untuk selamanya.

22. Teman-teman Delegasi SFNMCC Kediri 2024, (Faiz, Firman, Irfan, Azizah, Dedi, Agum, Miko, Yasin, Galang, Herin, Lutfi, Insania, Meliana, Alfiani, Mas Arif, Mba Divana, Mba Inna). Terimakasih untuk semua cerita, pengalaman berharga, dukungan dan motivasi sehingga kita semua dapat memberikan yang terbaik untuk kampus tecinta dan kisah kita abadi selamanya.

23. Teman-teman KKN “Harmoni Larangan Lor” (Nanda, Levvy, Adam, Risma, Ulfa, Nurul, Lukman, Putri, Septi). Terimakasih atas pengalaman berharga, dukungan, doa, dan motivasi yang telah diberikan serta cerita indah yang telah dilukis bersama selama masa KKN.

24. Terakhir penulis ucapkan banyak terimakasih kepada seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan dukungan, doa, dan motivasi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Purwokerto, 30 Juni 2025

Penulis


Erlinda Sheptiyana
NIM. 214110303100

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xvi
DAFTAR ISI.....	xxi
DAFTAR SINGKATAN.....	xxiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	9
C. Rumusan Masalah	12
D. Tujuan Penelitian.....	12
E. Manfaat Penelitian.....	13
F. Kajian Pustaka.....	13
G. Metode Penelitian.....	17
H. Sistematika Pembahasan	20

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG POLITIK HUKUM, PENGATURAN KETENAGAKERJAN, MAHKAMAH KONSTITUSI.....	22
A. Politik Hukum	22
1. Pengertian Politik Hukum.....	22
2. Hubungan Politik dan Hukum.....	29
B. Pengaturan Ketenagakerjaan	35
1. Definisi Pengaturan Ketenagakerjaan	35
2. Kebijakan Ketenagakerjaan di Indonesia.....	39
3. Pengaturan Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja.....	45
C. Mahkamah Konstitusi	54
1. Konsep Umum Mahkamah Konstitusi	54
2. Tugas, Fungsi dan Wewenang Mahkamah Konstitusi.....	58
3. Akibat Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi.....	62
BAB III DESKRIPSI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 168/PUU-XXI/2023 TERKAIT PENGATURAN KETENAGAKERJAAN..	65
A. Deskripsi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 ...	65
1. Identitas Pemohon.....	65
2. Pokok Permohonan Pemohon	69
3. Pertimbangan Hukum dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023	78
4. Amar Putusan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023	90

BAB IV ANALISIS POLITIK HUKUM PENGATURAN KETENAGAKERJAAN PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 168/PUU-XXI/2023.....	103
A. Analisis Pertimbangan Hukum Hakim Mahkamah Konstitusi Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.....	103
1. Analisis Pertimbangan Hukum dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023	103
2. Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap Pengaturan Ketenagakerjaan.....	116
B. Politik Hukum Pengaturan Ketenagakerjaan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023	122
BAB V PENUTUP.....	133
A. Kesimpulan.....	133
B. Saran.....	134
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR SINGKATAN



DPR	: Dewan Perwakilan Rakyat
GBHN	: Garis Besar Haluan Negara
HPP	: Hubungan Perburuhan Pancasila
IMTA	: Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing
MA	: Mahkamah Agung
MK	: Mahkamah Konstitusi
MPR	: Majelis Permusyawaratan Rakyat
PERPPU	: Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PROLEGNAS	: Program Legislasi Nasional
PROPENAS	: Program Pembangunan Nasional
RDPU	: Rapat Dengar Pendapat Umum
RPTKA	: Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing
RUU	: Rancangan Undang-Undang
SDM	: Sumber Daya Manusia
TKA	: Tenaga Kerja Asing
UMKM	: Usaha Mikro, Kecil dan Menengah
UP	: Uang Pesangon
UPH	: Uang Penggantian Hak
UPMK	: Uang Penghargaan Masa Kerja
UU	: Undang-Undang
UUD NRI	: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara hukum menganut konsep *rechtstaat* yang berasal dari tradisi *civil law* Eropa Kontinental. Konsep ini menuntut agar seluruh penyelenggaraan pemerintahan didasarkan pada hukum yang berlaku. Konsekuensinya, banyaknya produk perundang-undangan yang dihasilkan sering kali menimbulkan tumpang tindih dan disharmonisasi antar regulasi. Untuk mengatasi persoalan ini, Presiden Joko Widodo menggagas UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan pendekatan *omnibus law* sebagai solusi, yang pertama kali disampaikan dalam sidang paripurna MPR RI pada 20 Oktober 2019.

Omnibus law ialah suatu konsep atau metode pembentukan peraturan perundang-undangan yang memungkinkan untuk merubah, mencabut, dan/atau menggabungkan sejumlah peraturan yang memiliki substansi pengaturan yang berbeda untuk menjadi suatu peraturan yang besar. Ketika peraturan itu diundangkan konsekuensinya adalah dirubah, dicabut, dan atau digabungkannya beberapa peraturan yang telah berlaku sebelumnya, baik untuk keseluruhan maupun sebagian.¹

Namun, proses pembentukan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini menuai banyak pro dan kontra, terutama karena ketidakterbukaan

¹ Alfian Prahasta Adhisatya and Achmad, 'Penerapan Omnibuslaw Dalam Sistem', *Jurnal Hukum Kebijakan Publik*, Vol.7 No.1 (2023), Hlm. 44.

pemerintah dalam melibatkan masyarakat. Ketidaksetujuan tersebut memicu demonstrasi di berbagai kota. Selain itu, substansi pasal-pasal dalam UU ini dianggap tidak adil oleh masyarakat. Penerapan konsep *omnibus law* juga dinilai tidak sesuai dengan aturan dalam UU No. 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua UU No.12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, sehingga UU ini dianggap sebagai payung hukum yang tidak diakui secara formal dalam sistem peraturan di Indonesia.²

Adanya permasalahan dalam tahap pembentukan UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mendorong diajukannya permohonan uji formil ke Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut MK). Permohonan tersebut lalu diputus melalui Putusan MK No 91/PUU-XVII/2020, MK menyatakan UU tersebut *inkonstitusional bersyarat* dan memberikan waktu dua tahun bagi Dewan Perwakilan Rakyat (selanjutnya disebut DPR) dan pemerintah untuk memperbaikinya. Jika tidak diperbaiki dalam batas waktu tersebut, UU akan dinyatakan *inkonstitusional permanen*.

Sebagai tindak lanjut dari putusan MK tersebut, Presiden Joko Widodo mengeluarkan Perppu No. 2 Tahun 2022 pada tanggal 30 Desember 2022 sebagai pengganti UU Cipta Kerja. Namun, Perppu ini mendapat banyak kritik dan memicu aksi demonstrasi karena masyarakat menilai tidak ada perbedaan signifikan antara Perppu tersebut dengan UU

² Ibnu Sina Chandranegara, 'Kompabilitas Penggunaan Metode Omnibus Dalam Pembentukan Undang-Undang', *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 27.2 (2020), Hlm. 27, doi:10.20885/iustum.vol27.iss2.art2.

sebelumnya, baik dari substansi maupun proses pembentukannya. Polemik penetapan Perppu No 2 Tahun 2022 terkait Cipta Kerja ini juga terjadi di kalangan para ahli hukum di Indonesia. Menurut salah satu pakar hukum yakni Bivitri Susanti, beliau berpendapat bahwa penerbitan Perppu Cipta Kerja sebenarnya merupakan siasat pemerintah, mengingat tidak ada kondisi kegentingan yang memaksa untuk menerbitkannya.³

Polemik dan keributan ini tidak berakhir di dalam Perppu ini saja akan tetapi berlanjut hingga sampai pada DPR menetapkan Perppu ini menjadi UU No 6 Tahun 2023. Setelah diperbaiki dan ditetapkan menjadi UU, pada kenyataannya UU No 6 Tahun 2023 khususnya dengan klaster ketenagakerjaan tidak juga menyelesaikan masalah, bukti dari hal tersebut terlihat dari adanya gelombang protes dan unjuk rasa yang terjadi.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 mengharuskan pemberi kerja untuk memperoleh izin tertulis sebelum mempekerjakan TKA, dengan persyaratan ketat. Namun, UU No. 6 Tahun 2023 hanya mensyaratkan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) tanpa ketentuan rinci.⁴ Kemudian dalam hal PKWT, sebelumnya menetapkan batasan waktu yang jelas untuk PKWT maksimal dua tahun dengan satu kali perpanjangan guna melindungi pekerja dari pemanfaatan kontrak jangka panjang. Namun, dalam UU No. 6 Tahun 2023, batasan tersebut dihapus dan memberi ruang bagi perusahaan untuk memperpanjang PKWT tanpa batasan waktu yang

³ M. Fathra Nazrul Islam, 'Perpu Ciptaker Yang Diterbitkan Jokowi Kudeta Konstitusi? Luthfi Bilang Begini', 2023 <https://m.jpnn.com/amp/news/perpu-ciptaker-yang-diterbitkan-jokowi-kudeta-konstitusi-luthfi-bilang-begini>. Diakses tanggal 17 November 2024

⁴ Pasal 42 UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 81 angka 4 UU No. 6 Tahun 2023

jelas.⁵

Selanjutnya terkait dengan pekerja alih daya (*outsourcing*) sebelumnya dalam UU No 13 Tahun 2003 membatasi jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan, namun dalam UU Cipta Kerja ketentuan tersebut dihapus sehingga memungkinkan semua jenis pekerjaan dapat di*outsourcingkan*.⁶ Selanjutnya perubahan mengenai cuti yang mengatur kewajiban pengusaha untuk memberikan waktu istirahat dan cuti tahunan, dengan cuti tahunan minimal 12 hari kerja setelah pekerja bekerja selama 12 bulan secara terus menerus. Meskipun norma mengenai cuti tahunan tetap ada, namun beberapa ketentuan yang mengatur istirahat panjang dihapus dalam perubahan ini.⁷

Selain itu terdapat juga perubahan pasal terkait upah dan upah minimum yang menghapus penjelasan yang mendefinisikan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak dalam UU No 13 Tahun 2003, yang sebelumnya dijelaskan sebagai jumlah penerimaan yang mencakup kebutuhan dasar seperti makanan, sandang, perumahan, dan jaminan sosial.⁸ Kemudian UU No 13 Tahun 2003 sebelumnya mengatur perlindungan terhadap pekerja yang di PHK, termasuk hak atas pesangon yang layak. Namun, dalam UU No. 6 Tahun 2023 memberikan kelonggaran bagi pengusaha dalam melakukan PHK, serta mengurangi jaminan bagi

⁵ Pasal 56-59 UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 81 angka 12, 13, 15, dan 16 UU No. 6 Tahun 2023

⁶ Pasal 81 angka 19 UU No. 6 Tahun 2023 dan Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003

⁷ Pasal 79 UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 81 angka 25 UU No. 6 Tahun 2023.

⁸ Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 81 angka 27 UU No. 6 Tahun 2023

pekerja yang dipecat, terutama terkait dengan pesangon.⁹

Dalam hal pengaturan uang pesangon (UP), uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH) terdapat perubahan dalam UU No. 6 Tahun 2023 dengan menghapus ketentuan yang mewajibkan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak dalam beberapa kondisi, seperti perubahan status perusahaan, penutupan perusahaan, atau PHK karena efisiensi.¹⁰

Sebagai upaya untuk mengubah atau membatalkan kebijakan yang merugikan, upaya hukum masih terus dilakukan hingga pada tanggal 1 Desember 2023, sekelompok pemohon dari beberapa federasi serikat pekerja mengajukan permohonan uji materiil ke MK. Perkara tersebut bertujuan untuk menguji sejumlah pasal khususnya klaster ketenagakerjaan dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU.

Para pemohon berpendapat bahwa pasal-pasal yang berkenaan dengan pokok permohonan tersebut secara langsung melanggar hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan UUD NRI Tahun 1945. Gugatan ini mencerminkan ketidakpuasan luas di kalangan pekerja Indonesia terhadap kebijakan ketenagakerjaan yang dianggap tidak adil dan merugikan, serta menunjukkan dinamika antara pemerintah dan kelompok buruh dalam konteks reformasi hukum di Indonesia.

⁹ Pasal 150 UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 150-151 UU No. 6 Tahun 2023

¹⁰ Pasal 156, Pasal 164-167 UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 81 angka 47, Pasal 156 UU No. 6 Tahun 2023

Setelah melalui serangkaian sidang dan pertimbangan, sembilan majelis hakim yang memeriksa perkara ini mengeluarkan putusan nomor 168/PUU-XXI/2023 pada tanggal 4 November 2024 dengan mengabulkan sebagian permohonan dengan mengutip beberapa pasal dalam UU Cipta Kerja yang terkait dengan asas konstitusional yang menjamin perlindungan hak pekerja.¹¹

Dalam pertimbangan hukumnya, MK mengarahkan pembuat UU untuk mengeluarkan atau memisahkan beberapa bagian dari UU No. 6 Tahun 2023 khususnya klaster ketenagakerjaan dan segera membentuk UU ketenagakerjaan yang baru dalam waktu dua tahun. MK mempertimbangkan kemungkinan adanya tumpang tindih norma antara UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini khususnya terkait dengan norma-norma dalam UU Ketenagakerjaan yang telah direvisi, sulit dipahami oleh pekerja dan masyarakat umum lainnya. Apabila masalah ini tidak segera diselesaikan, hukum dan tata kelola ketenagakerjaan dapat rentan terhadap ketidakadilan dan ketidakpastian hukum dalam jangka panjang.¹²

Berdasarkan *maqâshid syarî'ah*, sistem hukum seharusnya menjamin perlindungan terhadap pihak yang lemah dalam struktur ekonomi, termasuk para pekerja. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam QS. An-Nahl ayat 90 yang menyerukan keadilan dan larangan terhadap segala bentuk

¹¹ Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

¹² Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Hlm. 675-677

kedzhaliman.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يُعْطِكُمْ

لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩﴾

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkar, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.¹³

Sesuai dengan kutipan ayat tersebut, MK sebagai institusi baru setelah amandemen UUD NRI Tahun 1945 menempatkan diri sebagai pihak yang turut berperan dalam pembentukan hukum di Indonesia dengan tujuan untuk memberikan perlindungan hukum dan keadilan. Dengan memerintahkan DPR untuk membuat UU Ketenagakerjaan baru yang berbeda dengan UU Cipta Kerja dalam Putusan No 168/PUU-XXI/2023. Dalam hal ini MK berperan sebagai pengarah politik hukum khususnya di klaster ketenagakerjaan.

Politik hukum yaitu langkah atau kebijakan yang diambil oleh pemerintah untuk menetapkan hukum mana yang tetap berlaku, hukum yang mesti diperbarui atau direvisi, serta hukum yang harus dicabut atau dihapuskan. Melalui politik hukum inilah negara membangun dan merancang arah serta kerangka sistem hukum nasional di Indonesia.¹⁴

Satjipto Rahardjo menerangkan bahwasanya politik hukum merupakan

¹³ Lanjah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019 (Jakarta: Menteri Agama RI, 2019). Hlm 386

¹⁴ M. Wildan Humaidi, 'Kontestasi Politik Kewargaan Indonesia', *Jurnal Al-Daulah*, 9.1 (2020), Hlm. 67

suatu proses dalam menentukan pilihan dan mempertimbangkan berbagai cara untuk mewujudkan tujuan hukum serta tujuan sosial dalam kehidupan masyarakat sehari-hari.¹⁵

Di sisi lain, Mahfud MD menerangkan politik hukum sebagai kebijakan atau haluan resmi yang diambil oleh pemerintah dalam bidang hukum, yang diwujudkan melalui pembuatan peraturan perundang-undangan baru maupun revisi terhadap peraturan yang telah berlaku, guna mencapai tujuan negara.¹⁶

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dikemukakan, politik hukum dapat dipahami sebagai arah kebijakan resmi yang menjadi dasar dan sarana dalam proses pembentukan serta penegakan hukum untuk mewujudkan tujuan negara. Politik hukum juga mencerminkan upaya pemanfaatan hukum sebagai instrumen untuk mencapai kepentingan pemerintahan.

Dalam putusannya, MK menetapkan arah yang harus ditempuh oleh legislator dalam menyusun UU. Para legislator harus menggunakan isu hukum dan politik yang tercantum dalam putusan MK sebagai panduan dalam menyusun UU. Hal ini disebabkan karena putusan yang dijatuhkan oleh MK sering kali memberikan petunjuk, saran, dan indikasi yang tepat kepada legislator untuk mengubah UU yang sedang dipertimbangkan hingga sesuai dengan konstitusi.

¹⁵ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum* (Bandung:Citra Aditya Bakti, 2000). Hlm. 35

¹⁶ Mahfud MD, *Politik Hukum Di Indonesia* (Jakarta:Rajawali Pers, 2019). Hlm. 1

Dengan mengeluarkan klaster ketenagakerjaan dari UU Cipta Kerja dan memerintahkan pembentukan UU khusus mengenai ketenagakerjaan, MK mengarahkan politik hukum nasional untuk lebih fokus pada perlindungan hak-hak pekerja. Selain itu, MK juga memberikan arahan konkret dengan meminta pembentuk UU untuk menyusun UU baru yang secara khusus mengatur ketenagakerjaan dalam jangka waktu dua tahun.¹⁷

Pernyataan ini menunjukkan bahwa MK tidak hanya menjalankan fungsi pengujian konstitusional, tetapi juga memberikan arahan normatif terkait pembentukan regulasi ketenagakerjaan kedepan. Pendekatan ini mencerminkan komitmen MK untuk memastikan hukum ketenagakerjaan berfungsi secara efektif dalam melindungi hak-hak pekerja dan mendukung tercapainya tujuan negara.

Sesuai paparan pada latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik meneliti penelitian yang berjudul “**Politik Hukum Pengaturan Ketenagakerjaan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXXI/2023**”.

B. Definisi Operasional

1. Politik Hukum

Mahfud MD, dalam bukunya Politik Hukum di Indonesia, menguraikan bahwasanya politik hukum merupakan *legal policy*, yaitu kebijakan resmi yang ditetapkan oleh negara di bidang hukum dan akan diterapkan, salah satunya melalui proses pembentukan hukum yang

¹⁷ Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

baru maupun dengan merevisi atau mengganti hukum yang sudah ada, demi mewujudkan tujuan negara.¹⁸

Politik hukum dalam yang dimaksud oleh penulis dalam hal ini merujuk pada arah kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia yang tercermin melalui uji materiil UU Cipta Kerja, khususnya klaster ketenagakerjaan dalam Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023. Fokus utamanya adalah pada pertimbangan hakim yang merekomendasikan pemisahan klaster ketenagakerjaan dari UU Cipta Kerja dan pembentukan UU baru.

2. Pengaturan Ketenagakerjaan

Hubungan kerja antara karyawan dan pemberi kerja, di mana karyawan memperoleh kompensasi atas kerja mereka, diatur oleh serangkaian standar tertulis dan tidak tertulis yang dikenal sebagai peraturan ketenagakerjaan. Peraturan ini dimaksudkan untuk memberikan kebijakan yang melindungi pekerja dengan menegakkan hak-hak dasar mereka sebagai pekerja dan dengan meningkatkan standar keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Lebih jauh, peraturan ini mengatur jaminan sosial, kesejahteraan, gaji, dan sejumlah masalah terkait ketenagakerjaan lainnya. Oleh karena itu, UU ketenagakerjaan sangat penting untuk membangun tempat kerja yang

¹⁸ Anfal Kurniawan dan Suhadi, 'Pemikiran Mahfud Md Terkait Politik Hukum Dan Penerapan Tertib Hukum Di Indonesia Ditinjau Dari Doktrin Kelsenian', *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora, Dan Politik (JIHHP)*, 4.5 (2024), Hlm. 1611, doi:<https://doi.org/10.38035/jihhp>.

aman dan adil bagi semua karyawan.¹⁹

Dengan demikian, yang dimaksud oleh penulis dalam hal ini yaitu pengaturan ketenagakerjaan yang terdapat dalam UU No. 6 Tahun 2023 serta bagaimana pengaturan ketenagakerjaan pasca dikeluarkannya Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 terkait ketenagakerjaan.

3. Mahkamah Konstitusi

MK adalah lembaga peradilan yang memiliki kewenangan untuk menilai apakah suatu UU sesuai dengan ketentuan UUD NRI Tahun 1945. Selain itu, MK juga berperan dalam menyelesaikan sengketa kewenangan antar lembaga negara yang kewenangannya diatur oleh UUD NRI 1945, memutus perkara terkait pembubaran partai politik, serta mengadili perselisihan hasil pemilihan umum.

MK bertujuan untuk menegakkan supremasi konstitusi, menjaga nilai-nilai demokrasi dan prinsip negara hukum, serta melindungi hak-hak konstitusional warga negara. Dengan demikian, peran MK sangat penting dalam memastikan bahwa semua tindakan dan kebijakan negara sejalan dengan prinsip-prinsip konstitusi yang berlaku.²⁰

Keberadaan MK di Indonesia mencerminkan komitmen nyata negara dalam menegakkan prinsip-prinsip negara hukum dan demokrasi yang berlandaskan konstitusi. Setiap langkah maupun

¹⁹ M. Hum Lalu Husni, SH., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Raja Grafindo, 2003), Hlm 17.

²⁰ 'Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia' https://id.m.wikipedia.org/wiki/Mahkamah_Konstitusi_Republik_Indonesia. Diakses tanggal 29 Desember 2024

kebijakan yang diambil oleh pemerintah harus didasarkan pada dan selaras dengan ketentuan yang diatur dalam UUD NRI 1945.²¹

Dalam konteks ini, MK juga berfungsi sebagai penentu arah kebijakan dalam politik hukum, khususnya terkait regulasi ketenagakerjaan, sebagaimana tercermin dalam Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis pertimbangan hakim MK dalam memutus perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap pengaturan ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah politik hukum pengaturan ketenagakerjaan pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pertimbangan hakim dalam Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap pengaturan ketenagakerjaan pada UU Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui politik hukum pengaturan ketenagakerjaan pasca putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023.

²¹ Soimin, *Mahkamah Konstitusi Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia* (Yogyakarta: UII Press, 2013). Hlm. 18

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini penulis mengharapkan memiliki manfaat dari segi teoritis maupun segi praktis, adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Segi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dalam bidang hukum, khususnya terkait pertimbangan hakim dalam perkara ketenagakerjaan dan arah politik hukum pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023. Temuan dalam penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi bagi studi-studi lanjutan mengenai politik hukum pengaturan ketenagakerjaan.

2. Segi Praktis

a. Bagi pemerintah

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan kepada pemerintah mengenai implikasi Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 terhadap kebijakan ketenagakerjaan, serta memberikan rekomendasi untuk perumusan regulasi yang lebih sistematis dan adil dalam melindungi hak pekerja.

b. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam mengembangkan kajian politik hukum di bidang ketenagakerjaan, khususnya dalam konteks pasca Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam kajian

hukum yang lebih luas mengenai interaksi antara hukum positif, kebijakan ketenagakerjaan, dan hak-hak pekerja.

c. Bagi masyarakat umum

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi masyarakat, khususnya pekerja dan pengusaha, dengan memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai perubahan regulasi ketenagakerjaan yang terjadi setelah Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023.

F. Kajian Pustaka

1. Skripsi yang disusun oleh Vina Rohmatul Ummah (2021) dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga dengan judul “Politik Hukum Pembentukan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Perspektif *Maṣlahah*”.²² Skripsi ini membahas terkait politik dalam pembentukan UU Cipta Kerja, khususnya pada klaster ketenagakerjaan, serta mengkaji pandangan masalah terhadap berbagai permasalahan dalam klaster ketenagakerjaan yang diatur dalam UU Cipta Kerja. Adapun kesamaan dengan penelitian penulis terletak pada fokus pembahasannya, yaitu sama-sama mengulas politik hukum dalam bidang ketenagakerjaan. Perbedaannya terletak pada ruang lingkup kajian; skripsi tersebut menitikberatkan pada proses pembentukan UU dan pendekatan masalah, sedangkan penulis lebih fokus menganalisis politik hukum yang dijalankan oleh MK dalam pengaturan ketenagakerjaan

²² V R Ummah, ‘Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Prespektif Masalah’ *Skripsi*, (Yogyakarta:Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2021) <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/46005/>. Diakses tanggal 29 November 2024

berdasarkan Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023.

2. Skripsi yang disusun oleh Nabila Septia Imani (2023) dari Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri dengan judul “Politik Hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 terkait Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 terkait Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Perspektif *Maṣlahah*”.²³ Skripsi ini mengkaji politik hukum dalam UU No. 13 Tahun 2022 dari perspektif *maṣlahah*. Fokus pembahasannya terletak pada sejauh mana kemaslahatan tersebut dirasakan oleh masyarakat, khususnya dalam implementasi politik hukum yang terkandung di dalam UU tersebut. Terdapat kesamaan dalam pokok bahasan dengan penelitian penulis, yaitu sama-sama mengangkat isu politik hukum dalam suatu regulasi atau peraturan perundang-undangan. Namun, perbedaannya terletak pada objek penelitian. Skripsi tersebut menganalisis politik hukum UU No. 13 Tahun 2022 menggunakan pendekatan *maṣlahah*, sedangkan penelitian penulis lebih berfokus pada politik hukum pengaturan ketenagakerjaan setelah dikeluarkannya Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023.
3. Skripsi yang disusun oleh Rizqi Akbar Whisnumurti (2022) dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan judul “Politik Hukum Pengaturan Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam

²³ Nabila Septia Imani, ‘Politik Hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Peraturan Pembentukan Perundang-Undangan Perspektif Maslahah’. *Skripsi*, (Purwokerto:Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri, 2023) <https://repository.uinsaizu.ac.id/19111/1/>. Diakses tanggal 30 Desember 2024

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”.²⁴ Skripsi ini menganalisis politik hukum pengaturan ketenagakerjaan khususnya terkait dengan PKWT dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam UU No. 11 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang masih menimbulkan banyak pro dan kontra di masyarakat. Terdapat kesamaan dalam pokok pembahasan dengan penelitian penulis yaitu sama-sama mengangkat isu politik hukum pengaturan ketenagakerjaan yang didalamnya membahas PKWT. Namun, Perbedaannya terletak pada objek kajian yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis menekankan perubahan beberapa pasal yang terdapat dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja khususnya klaster ketenagakerjaan dalam perspektif politik hukum.

4. Jurnal karya Andrian Ericktama, dkk, yang berjudul “Politik Hukum Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan”.²⁵ Jurnal ini mengkaji politik hukum dalam UU Cipta Kerja, khususnya pada klaster ketenagakerjaan. Fokus utamanya adalah pembahasan mengenai keterlibatan elemen pemerintah dalam perumusan kebijakan dan perancangan UU, yang ditinjau dari perspektif politik hukum nasional. Adapun persamaan antara

²⁴ Rizqi Akbar Whisnumurti, ‘Politik Hukum Pengaturan Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja’. *Skripsi*, (Yogyakarta:Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2022) <https://etd.umy.ac.id/id/eprint/34835/>. Diakses tanggal 21 Juli 2025.

²⁵Andrian Erickatama, dkk, ‘Politik Hukum Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan’, *Jurnal Lawnesia*, 2.2 (2023). Diakses tanggal 2 Januari 2025.

jurnal tersebut dengan skripsi penulis terletak pada tema utama, yaitu sama-sama membahas politik hukum dalam klaster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja. Namun, perbedaannya adalah skripsi penulis secara khusus menelaah politik hukum dalam peraturan ketenagakerjaan dengan merujuk pada Putusan MK terbaru terkait pengujian UU Cipta Kerja.

5. Jurnal karya Uyan Wiryadi, dkk, yang berjudul “Politik Hukum Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Nasional”.²⁶ Jurnal ini membahas analisis politik hukum dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan nasional. Dalam kajiannya, dijelaskan bahwa pembentukan hukum tidak terlepas dari pengaruh konfigurasi politik yang melatarbelakanginya. Persamaan antara jurnal tersebut dengan skripsi penulis terletak pada fokus pembahasannya, yaitu sama-sama mengkaji politik hukum dalam pembentukan peraturan perundang-undangan di tingkat nasional. Perbedaannya adalah objek kajian dalam skripsi penulis lebih spesifik, yakni membahas politik hukum dalam pengaturan ketenagakerjaan yang dianalisis secara mendalam pasca dikeluarkannya Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kepustakaan (*library research*) dengan mengkaji berbagai referensi, termasuk buku,

²⁶ Uyan Wiryadi and Edy Dwi Martono, ‘Politik Hukum Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Nasional’, *Krisna Law : Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana*, 6.1 (2024), doi:10.37893/krisnalaw.v6i1.790. Diakses tanggal 2 Januari 2025.

jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan. Informasi yang dikumpulkan dari berbagai sumber tertulis tersebut kemudian dianalisis dan disajikan secara sistematis, guna memberikan gambaran menyeluruh dan pemahaman yang komprehensif terhadap isu yang diteliti dalam karya ini.²⁷

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yuridis normatif merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan cara menganalisis norma-norma, kaidah-kaidah, serta ketentuan-ketentuan hukum yang relevan dengan isu yang menjadi fokus kajian.²⁸ Oleh karena itu, penelitian ini mengadopsi pendekatan hukum normatif, yang berorientasi pada analisis norma hukum tertulis sebagai data sekunder. Data ini bersumber dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengumpulkan berbagai peraturan perundang-undangan, teori hukum, serta regulasi lain yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang dibahas.

3. Sumber Data Sekunder

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder yang meliputi sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang digunakan oleh

²⁷ Nursapia Harahap, 'Penelitian Kepustakaan', *Jurnal Iqra*, 8.1 (2014), Hlm. 68.

²⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Universitas Indonesia, 2007), Hlm.56.

penulis yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) UU No. 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.
- 4) UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi UU.
- 5) Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan data yang dikumpulkan penulis dari berbagai referensi kepustakaan dan materi lainnya yang berfungsi menjelaskan atau mendukung pemahaman terhadap sumber data primer. Sumber tersebut meliputi artikel, jurnal, makalah, buku, serta pendapat para pakar yang berkaitan dengan isu yang diangkat dalam penelitian ini.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah sumber data penelitian yang berfungsi sebagai penunjang atau pendukung bagi data primer dan data sekunder yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu kamus

bahasa hukum, ensiklopedia, KBBI, website dan berita online.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu studi dokumentasi. Studi dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang dengan metode membaca dan analisis materi dari berbagai sumber, seperti peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, buku, artikel, jurnal, skripsi, dan karya ilmiah lainnya.²⁹

5. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data secara kualitatif dilakukan melalui proses penelaahan, pemeriksaan, penyusunan ulang, serta interpretasi terhadap data yang telah dikumpulkan, sehingga mampu memberikan gambaran yang jelas serta penjelasan mengenai fenomena atau kondisi sosial yang menjadi objek penelitian.³⁰

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan dan membantu pembaca dalam memahami isi penelitian ini, maka susunan serta sistematika penulisan disusun sebagai berikut:

BAB I memuat bagian pendahuluan yang mencakup penjelasan mengenai latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian, tinjauan pustaka, dan metode penelitian.

Metode penelitian ini meliputi sumber data, teknik pengumpulan data,

²⁹ Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori Dan Praktik)* (Depok:PT Rajagrafindo Persada, 2018), Hlm.218.

³⁰ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan* (Jakarta:Kencana, 2017), Hlm.400.

serta metode analisis data, dilengkapi dengan sistematika penulisan. Bagian ini sebagai dasar atau kerangka awal dari penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

BAB II berisi terkait tinjauan pustaka yang menjelaskan mengenai tinjauan umum pengertian politik hukum, pengaturan ketenagakerjaan, mahkamah konstitusi.

BAB III berisi terkait deskripsi Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023.

BAB IV berisi terkait hasil dan pembahasan penelitian yang penulis teliti yang berisi (1) analisis pertimbangan hukum hakim dalam Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 terkait ketenagakerjaan; (2) analisis politik hukum pengaturan ketenagakerjaan pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023.

BAB V berisi penutup yang memuat kesimpulan sebagai jawaban atas rumusan masalah yang telah dianalisis dalam penelitian ini. Selain itu, pada bab ini juga disampaikan saran-saran yang berkaitan dengan topik pembahasan untuk memberikan masukan atau rekomendasi yang dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG POLITIK HUKUM, PENGATURAN KETENAGAKERJAN, MAHKAMAH KONSTITUSI

A. Politik Hukum

1. Pengertian Politik Hukum

Secara etimologis, politik hukum terdiri atas dua kata yaitu politik (*politeia*) dan hukum (*justitia*). Kata politik berasal dari bahasa Yunani yang artinya negara kota sebagai lawan dari frasa (*oikos*) yang artinya keluarga. Aristoteles misalnya memaknai politik adalah aktivitas interaktif antar sesama manusia dalam polis atau ruang publik. Ruang publik (*polis*) merupakan medium penampakan diri dari interaksi antar warga, dimana tindakan dan ucapan dimaksudkan untuk kepentingan hidup bersama.³¹

Menurut Padmo Wahyono, politik hukum merupakan kebijakan fundamental yang dijalankan oleh negara dalam menetapkan arah, bentuk, serta substansi hukum yang akan dibentuk, termasuk penentuan kriteria dalam menetapkan sesuatu sebagai hukum untuk masa mendatang. Dalam karya lainnya, Padmo Wahyono mengungkapkan bahwa politik hukum merupakan kebijakan dari penyelenggara negara mengenai penetapan kriteria dalam menentukan sesuatu sebagai hukum. Kebijakan ini mencakup aspek pembentukan, penerapan, serta

³¹ Agus Sudibyo, *Politik Otentik; Manusia Dan Kebebasan Dalam Pemikiran Hannah Arendt* (Jakarta:Marjin Kiri, 2012), Hlm.4.

penegakan hukum itu sendiri.³²

Menurut Teuku Mohammad Radhie, politik hukum merupakan ungkapan keinginan penguasa negara terhadap hukum yang berlaku di wilayah kekuasaannya dan arah perkembangan hukum yang diharapkan. Pandangan ini mempertimbangkan baik hukum yang berlaku saat ini (*ius constitutum*) maupun peraturan perundang-undangan yang akan dibentuk di masa mendatang (*ius constituendum*). Dengan demikian, politik hukum tidak hanya mencerminkan situasi hukum yang berlaku saat ini, tetapi juga mengandung visi dan strategi pengembangan hukum di masa mendatang.³³

Politik hukum, menurut Satjipto Rahardjo, adalah proses memilih strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan hukum dan sosial tertentu dalam masyarakat. Beliau mengajukan sejumlah pertanyaan mendasar dalam konteks penelitian politik hukum, termasuk: (1) tujuan apa yang seharusnya dipenuhi oleh sistem hukum saat ini; (2) pendekatan apa yang dianggap paling berhasil dalam mencapai tujuan-tujuan ini; (3) kapan dan bagaimana hukum harus dimodifikasi; dan (4) apakah pola yang dapat diandalkan dan mapan dapat dikembangkan untuk membantu mengidentifikasi proses pemilihan tujuan dan pendekatan terbaik untuk mencapainya.

³² Winardi and Sirajuddin, *Politik Hukum* (Malang: Setara Press, 2019), Hlm.2.

³³ Irfan Nur Rachman, *Politik Hukum Yudisial Sumber Pembangunan Hukum Nasional*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2020), Hlm.16.

Selain itu, politik hukum juga dapat dipahami sebagai alat atau sarana yang digunakan oleh pemerintah untuk membangun sistem hukum nasional yang diinginkan. Dengan adanya sistem hukum nasional tersebut, diharapkan cita-cita bangsa Indonesia dapat terwujud.³⁴

Berkaitan dengan hal tersebut, politik hukum memiliki sejumlah peran penting yang harus diperhatikan secara cermat. *Pertama*, politik hukum berfungsi untuk menerima dan mengolah masukan mengenai nilai-nilai tujuan yang bersumber dari filsafat hukum, lalu memilih nilai-nilai atau perspektif yang dianggap paling tepat untuk diwujudkan. Nilai-nilai tersebut kemudian diformulasikan sebagai sarana pencapaian tujuan nasional. Setelah itu, tujuan hukum dijabarkan lebih lanjut ke dalam berbagai sektor seperti ekonomi, sosial, pendidikan, politik, serta pertahanan dan keamanan negara. *Kedua*, politik hukum juga bertugas merumuskan metode atau langkah-langkah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang selanjutnya dituangkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan sebagai hukum positif.³⁵

Menurut Suteki, politik hukum dapat dibedakan dalam dua dimensi. Dimensi yang pertama adalah politik hukum yang menjadi

³⁴ Yodi Achmad, Kurniawan Mukhlis, and Al Huda, 'Politik Hukum Yudisial Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi (Studi Kasus Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91 / PUU-XVIII / 2020 Undang-Undang Cipta Kerja)', *Jurnal Kewarganegaraan*, 6.2 (2022), Hlm.4.

³⁵ Prof. Dr. Ni'matul Huda, *Politik Hukum Dan Pembangunan Sistem Hukum Nasional* (Jakarta:Sinar Grafika, 2023). Hlm. 11.

alasan dasar dari diadakannya suatu peraturan perundang-undangan atau disebut juga dengan kebijakan dasar (*basic policy*). Dimensi kedua dari politik hukum adalah tujuan atau alasan yang muncul dibalik pemberlakuan suatu peraturan perundang-undangan atau disebut kebijakan pemberlakuan (*enactmen policy*).³⁶ Keberadaan kebijakan pemberlakuan sangat dominan di negara berkembang karena peraturan perundang-undangan kerap dijadikan instrumen politik oleh pemerintah atau penguasanya, baik dalam hal yang bersifat positif maupun negatif.

Namun, menurut Prof. Dr. Moh. Mahfud M.D, guru besar hukum tata negara, politik hukum dapat dipandang sebagai arahan kebijakan resmi atau kebijakan hukum yang ditetapkan oleh pemerintah. Kebijakan ini berkaitan dengan peraturan perundang-undangan yang akan diberlakukan, baik dengan cara mengganti peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun dengan membuat peraturan perundang-undangan yang baru. Dengan demikian, politik hukum merupakan cerminan pilihan strategis negara dalam mengelola dan mengatur sistem hukum yang bersangkutan.³⁷

Oleh karena itu, politik hukum mencerminkan keputusan strategis mengenai hukum yang akan diberlakukan serta hukum yang akan dihapus atau tidak diterapkan. Tujuan utama dari keputusan ini adalah untuk mewujudkan cita-cita dan tujuan negara, sebagaimana tercantum

³⁶ Suteki, *Politik Hukum Hak Atas Air* (Yogyakarta:Thafamedia, 2020), Hlm.27.

³⁷ Mahfud MD, *Politik Hukum Di Indonesia* (Jakarta:Rajawali Pers, 2019). Hlm. 1

dalam Pembukaan UUD NRI 1945. Dengan demikian, politik hukum berperan penting dalam mengarahkan kebijakan hukum untuk mencapai visi dan misi negara.

Politik hukum menempati posisi strategis di antara realitas sosial yang berkembang dan cita-cita ideal yang hendak diwujudkan. Dalam konteks ini, politik hukum berfokus pada aspek normatif, yakni merumuskan apa yang seharusnya berlaku, yang sering kali tidak sejalan dengan kenyataan yang sedang berlangsung. Politik hukum tidak bersifat reaktif atau pasif terhadap kondisi yang ada, melainkan bersifat proaktif dalam merancang solusi hukum yang sesuai dengan nilai-nilai ideal. Dengan demikian, politik hukum tidak dapat dibatasi oleh keadaan faktual semata, melainkan harus diarahkan pada transformasi menuju kondisi yang lebih baik. Oleh sebab itu, inti dari politik hukum terletak pada proses pengambilan keputusan yang didasarkan pada pertimbangan nilai dan tindakan strategis.³⁸

Politik hukum harus didasarkan pada suatu visi yang jelas, mengingat politik hukum berkaitan erat dengan cita-cita atau aspirasi yang ingin dicapai. Perumusan visi hukum menjadi langkah awal yang esensial sebelum merancang bentuk maupun substansi hukum yang akan digunakan untuk merealisasikan visi tersebut. Dengan kata lain, visi hukum menjadi pondasi utama dalam merumuskan arah dan

³⁸ Prof. Dr. Ni'matul Huda, *Politik Hukum Dan Pembangunan Sistem Hukum Nasional* (Jakarta:Sinar Grafika, 2023). Hlm. 13.

kebijakan hukum. Dari visi inilah kemudian dirumuskan bentuk serta isi hukum yang dinilai paling tepat dan mampu menjawab kebutuhan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.³⁹

Dalam politik hukum, terdapat suatu landasan ideologis bersama yang bersifat imperatif, yaitu berorientasi pada pencapaian tujuan kolektif. Dengan demikian, politik hukum harus mengandung dimensi *common ideology* atau ideologi bersama. Dalam kerangka tersebut, politik hukum menjalankan fungsi ideologis yang bersifat mendasar dalam dua aspek utama. *Pertama*, politik hukum memberikan arah normatif dan menjadi pijakan dasar dalam pembentukan serta pengelolaan sistem hukum guna menjawab berbagai permasalahan di berbagai sektor kehidupan demi tercapainya tujuan bersama. *Kedua*, politik hukum berperan dalam mengarahkan sekaligus mengoptimalkan seluruh potensi normatif dan institusional yang dimiliki sistem hukum untuk mendukung perwujudan cita-cita kolektif tersebut.⁴⁰

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dikemukakan, dapat dirumuskan bahwa politik hukum merupakan arah kebijakan atau pedoman resmi yang dijadikan landasan dalam proses perumusan serta pelaksanaan hukum guna mewujudkan tujuan nasional. Politik hukum juga dapat dipahami sebagai suatu instrumen strategis untuk menjadikan hukum sebagai sarana dalam mencapai cita-cita negara.

³⁹ Bernard L. Tanya, *Politik Hukum Agenda Kepentingan Bersama* (Yogyakarta:Genta Publishing, 2011), Hlm.3.

Lebih lanjut, politik hukum menjawab pertanyaan fundamental terkait peran dan fungsi hukum dalam kerangka formal ketatanegaraan, khususnya dalam konteks pencapaian tujuan negara. Dalam pengertian ini, tujuan negara menjadi fondasi utama bagi politik hukum nasional, yang selanjutnya mengarahkan pembentukan sistem hukum nasional melalui pilihan substansi hukum serta metode implementasi yang sesuai dan terarah.

Pada saat ini, politik hukum tidak lagi menjadi ranah lembaga pembentuk UU, yaitu DPR dan Presiden saja, melainkan juga menjadi bagian dari kewenangan MK melalui mekanisme *judicial review* yang dimilikinya. Dalam perkembangan praktik pengujian UU, kewenangan MK tidak sebatas pada penghapusan norma hukum sebagaimana fungsinya sebagai *negative legislature*, melainkan juga telah berkembang menjadi lembaga yang aktif memberikan arahan normatif.⁴¹

Putusan-putusan MK tidak hanya bersifat menghapuskan norma, tetapi juga mengandung muatan perintah, rekomendasi, anjuran, larangan, serta pedoman yang ditujukan kepada pembentuk UU sebagai dasar dalam proses perencanaan, pembentukan, dan pembaruan sistem hukum nasional. Dengan demikian, MK telah berperan secara aktif sebagai *positive legislature* dalam dinamika politik hukum nasional.

Dalam disertasinya, Irfan Nur Rachman mengemukakan suatu

⁴¹ Irfan Nur Rachman, *Politik Hukum Yudisial* (Jakarta:Rajawali Pers, 2020), Hlm.18

terminologi baru yang disebut sebagai politik hukum yudisial. Istilah ini merujuk pada kebijakan hukum yang dijalankan melalui proses pembentukan norma hukum baru ataupun penggantian norma hukum yang lama oleh lembaga peradilan, khususnya MK, melalui kewenangan konstitusional yang dimilikinya.

Pada hakikatnya, politik hukum mencakup proses pembuatan dan pelaksanaan hukum dan arah perjalanan hukum. Politik hukum tidak hanya dibuat oleh pembentuk UU, yakni DPR bersama Presiden. Namun, MK dapat pula melakukan politik hukum sebagai lembaga peradilan yang salah satu kewenangannya yaitu melakukan pengujian konstitusionalisme suatu UU terhadap UUD NRI Tahun 1945.

Putusan MK sering kali menjadi sumber acuan penting bagi legislator dalam menentukan arah kebijakan hukum. Legislator harus mencermati isu hukum yang disajikan dalam Putusan MK saat menyusun peraturan perundang-undangan. Karena MK memberikan intruksi dan aturan yang tepat kepada legislator tentang cara mengubah UU yang sedang diuji agar sesuai dengan asas konstitusional.⁴²

2. Hubungan Politik dan Hukum

Runtuhnya Orde Baru dan keinginan untuk membangun kembali suatu tatanan masyarakat yang demokratis yang memunculkan upaya-upaya peninjauan ulang, revisi dan amandemen terhadap segala bentuk

⁴² Maruarar Siahaan, 'Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Dalam Pengujian Undang-Undang Studi Tentang Mekanisme Checks and Balances Di Indonesia' *Disertasi* (Universitas Diponegoro, 2010), Hlm. 405.

sistem dan perangkat hukum yang ada. Namun sejarah mencatat bahwa proses lahirnya hukum memang tidak lepas dari sejarah kekuasaan atau politik itu sendiri. Sejak masa imperium Roma sampai dengan Hitler, Sejak masa Sriwijaya hingga Megawati Soekarnoputri.⁴³

Reformasi yang dimulai pada tahun 1998 menandai komitmen bangsa Indonesia untuk mewujudkan nilai-nilai demokrasi secara rasional dan sistematis. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam penerapan prinsip transparansi, keterbukaan aspirasi politik, kebebasan pers, pemilu yang jujur dan adil, serta pemisahan peran TNI dan Polri. Selain itu, demokrasi juga diaktualisasikan melalui sistem otonomi daerah yang adil, penerapan *good governance*, birokrasi yang profesional, lembaga legislatif yang kuat, kekuasaan kehakiman yang independen, partisipasi publik yang terorganisasi, serta penghormatan terhadap supremasi hukum.

Oleh karena itu, pada masa pemerintahan Orde Reformasi, pemerintah berupaya melakukan penataan kembali arah kebijakan hukum nasional sebagaimana diamanatkan dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) Tahun 1999. Dalam dokumen GBHN tersebut, arah kebijakan hukum ditegaskan sebagai berikut:

“Menata sistem hukum nasional yang menyeluruh dan terpadu dengan mengakui dan menghormati hukum agama dan hukum adat serta memperbaharui perundang-undangan warisan kolonial dan hukum nasional yang diskriminatif, termasuk

⁴³ Merdi Hajiji, 'Relasi Hukum Dan Politik Dalam Sistem Hukum Indonesia', *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 2.3 (2013), Hlm. 4, doi:10.33331/rechtsvinding.v2i3.65.

ketidakadilan gender dan ketidaksesuaiannya dengan tuntutan reformasi melalui program legislasi.”

Amanat MPR yang tertuang dalam GBHN 1999 kemudian ditindaklanjuti melalui penerbitan UU No. 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (Propenas) Tahun 2000–2004. Dalam pelaksanaannya, kebijakan ini diarahkan pada penyusunan dan pembentukan peraturan perundang-undangan yang bersifat aspiratif, serta mengakui dan menghormati eksistensi hukum agama dan hukum adat, yang diintegrasikan melalui optimalisasi peran Program Legislasi Nasional (Prolegnas).⁴⁴

Perubahan sosial dan politik saat ini telah mendistribusikan kekuasaan dari elite politik kepada masyarakat luas. Partisipasi aktif warga negara mencerminkan pergeseran peran dari pasif menjadi inisiator dalam politik, dengan legitimasi moral untuk memperjuangkan demokrasi. Wacana tentang sistem ketatanegaraan pun kini menjadi bagian dari dialog publik yang terus berlangsung.

Meskipun terjadi transformasi politik dan sosial, penegakan hukum masih menghadapi hambatan serius, baik akibat warisan sistem hukum lama maupun dinamika baru yang memunculkan identifikasi politik warga negara terkait hak dan kewajiban. Akibatnya, tidak jarang muncul tindakan main hakim sendiri oleh individu atau kelompok masyarakat, bahkan ada yang secara kolektif mengorganisasi diri untuk

⁴⁴ Prof. Dr. Ni'matul Huda, *Politik Hukum Dan Pembangunan Sistem Hukum Nasional* (Jakarta:Sinar Grafika, 2023). Hlm. 16.

memaksakan nilai-nilai hukum versi mereka sendiri. Fenomena ini mencerminkan adanya tantangan serius dalam proses pencarian identitas baru masyarakat sebagai bagian dari kekuatan politik dalam sistem demokrasi.⁴⁵

Dalam kondisi krisis, penegak hukum memegang peran penting untuk menjaga dinamika politik tetap dalam koridor hukum. Namun, lemahnya dukungan politik terhadap sistem hukum ideal sering kali menghambat kinerja aparat, yang pada akhirnya memunculkan persepsi publik bahwa penegakan hukum dipengaruhi oleh kepentingan politik dan kurang independen.

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat bahwa dinamika politik sering kali memengaruhi proses pembentukan dan implementasi hukum, sehingga menimbulkan persoalan konseptual mengenai relasi antara hukum dan politik, terutama dalam konteks dominasi dan interdependensi keduanya. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam terhadap hubungan kausalitas antara kedua subsistem tersebut guna menentukan kedudukan normatif yang lebih dominan dalam sistem ketatanegaraan.

Terdapat tiga pendekatan dalam menjelaskan relasi antara hukum dan politik. *Pertama*, hukum dipandang sebagai determinan atas politik, artinya aktivitas politik harus tunduk dan berjalan sesuai dengan

⁴⁵ Mulyana W. Kusumah, *Tegaknya Supremasi Hukum Terjebak Antara Memilih Hukum Dan Demokrasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), Hlm 13.

norma hukum yang berlaku. *Kedua*, sebaliknya, politik diposisikan sebagai determinan atas hukum, karena hukum dianggap sebagai hasil akhir dari proses interaksi dan kompetisi antar kepentingan politik. *Ketiga*, terdapat pandangan yang menempatkan keduanya dalam posisi yang setara, di mana hukum dan politik saling memengaruhi secara timbal balik. Dalam pendekatan terakhir ini, politik harus tetap beroperasi dalam kerangka hukum yang mengikat, meskipun pada hakikatnya hukum merupakan produk dari keputusan-keputusan politik.⁴⁶

Pernyataan bahwa hukum adalah produk politik kerap menimbulkan kesalahpahaman, karena terkesan menempatkan hukum di bawah kendali politik. Padahal, dalam negara yang menjunjung supremasi hukum, politik seharusnya dibatasi oleh prinsip-prinsip hukum. Oleh sebab itu, hubungan antara hukum dan politik perlu dipahami secara mendalam agar tidak terjadi *distorsi* dalam melihat peran masing-masing dalam sistem ketatanegaraan.

Menurut Mahfud MD, terdapat tiga pola mengenai hubungan politik dan hukum. *Pertama* pola yang berdasarkan *das-sollen* (keinginan dan keharusan). Pola ini berangkat dari premis bahwa hukum determinan atas politik. Pola ini menempatkan hukum sebagai posisi induk yang menentukan bagaimana politik diselenggarakan. Pandangan ini dianut secara kuat di negara-negara yang menganut

⁴⁶ Mahfud MD, *Politik Hukum Di Indonesia* (Jakarta:Rajawali Pers, 2019). Hlm. 3

supremasi hukum, karena politik-lah yang diposisikan sebagai variabel berpengaruh (*dependent variable*) oleh hukum. *Kedua*, pandangan yang berdasarkan *das-sein*.

Premis pandangan ini adalah politik determinan atas hukum. Menurut Mahfud, hukum merupakan kristalisasi, formalisasi, atau legalisasi dari kehendak-kehendak politik yang berkompetisi, baik melalui kompromi atau dominasi oleh kekuatan politik yang kuat. *Ketiga* pandangan *das-sollen-sein*. Pandangan ini berpendapat bahwa tidak ada aspek yang mendominasi, baik politik dan hukum sama-sama setara sehingga bersifat simetris atau interdeterminan.⁴⁷

Pemahaman bahwa hukum adalah produk politik sebagaimana dijelaskan sebelumnya, dapat dianggap tidak tepat apabila didasarkan pada pendekatan *das sollen*, atau apabila hukum tidak dimaknai secara sempit sebagai UU. Seperti diketahui, relasi antara hukum dan politik dapat dianalisis melalui dua pendekatan epistemologis, yaitu *das sein* (kenyataan yang ada) dan *das sollen* (keharusan normatif). Di sisi lain, konsep hukum itu sendiri tidak tunggal; selain dipahami sebagai peraturan perundang-undangan, hukum juga dapat dimaknai sebagai putusan pengadilan, atau bahkan sebagai seperangkat nilai dan prinsip yang hidup dalam masyarakat.

Apabila seseorang mendasarkan pencarian kebenaran ilmiah pada pendekatan *das sollen* dan memaknai hukum tidak semata sebagai UU,

⁴⁷ Daniel S. Lev, *Hukum Dan Politik Di Indonesia* (Jakarta:LP3ES, 2013), Hlm.7.

maka pernyataan bahwa “hukum merupakan produk politik” menjadi tidak tepat. Dalam konteks ini, yang justru mungkin lebih relevan adalah pernyataan “politik merupakan produk hukum”. Namun, kedua pandangan tersebut dapat dianggap kurang akurat apabila digunakan dalam kerangka konseptual dan asumsi yang berbeda, baik berdasarkan *das sein* maupun *das sollen*, khususnya apabila digunakan pendekatan yang menekankan pada relasi *interdeterminasi* antara hukum dan politik.⁴⁸

Dalam perspektif *interdeterminan*, hukum dan politik saling memengaruhi secara timbal balik tanpa saling mendominasi. Menurut Mochtar Kusumaatmadja, politik tanpa hukum cenderung otoriter, sedangkan hukum tanpa politik kehilangan daya guna. Pandangan ini menegaskan perlunya keseimbangan antara keduanya dalam menopang sistem ketatanegaraan yang berkeadilan dan efektif.

B. Pengaturan Ketenagakerjaan

1. Definisi Pengaturan Ketenagakerjaan

Prof. Imam Soepomo, S.H. dalam bukunya Pengantar Hukum Perburuhan mengemukakan pendapat beberapa ahli mengenai pengertian Hukum Ketenagakerjaan, yaitu:⁴⁹

- a. Menurut Molenaar, hukum ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) adalah bagian dari sistem hukum yang mengatur hubungan antara tenaga

⁴⁸Mahfud MD, *Politik Hukum Di Indonesia* (Jakarta:Rajawali Pers, 2019). Hlm. 4

⁴⁹Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta:Rineka Cipta, 2001), Hlm 1.

kerja dan pengusaha, hubungan antar tenaga kerja, serta hubungan antara tenaga kerja dan penguasa.

- b. Menurut Mr. M.G. Levenbach, hukum ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) adalah hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan dilakukan di bawah pengawasan dan dalam kondisi kehidupan yang secara langsung terkait dengan hubungan kerja tersebut.
- c. Hukum ketenagakerjaan, menurut Prof. Iman Soepomo, S.H., merupakan seperangkat aturan tertulis dan tidak tertulis yang berkaitan dengan keadaan di mana seseorang bekerja untuk orang lain dengan imbalan upah.

Dapat disimpulkan bahwa substansi hukum ketenagakerjaan terbatas pada pengaturan hubungan hukum antara buruh dan majikan yang bersifat keperdataan. Konsep ini sejalan dengan pengertian buruh dalam Pasal 1 ayat 1 huruf a UU No. 22 Tahun 1957, yang menyatakan bahwa buruh adalah orang yang bekerja kepada majikan dengan menerima upah, sedangkan majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh.⁵⁰

Terdapat dua jenis hukum ketenagakerjaan yaitu publik dan perdata. Karena hukum perdata mengatur kepentingan individu dalam contoh ini, kepentingan pengusaha dan karyawan yang dibentuk oleh

⁵⁰ M. Hum Lalu Husni, SH., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Raja Grafindo, 2003), Hlm 17.

perjanjian kerja, maka hukum perdata disebut hukum perdata. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku III memuat peraturan yang berkaitan dengan hukum kontrak.

Akan tetapi, karena pemerintah atau negara sering kali ikut campur dalam masalah ketenagakerjaan, seperti ketika seorang karyawan dipecat, hukum ketenagakerjaan juga bersifat publik. Lebih jauh, setiap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan memiliki ketentuan sanksi atau hukuman, yang menunjukkan pentingnya peran masyarakat dalam mengawasi hukum ketenagakerjaan.⁵¹

Selain itu dari pengertian hukum ketenagakerjaan yang diberikan oleh Imam Soepomo tersebut jelaslah bahwa pandangan tersebut didasarkan pada aliran hukum *eropa kontinental* yang memandang hukum identik dengan UU, padahal hukum selain bersumberkan pada UU juga kebiasaan, perjanjian, traktak, yurisprudensi. Selain itu untuk hukum yang tidak tertulis sulit ditemukan kodifikasinya.

Dalam UU ketenagakerjaan yang terbaru, istilah "buruh" dan "majikan" telah digantikan dengan istilah "pekerja" dan "pengusaha." UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa ketenagakerjaan mencakup segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja. Hal ini

⁵¹ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta:Rineka Cipta, 2001), Hlm 2.

mencakup semua aspek yang berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk pengupahan, perlindungan pekerja, dan ketentuan yang terkait dengan hubungan kerja secara keseluruhan. Perubahan istilah ini mencerminkan upaya untuk memperbarui dan menyelaraskan terminologi dalam hukum ketenagakerjaan dengan perkembangan sosial dan ekonomi yang ada.⁵²

Menurut konsep ketenagakerjaan, hukum ketenagakerjaan mencakup semua hukum terkait ketenagakerjaan yang berlaku sebelum, selama, dan setelah hubungan kerja. Karena itu, konsep hukum ketenagakerjaan lebih luas daripada hukum ketenagakerjaan, yang terbatas pada hubungan hukum antara pemberi kerja dan karyawan dalam konteks pengaturan ketenagakerjaan. Banyak aspek pekerjaan yang lebih luas dan hukum yang melingkupinya tercakup dalam hukum ketenagakerjaan.

Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai keadilan sosial dalam hubungan ketenagakerjaan antara pihak-pihak yang memiliki perbedaan dan persamaan yang signifikan. Hukum ini secara khusus bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh yang secara umum dipandang sebagai pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Perlindungan ini diperlukan karena adanya kesenjangan posisi sosial ekonomi, di mana pekerja bergantung pada penghasilan dari

⁵² Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

pemberi kerja atau majikan.

Di sisi lain, hukum ketenagakerjaan juga mengakui prinsip dasar bahwa semua manusia diciptakan dengan martabat yang sama. Untuk mewujudkan prinsip ini, salah satu strategi yang ditempuh adalah melalui pengaturan perundang-undangan yang melindungi karyawan dari potensi penyalahgunaan kekuasaan oleh pemberi kerja. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen penting dalam menciptakan hubungan kerja yang berkeadilan dan berimbang.⁵³

2. Kebijakan Ketenagakerjaan di Indonesia

Ketenagakerjaan merupakan aspek strategis dalam pembangunan nasional yang berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Dalam konteks negara berkembang seperti Indonesia, isu ketenagakerjaan tidak hanya berkaitan dengan penyediaan lapangan kerja, tetapi juga mencakup kualitas tenaga kerja, hubungan industrial, perlindungan hak pekerja, serta regulasi yang mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan negara. Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan menjadi instrumen utama pemerintah dalam menciptakan sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan, adaptif, dan berkelanjutan.⁵⁴

⁵³ Salma Elsa Anindya and Ratih Damayanti, 'Perlindungan Hukum Terhadap Hak Dan Kewajiban Pekerja Di Indonesia : Tantangan Dan Solusi', *Jurnal Daarul Huda* 2.4 (2024), Hlm. 547, doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.14241817>.

⁵⁴ Jeane Alisyia, Afina Charolin, and Putri Kemala Dewi Lubis, 'Kontribusi Tenaga Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Nasional: Analisis Dan Strategi', *HEMAT: Journal of Humanities*

a. Kebijakan Ketenagakerjaan Pada Masa Kemerdekaan

Pada masa awal kemerdekaan, kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia pada dasarnya dapat diklasifikasikan ke dalam dua periode utama, yakni era pemerintahan Soekarno dan Soeharto. Jika ditelusuri dari sisi historis pembentukan hukum ketenagakerjaan, terlihat jelas adanya kecenderungan kuat terhadap perlindungan hak-hak buruh.

Pada masa pemerintahan Presiden Soekarno, kebijakan ketenagakerjaan belum berkembang secara signifikan, karena fokus utama negara saat itu adalah mempertahankan kedaulatan wilayah NKRI pasca-kemerdekaan dari penjajahan Hindia Belanda. Dalam ranah hukum ketenagakerjaan, sebagian besar regulasi yang diterbitkan pemerintah merupakan hasil adaptasi dari peraturan warisan Hindia Belanda yang dinilai masih relevan dengan konteks kemerdekaan, disertai dengan modifikasi dan penyesuaian tertentu. Meskipun terbatas, regulasi pada masa ini justru menunjukkan penerapan teori perundang-undangan yang baik, dengan karakteristik hukum yang mampu bertahan dan tetap berlaku dalam jangka panjang, bahkan hingga 40 atau 50 tahun ke depan.⁵⁵

Dua UU penting, UU No. 12 Tahun 1948 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan

Education Management Accounting and Transportation, 1.2 (2024), p. 814, doi:10.57235/hemat.v1i2.2832.

⁵⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta:Sinar Grafika, 2009). Hlm. 22

Ketenagakerjaan, disahkan oleh pemerintah pada tahun 1948. Ada beberapa klausul dalam kedua peraturan tersebut yang mengutamakan perlindungan pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa, mengingat posisi mereka yang secara inheren dirugikan dalam hubungan industrial, pekerja seharusnya dilindungi oleh sistem hukum ketenagakerjaan yang seharusnya dibangun pada saat itu.

Dalam kerangka tersebut, pemerintah mengambil peran aktif dalam menjamin perlindungan bagi buruh. Salah satu langkah yang diambil adalah menetapkan batasan dan ruang lingkup penggunaan tenaga kerja melalui instrumen hukum yang ada. Dengan demikian, regulasi ini menunjukkan komitmen pemerintah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan melindungi hak-hak buruh.

UU No. 12 Tahun 1948 dan UU No. 23 Tahun 1948 merupakan regulasi fundamental dalam Sejarah perlindungan buruh di Indonesia. UU No. 12 Tahun 1948 memuat ketentuan penting seperti larangan diskriminasi kerja, pembatasan jam kerja, larangan memperkerjakan anak dibawah umur, serta pengaturan khusus bagi pekerja perempuan seperti hak cuti haid dan pembatasan kerja malam.⁵⁶

Pada masa awal kemerdekaan, regulasi ketenagakerjaan disusun secara protektif guna melindungi buruh yang berada dalam

⁵⁶ Surya Tjandra, *Makin Terang Bagi Kami Belajar Hukum Perburuhan* (Jakarta: TURC, 2006). Hlm. 15

posisi lemah dalam struktur hubungan industrial. Negara mengambil peran aktif melalui pengaturan batas usia kerja, usia pensiun, serta ketentuan khusus bagi kelompok rentan seperti perempuan, remaja, dan pekerja migran, guna menjamin keadilan dan keselamatan dalam dunia kerja.

b. Kebijakan Ketenagakerjaan Pada Masa Orde Baru

Bank Dunia menilai iklim usaha dan investasi di Indonesia kurang kondusif pada masa pemerintahan Orde Baru karena kondisi yang tidak menentu akibat krisis ekonomi yang melanda. Pemerintah mengirimkan RUU Ketenagakerjaan kepada DPR sebagai respons atas meningkatnya gejolak buruh, dan akhirnya disahkan menjadi UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Namun, karena dianggap mengandung tindakan yang merugikan kaum buruh, UU tersebut mendapat kecaman keras dari sejumlah kelompok buruh dan lembaga swadaya masyarakat di bidang ketenagakerjaan. Meski memiliki sejumlah masalah serius, RUU tersebut tetap disahkan.⁵⁷

Pada masa Orde Baru, politik hukum diarahkan untuk mendukung pembangunan ekonomi melalui repelita dan kebijakan industrialisasi. Stabilitas nasional dijaga dengan konsep *industrial peace* melalui Hubungan Perburuhan Pancasila (HPP), serta penyeragaman serikat buruh melalui SPSI. Ketentuan

⁵⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009). Hlm. 23

ketenagakerjaan diatur dalam UU No. 14 Tahun 1969, sementara pengerahan TKI ke luar negeri didasarkan pada TAP MPRS No. XXVIII/MPRS-RI/1966.

UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan memicu berbagai perdebatan di tengah masyarakat hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan UU tersebut mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 13 Tahun 2003).

c. Kebijakan Ketenagakerjaan Pada Masa Reformasi

UU ketenagakerjaan mengalami kemajuan substansial di bawah pemerintahan Megawati Soekarno Putri (2001–2004). UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur Ketenagakerjaan merupakan salah satu aturan paling mendasar.⁵⁸ UU ini menjadi dasar hukum utama dalam pengaturan hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. Kehadirannya menandai tonggak penting dalam pembentukan sistem ketenagakerjaan nasional.

UU No. 13 Tahun 2003 mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan di Indonesia, namun sejak tahap perumusannya

⁵⁸ Laurensius Arliman S, 'Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia', *Jurnal Selat*, 5.1 (2017), Hlm. 81

telah menimbulkan kontroversi. Substansinya banyak dikritik karena dinilai lebih berpihak pada kepentingan pemodal daripada pada perlindungan hak-hak buruh. Selain itu, muncul kekhawatiran bahwa UU ini belum sepenuhnya memperhitungkan dampak negatif terhadap kesejahteraan tenaga kerja.

Dalam UU ini, terdapat berbagai kebijakan yang diatur, termasuk mengenai upah minimum, *outsourcing*, PKWT, TKA, cuti dan pemutusan hubungan kerja. Kebijakan-kebijakan tersebut menjadi sorotan dalam diskusi mengenai keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pemilik modal dalam konteks hubungan ketenagakerjaan.

Selain hal tersebut diatas yang telah disebutkan, seluruh bentuk relasi kerja yang terjadi dalam berbagai jenis badan usaha, baik yang berbadan hukum maupun tidak, termasuk perusahaan swasta, milik negara, sosial, maupun bentuk usaha lainnya yang memberikan imbalan kepada pekerja juga termasuk hubungan ketenagakerjaan. Dengan demikian, pengaturan ketenagakerjaan bertujuan untuk merumuskan ketentuan hukum yang mengatur secara komprehensif seluruh jenis hubungan kerja yang berkembang dalam masyarakat.⁵⁹

⁵⁹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta:PT Rajagrafindo Persada, 2007). Hlm. 179

Di dalam GBHN tahun 2004 tentang arah kebijaksanaan ketenagakerjaan menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilakukan melalui cara mengembangkan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja, peningkatan upah, jaminan kesejahteraan, perlindungan kerja dan kebebasan berserikat.

3. Pengaturan Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja

Dalam upaya menurunkan angka pengangguran, pemerintah Indonesia telah melakukan sejumlah inisiatif untuk meningkatkan dan menciptakan lapangan kerja. Selain mendorong pertumbuhan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), inisiatif ini juga berupaya untuk menampung tenaga kerja baru. Semua program ini bertujuan untuk meningkatkan perekonomian negara, yang seharusnya meningkatkan tingkat kesejahteraan masyarakat.⁶⁰

Meskipun tingkat pengangguran terbuka terus menurun, Indonesia masih kesulitan menciptakan lapangan kerja berkualitas tinggi. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih berhasil untuk menjamin bahwa lapangan kerja yang dihasilkan jumlahnya banyak dan memenuhi kriteria kualitas yang diharapkan.

Dalam upaya untuk meningkatkan daya saing dan meningkatkan mutu sumber daya manusia, pemerintah telah berupaya memperluas

⁶⁰ Krista Yitawati dan Angga Pramodya Pradhana, 'Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta', *Jurnal Rechtsens*, 13.1 (2024), Hlm. 103.

program jaminan sosial dan dukungan. Selain itu, upaya ini bertujuan untuk mengurangi kesenjangan ekonomi dan mempercepat pengentasan kemiskinan. Hasilnya, pekerja dan keluarga mereka sama-sama memperoleh manfaat dari dukungan yang diberikan oleh jaminan sosial dan bantuan. Selain itu, salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya adalah dengan menawarkan dukungan ekonomi.⁶¹

Pemerintah pusat harus menerapkan strategi strategis untuk meningkatkan lapangan kerja dalam situasi ini. Peningkatan investasi dan promosi pertumbuhan serta pengembangan koperasi serta usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) harus menjadi bagian dari program ini.

Pertumbuhan ekonomi yang stabil dan mantap dibutuhkan setiap tahun untuk mencapai tujuan penciptaan dan perluasan lapangan kerja. Namun, inisiatif-inisiatif ini menghadapi banyak kendala, terutama mengingat perlambatan ekspansi ekonomi yang terjadi bersamaan dengan kenaikan harga.

Penguatan fondasi ekonomi domestik harus menjadi fokus utama guna menjaga daya saing dalam menghadapi kondisi global yang tidak menentu dan terbatasnya pilihan kebijakan ekonomi makro. Kapasitas Indonesia untuk menjadikan pasar domestik lebih kompetitif dan

⁶¹ Zainal Aslikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2006).Hlm. 5

menarik bagi investor sangat penting bagi stabilitas kewenangan pemerintah dalam negeri, khususnya terkait konsumsi dan investasi swasta. Sangat penting dan mendesak agar reformasi struktural substansial dalam UU Cipta Kerja dilaksanakan dalam situasi ini. Meskipun tekanan harga meningkat dan pertumbuhan global melemah, langkah-langkah ini diharapkan dapat memperbaiki iklim ekonomi.

Oleh karena itu, diperlukan rencana penciptaan lapangan kerja dan inisiatif strategis yang melibatkan semua pemangku kepentingan. Untuk memenuhi hak atas penghidupan yang layak, penting untuk mengembangkan dan menetapkan peraturan pemerintah pengganti UU tentang penciptaan lapangan kerja yang bertujuan untuk menyediakan sebanyak mungkin kesempatan kerja bagi seluruh penduduk Indonesia secara merata.

Pembentukan RUU Cipta Kerja harus melibatkan upaya untuk menyeimbangkan pendapat dari semua pihak, sehingga aspirasi terkait tujuan pembentukan peraturan dapat terakomodasi. Dengan demikian, peraturan yang dihasilkan dapat diterima dan berlaku secara adil bagi seluruh kalangan masyarakat.⁶²

Regulasi yang berkaitan dengan peningkatan lingkungan bisnis dan ekosistem investasi digunakan untuk menentukan lapangan kerja. Penyederhanaan izin usaha, persyaratan investasi, kemudahan

⁶² Krista Yitawati dan Angga Pramodya Pradhana, 'Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta', *Jurnal Rechtsens*, 13.1 (2024), Hlm. 103.

berbisnis, penelitian dan inovasi, akuisisi lahan, dan pengembangan zona ekonomi merupakan beberapa kebijakan tersebut.

UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disahkan dalam rangka membantu pelaksanaan rencana strategis dan regulasi terkait penciptaan lapangan kerja. Dalam rangka mengefisienkan dan menggabungkan beberapa aturan terkait investasi dan pengembangan lapangan kerja, RUU ini menggunakan proses *omnibus law*.⁶³

Salah satu cara untuk menyusun norma hukum yang telah diterapkan dalam beberapa peraturan perundang-undangan adalah melalui gagasan *omnibus law*. Tujuan dari *omnibus law* adalah untuk mengurangi jumlah aturan. Gagasan ini bertujuan untuk menyediakan produk hukum yang komprehensif dengan menggabungkan berbagai tema, sumber daya, topik, dan aturan serta regulasi dari berbagai industri.

Omnibus law adalah langkah strategis untuk menerbitkan satu UU yang dapat memperbaiki sejumlah UU yang selama ini dianggap tumpang tindih dan menghambat proses kemudahan berusaha. Dengan demikian, *omnibus law* diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi investasi dan kegiatan berusaha di Indonesia.⁶⁴

⁶³ Ahmad Ulil, Sakti Lazuardi, and Ditta Chandra Putri, 'Arsitektur Penerapan Omnibus Law Melalui Transplantasi Hukum Nasional Pembentukan Undang-Undang', *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14.1 (2020), Hlm. 3, doi:10.30641/kebijakan.2020.v14.1-18.

⁶⁴ Antoni Putra, 'Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi', *Jurnal Legislasi Indonesia*, 17.1 (2020), Hlm. 222, doi:10.54629/jli.v17i1.602.

Strategi inovatif dalam sistem hukum Indonesia adalah gagasan tentang *omnibus law*. Karena dapat menggantikan beberapa konvensi hukum dalam satu peraturan, sistem ini terkadang disebut sebagai hukum universal. Lebih jauh, gagasan ini terkadang diterapkan sebagai tujuan untuk menghilangkan standar yang dianggap ketinggalan zaman dan merugikan kepentingan negara. Dengan demikian, *omnibus law* bertujuan untuk menciptakan regulasi yang lebih efisien dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat serta dinamika ekonomi yang terus berubah.⁶⁵

Konsep *omnibus law* merupakan langkah terobosan yang dianggap sebagai salah satu cara paling efektif untuk melakukan revisi terhadap UU dan norma yang sudah ada, terutama yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan zaman saat ini. Selain itu, konsep ini juga merespons tuntutan masyarakat yang merasa bahwa UU atau norma tersebut telah merugikan kepentingan negara dan tidak memberikan manfaat bagi masyarakat yang mengikutinya.

Dengan menggunakan pendekatan ini, diharapkan dapat tercipta regulasi yang lebih relevan dan adaptif, sehingga dapat mendukung pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat secara lebih efektif. *Omnibus law* bertujuan untuk menyederhanakan dan memperbaiki kerangka hukum yang ada, sehingga dapat menciptakan

⁶⁵ Dwi Kusumo Wardhani, 'Disharmoni Antara RUU Cipta Kerja BAB Pertanahan Dengan Prinsip-Prinsip UU Nomor 5 Tahun 1960 Tentang Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria (UUPA)', *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 6.2 (2020), Hlm. 440.

lingkungan yang lebih kondusif untuk investasi dan kegiatan berusaha.⁶⁶

Arah politik hukum RUU Cipta Kerja adalah pembentukan hukum baru yang mengadopsi konsep *omnibus law*. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan regulasi melalui pemangkasan, penyederhanaan, dan deregulasi peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penciptaan lapangan kerja.

Omnibus law ini merupakan terobosan hukum yang diharapkan dapat menjadi penggerak bagi penguatan kapasitas Indonesia sebagai negara hukum serta meningkatkan fungsi legislasi DPR. Dengan demikian, diharapkan RUU Cipta Kerja dapat menciptakan lingkungan hukum yang lebih efisien dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan dunia usaha.⁶⁷

Melalui UU Cipta Kerja, pemerintah mengklaim telah melakukan perbaikan terhadap berbagai ketentuan yang dianggap menghambat investasi. Konsep *omnibus law* untuk penciptaan lapangan kerja dirancang oleh pemerintah sebagai suatu bentuk investasi dalam pembentukan dan pembukaan lapangan kerja baru.

Upaya utama yang dilakukan dalam konteks ini adalah penataan ekosistem penanaman modal. Penataan ekosistem tersebut mencakup

⁶⁶ Fajar Kurniawan, 'Problematika Pembentukan Ruu Cipta Kerja Dengan Konsep Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang Di Phk', *Jurnal Panorama Hukum*, 5.1 (2020), Hlm. 64.

⁶⁷ Firman Freaddy Busroh, 'Conceptualization of Omnibus Law in Resolving Land Regulation Problems', *Arena Hukum*, 10.2 (2017), Hlm.50.

beberapa aspek penting, yaitu: penyederhanaan perizinan, pengurangan persyaratan penanaman modal, penyesuaian ketentuan dalam ketenagakerjaan, peningkatan kemudahan berusaha, pengembangan riset dan inovasi, pengadaan lahan, serta konsentrasi pada pengembangan kawasan ekonomi. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan UU Cipta Kerja dapat meningkatkan daya tarik investasi dan menciptakan lebih banyak lapangan kerja di Indonesia.⁶⁸

UU Cipta Kerja dipandang dapat memberikan manfaat untuk semua pihak, baik pengusaha maupun pekerja, serta berkontribusi signifikan terhadap peningkatan perekonomian di Indonesia. Dalam konteks ini, UU tersebut diharapkan dapat melindungi semua elemen yang terlibat dalam sektor ekonomi, terutama dalam hal kesejahteraan pekerja. Pekerja dianggap sebagai aset penting bagi keberlangsungan bisnis di dunia kerja.

Oleh karena itu, pembentukan UU Cipta Kerja diharapkan dapat berfungsi sebagai payung hukum bagi para pekerja. Dengan demikian, UU ini diharapkan dapat mendukung peningkatan perekonomian dan berkontribusi pada pencapaian pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja merupakan salah satu topik utama pembahasan dalam UU ketenagakerjaan. Terdapat

⁶⁸ Muhammad Insa Ansari, 'Omnibus Law Untuk Menata Regulasi Penanaman Modal', *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 9.1 (2020), Hlm. 83.

kewajiban untuk melindungi pekerja dalam konteks hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Setiap aspek masyarakat harus secara aktif melaksanakan perlindungan hukum ini untuk menjamin bahwa hak-hak dasar pekerja ditegakkan.⁶⁹

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berfungsi sebagai aturan induk dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia saat ini. Namun, setelah disahkannya UU No. 6 Tahun 2023 yang menetapkan Peraturan Perpu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, terdapat berbagai perubahan dalam ketentuan ketenagakerjaan yang mencakup berbagai aspek. Beberapa aspek yang mengalami perubahan tersebut antara lain adalah perizinan pelatihan kerja, penggunaan tenaga kerja asing (TKA), perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), alih daya (*outsourcing*), serta pemutusan hubungan kerja (PHK).,

UU Cipta Kerja mengubah 31 pasal, menghapus 29 pasal dan menyisipkan 13 pasal baru. Dampak UU tersebut terhadap kaum tenaga kerja/buruh, yaitu kontrak tanpa batas, hari libur dipangkas, aturan soal pengupahan diganti, sanksi tidak bayar upah dihapus, sanksi tidak bayar upah dihapus dan hak memohon PHK dihapus.⁷⁰

Pengaturan hak-hak pekerja dalam UU Cipta Kerja masih memiliki permasalahan atau problem norma yaitu belum berkepastian

⁶⁹ Mawardi Khari dan Sulaiman, 'Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Harian Lepas', *Borneo Law Review*, 3.2 (2019), Hlm. 115, doi:10.29303/prlw.v2i2.1173.

⁷⁰ Putri Tesalonika Tuegeh, Fransiscus X. Tangkudung, and Jusuf O. Sumampow, 'Kajian Yuridis Undang-Undang Cipta Kerja Dan Dampaknya Terhadap Dunia Ketenagakerjaan Di Indonesia', *Lex Privatum*, IX.10 (2021), Hlm. 25.

hukum terhadap penjaminan perlindungan hak-hak buruh yang meliputi pengupahan yang layak serta kesesuaian uang pesangon. Dalam hak jaminan terhadap hak buruh, UU Ciptaker hanya mengakomodir kepentingan pengusaha sehingga dapat berimplikasi pada pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak.⁷¹

Adanya politik hukum dari lembaga eksekutif yang disalurkan ke dalam proses legislasi ditunjukkan oleh UU Cipta Kerja. Kebijakan hukum yang berjenis UU yang akan dilaksanakan untuk penciptaan lapangan kerja menjadi dasar operasi pemerintah dalam perumusan dan pembaharuan peraturan perundang-undangan ini. Artinya politik hukum dari sebuah UU Cipta Kerja ini ialah pembentukan hukum dengan menerapkan konsep *omnibus law* dalam perumusan hukum untuk peningkatan investasi sehingga terciptanya lapangan kerja.

Pada saat disahkannya RUU Cipta Kerja, muncul berbagai pertentangan di kalangan masyarakat, terutama dari kelompok-kelompok yang merasa dirugikan oleh pengesahan UU tersebut. Proses perencanaan hingga pengesahan UU ini dinilai tidak sejalan dengan harapan masyarakat dan tidak memenuhi prinsip-prinsip demokrasi serta praktik yang seharusnya. Berdasarkan Pasal 5 huruf g UU No.12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan,

⁷¹ I Made Deva Angga Wijaya and Kadek Agus Sudiarawan, 'Pengaturan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang- Undang Cipta Kerja', *Jurnal Kertha Desa*, 10.11 (2020), Hlm. 433.

dijelaskan bahwa dalam pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, harus memenuhi unsur keterbukaan.⁷²

Dikarenakan UU Cipta Kerja bertentangan dengan konsep proses hukum substantif dan prosedural, banyak ahli hukum tata negara menganggapnya sebagai UU yang cacat. Pendelegasian beberapa aturan pelaksanaan merupakan akibat dari UU Cipta Kerja. Akibatnya, UU Cipta Kerja dapat menimbulkan *hiperregulasi* dalam bentuk baru, khususnya pada konsistensi materi muatan. UU Cipta Kerja segera menjadi subjek uji materi formil dan substantif di MK karena sejumlah masalah yang muncul selama proses penyusunan formil dan isinya.

C. Mahkamah Konstitusi

1. Konsep Umum Mahkamah Konstitusi

MPR melakukan amandemen terhadap UUD NRI 1945 dengan mengadopsi gagasan MK. Sebagai konsekuensi dari amandemen tersebut, hal ini diartikulasikan dalam ketentuan Pasal 24 ayat (2), Pasal 24C, dan Pasal 7B UUD NRI 1945. Hal tersebut menandai dimulainya sejarah berdirinya gagasan hukum dan negara kontemporer pada abad ke-20 melalui pembentukan MK.⁷³

MPR memutuskan bahwa Mahkamah Agung (selanjutnya disebut MA) akan mengambil alih tugas MK untuk sementara waktu sambil

⁷² Diva Sharni Munali dkk, 'Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja: Menyoal Proses Legislasi Dalam Pembentukannya', *Amsir Law Journal*, 5.1 (2023), Hlm. 2, doi:10.36746/alj.v5i1.223.

⁷³ 'Sejarah Dan Perkembangan Mahkamah Konstitusi' <https://www.mkri.id/index.php?page=web.ProfilMK&id=1>. Diakses tanggal 11 Mei 2025

menunggu terbentuknya MK setelah disahkannya Perubahan Ketiga UUD NRI 1945. Hal ini diatur dalam Ketentuan Peralihan Pasal III Perubahan Keempat UUD NRI 1945. Selain itu, Pemerintah dan DPR telah menyusun RUU tentang MK.

Dinamika ketatanegaraan Indonesia telah mengalami perubahan yang cukup besar seiring dengan amandemen UUD NRI Tahun 1945. Secara teoritis, amandemen konstitusi dapat dilakukan untuk menjadikannya lebih baik. Oleh karena itu, perubahan konstitusi dipandang sebagai kebutuhan yang mendesak dan tujuan yang harus segera diwujudkan.⁷⁴

Gagasan mendasar di balik pembentukan MK di berbagai negara terkait erat dengan evolusi teori dan prinsip tata kelola negara kontemporer yang dianut oleh negara-negara yang menjunjung tinggi konstitusionalisme, supremasi hukum, demokrasi, *checks and balances*, dan jaminan perlindungan hak asasi manusia. Seiring dengan latar belakang politik suatu negara, gagasan tentang pengadilan yang tidak memihak dan independen juga merupakan pertimbangan penting. Dengan demikian, keberadaan MK sangat penting untuk melestarikan nilai-nilai ini.

Kewenangan MK disepakati untuk ditentukan secara *limitatif* dalam UUD NRI Tahun 1945. Kesepakatan ini memiliki makna yang

⁷⁴ Jimly Assidiqi, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara Jilid I* (Jakarta:Konstitusi Press, 2006). Hlm. 320

signifikan, karena MK bertugas untuk menilai konstusionalitas suatu UU atau menyelesaikan sengketa antar lembaga negara yang kewenangannya diatur dalam UUD NRI Tahun 1945.

Oleh karena itu, Konstitusi harus menjadi sumber utama kekuasaan MK. Oleh karena itu, tidak ada satu pun lembaga pemerintah yang berwenang untuk menggugat atau membatalkan putusan MK. Akan tetapi, sebagai lembaga pemerintah yang berfungsi sebagai penjaga konstitusi, MK tidak akan bertindak atau memberikan putusan yang berada di luar kewenangannya dan yang telah dibatasi oleh konstitusi.⁷⁵

Untuk menegakkan asas konstusionalisme dan supremasi hukum Indonesia, diperlukan keberadaan MK. Artinya, konstitusi yang merupakan hukum tertinggi di Indonesia tidak boleh bertentangan dengan UU atau peraturan lainnya. Pengadilan wajib menegakkan keabsahan peraturan perundang-undangan untuk mengujinya terhadap konstitusi. Memastikan bahwa semua peraturan perundang-undangan yang berlaku sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam konstitusi merupakan tanggung jawab utama MK.

MK secara tegas disebutkan dalam UUD NRI Tahun 1945. Hal ini terlihat dalam Bab IX tentang Kekuasaan Kehakiman, khususnya pada ayat (2) Pasal 24 yang memuat tentang Peradilan Tata Usaha Negara,

⁷⁵ Alvendi Ferdinand Christo Lasut, 'Kajian Terhadap Tugas Mahkamah Konstitusi Dalam Memutus Sengketa Kewenangan Antar Lembaga Negara', *Lex Administratum*, 11.04 (2023), Hlm 4.

Peradilan Militer, Peradilan Agama, dan MK. Lebih lanjut, Pasal 24C memberikan penjelasan rinci tentang sejumlah hal yang berkaitan dengan MK, seperti keanggotaan dan kewenangannya. Oleh karena itu, UUD NRI mengatur secara khusus keberadaan dan peran MK dalam sistem ketatanegaraan Indonesia.⁷⁶

MK di Indonesia akhirnya diatur dalam suatu peraturan perundang-undangan, yaitu UU No. 24 Tahun 2003, yang kemudian direvisi menjadi UU No. 8 Tahun 2011. UU ini dibuat dengan tujuan untuk memberikan pedoman yang jelas tentang proses dan metode MK, termasuk hukum acara, kewenangan yang dimiliki, dan unsur-unsur lainnya. UU ini diharapkan dapat membuat tanggung jawab dan tugas MK dapat dilaksanakan secara lebih terorganisasi dan efisien.

MK merupakan salah satu lembaga negara yang memiliki kewenangan yudikatif yang bersifat otonom untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan, sebagaimana tercantum dalam Pasal 2 UU No. 24 Tahun 2003. Dalam hal ini, Ibu Kota Negara Republik Indonesia merupakan tempat kedudukan MK. Penegasan ini menunjukkan fungsi penting MK sebagai pelindung konstitusi dan penegak hukum dalam tatanan negara Indonesia.

⁷⁶ Pasal 24C UUD NRI 1945.

2. Tugas, Fungsi dan Wewenang Mahkamah Konstitusi

Berdasarkan Pasal 24C ayat (1) UUD NRI 1945 hasil amandemen ketiga, MK mempunyai kewenangan sebagai berikut:⁷⁷

”Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945, memutus sengketa lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar, memutus pembubaran partai politik, dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum.

Berdasarkan tersebut, MK memiliki lima tanggung jawab dan kewenangan yang sangat penting, khususnya dalam konteks hukum tata negara Indonesia. Untuk lebih memahami berbagai kewenangan tersebut, berikut ini akan dijabarkan secara mendalam tentang kewenangan MK, khususnya:

- a. Kewenangan Menguji Undang-Undang terhadap UUD NRI Tahun 1945

Salah satu tugas pokok dan fungsi MK adalah menguji UU terhadap UUD NRI Tahun 1945. UU No. 24 Tahun 2003 mengatur secara rinci tentang fungsi MK dalam pengujian UU, khususnya pada bagian kedelapan yang membahas tentang pengujian UU terhadap UUD NRI Tahun 1945.

MK berperan sebagai lembaga yudikatif yang mengoreksi peraturan perundang-undangan agar selaras dengan prinsip-prinsip UUD NRI Tahun 1945. Melalui mekanisme pengujian formil dan

⁷⁷ Pasal 24 C ayat 1 UUD NRI 1945

materiil, MK memastikan bahwa setiap regulasi yang dibentuk oleh Presiden dan DPR tetap berada dalam koridor konstitusi dan prinsip negara hukum.

Dalam pelaksanaannya, MK memiliki kewenangan untuk menyatakan suatu peraturan perundang-undangan bertentangan dengan UUD NRI 1945 apabila terbukti melanggar atau tidak didasarkan pada ketentuan konstitusi, sehingga menjamin supremasi hukum dan perlindungan terhadap hak-hak konstitusional warga negara.⁷⁸

b. Memutus Sengketa Kewenangan antar Lembaga Negara

Perubahan paradigma lembaga negara merupakan salah satu dari sekian banyak perubahan yang terjadi dalam sistem ketatanegaraan Indonesia pasca-Amendemen UUD NRI 1945. Akibat perubahan tersebut, MPR tidak lagi memiliki kewenangan penuh sebagai pelaksana kedaulatan rakyat. Akibatnya, yang tersisa saat ini hanyalah lembaga negara, dan frasa "lembaga tinggi negara" tidak lagi digunakan.⁷⁹

Disamping itu, ada beberapa lembaga negara yang sebelumnya merupakan bagian dari kekuasaan eksekutif, namun setelah amendemen UUD NRI 1945, lembaga tersebut independensinya dijamin oleh UUD NRI 1945, misalnya Komisi

⁷⁸Jimly Asshiddiqie, *Model-Model Pengujian Konstitusional Di Berbagai Negara* (Jakarta:Setjen dan Kepaniteraan MKRI, 2006).Hlm.32

⁷⁹Fakhurohman, *Memahami Keberadaan Mahkamah Konstitusi Di Indonesia* (Bandung:PT. Citra Aditya Bakti, 2024). Hlm. 35-36

Pemilihan Umum, dan Bank Indonesia. Dalam menjalankan fungsi-fungsinya lembaga negara kerap kali menjalin kerjasama atau hubungan antar lembaga-lembaga negara yang memungkinkan terjadinya konflik, yaitu manakala suatu lembaga negara yang merupakan bagian dari sistem pemerintahan bekerja tidak sebagaimana mestinya, agar sistem itu bekerja sesuai dengan yang dituju maka konflik harus diselesaikan.⁸⁰

Di sinilah peran MK menjadi sangat penting, sebagai lembaga negara yang memiliki kewenangan untuk memutuskan sengketa. Kewenangan ini diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945 dalam kerangka mekanisme *checks and balances*, yang bertujuan untuk mengatur dan mengawasi pelaksanaan kekuasaan negara. Dengan demikian, MK berfungsi sebagai pengawal keadilan dan penegak konstitusi dalam sistem ketatanegaraan Indonesia.

c. Memutus Pembubaran Partai Politik

Hak mendirikan partai politik merupakan bagian dari hak berserikat yang dijamin dalam Pasal 28 dan Pasal 28E ayat (3) UUD NRI 1945. Jaminan konstitusional ini bertujuan untuk melindungi eksistensi dan kebebasan partai politik dari potensi penyalahgunaan kekuasaan oleh pihak yang berkuasa. Namun, perlindungan ini tetap harus diimbangi dengan mekanisme hukum

untuk membubarkan partai politik yang terbukti mengancam keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Untuk mencegah pembubaran partai politik secara sewenang-wenang dan penyalahgunaan perlindungan konstitusional, MK diberikan kewenangan membubarkan partai politik. Kewenangan ini berfungsi sebagai kontrol agar partai tetap sejalan dengan tujuan NKRI dan tidak menimbulkan instabilitas hukum dan politik.⁸¹

UUD NRI Tahun 1945 tidak memuat ketentuan khusus yang mengatur tentang kewenangan pembubaran partai politik, melainkan UU MK. Menurut UU, pemerintah adalah pemohon dalam situasi pembubaran partai politik. Falsafah, nilai, tujuan, rencana, dan tindakan partai politik yang menurut pemohon (Pemerintah) melanggar UUD NRI Tahun 1945 harus dicantumkan dalam permohonan pembubaran partai politik. MK akan menggunakan materi ini untuk menentukan apakah falsafah, nilai, tujuan, kebijakan, dan tindakan partai politik tertentu sesuai dengan ketentuan UUD NRI Tahun 1945.

d. Perselisihan Hasil Pemilihan Umum

Perselisihan hasil pemilu bukanlah fenomena baru, karena sejak pemilu pertama dilaksanakan, perbedaan pendapat mengenai

⁸¹ Bagaskara Rahmat Hidayat and Maria Madalina, 'Analisis Pembubaran Partai Politik Oleh Mahkamah', *RES PUBLICA, Jurnal Hukum Kebijakan Publik*, 8.3 (2024), Hlm. 401.

hasil telah menjadi potensi konflik yang melekat. Namun, yang menjadi terobosan penting adalah pengangkatan mekanisme penyelesaian perselisihan tersebut ke ranah yudisial, di mana kewenangan memutusnya secara resmi diberikan kepada MK sebagai lembaga peradilan konstitusional.

Pasal 22E ayat (2) UUD NRI 1945 menyatakan, "*Pemilihan umum diselenggarakan untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Presiden dan Wakil Presiden dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah*".⁸²

Dari ketentuan tersebut terlihat bahwa sebenarnya kewenangan awal MK terkait penyelesaian perselisihan hasil Pemilu hanya untuk Pemilu Presiden dan Pemilu Legislatif.

e. Perselisihan Hasil Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota

Kewenangan MK dalam menangani perselisihan hasil pemilu diperluas sejak 2008. Semula terbatas pada pemilihan presiden, wakil presiden, dan legislatif, kini mencakup pemilihan kepala daerah seperti gubernur, bupati, dan wali kota. Perluasan ini menunjukkan komitmen terhadap keadilan dan transparansi pemilu daerah.

3. Akibat Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi

Menurut Prof. Sudikno Mertokusumo, S.H., putusan hakim merupakan pernyataan yang diucapkan oleh hakim dalam persidangan

⁸² Pasal 22 E ayat 2 UUD NRI 1945.

sebagai pejabat negara yang berwenang, dengan tujuan untuk mengakhiri atau menyelesaikan suatu sengketa antara para pihak. Putusan ini, yang dikenal sebagai putusan pengadilan, menjadi instrumen penting dalam menegakkan keadilan dan memberikan kepastian hukum, karena para pihak yang bersengketa sangat menantikan hasilnya sebagai penyelesaian akhir atas konflik hukum yang dihadapi.⁸³ Idealnya, suatu putusan pada pokoknya haruslah mengandung "idee des recht" atau cita hukum yang meliputi unsur keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan. Dalam memutuskan suatu perkara, hakim harus memberikan putusan secara objektif dengan selalu memunculkan suatu penemuan-penemuan hukum baru (*recht vinding*).

Apabila berkaca pada kedudukan, kewenangan dan fungsi-fungsi MK, maka garis besar tentang gagasan utama lahirnya MK sebenarnya merupakan lembaga negara yang akan menjalankan fungsi kekuasaan kehakiman dalam konteks sebagai the *guardian of law* atau sebagai penjaga dan pengawal norma hukum, sehingga dalam hal menjalankan tugas-tugas konstitusionalnya, MK sebagai lembaga peradilan tingkat pertama dan terakhir diberikan keistimewaan lainnya yaitu sifat final dan mengikat dalam putusannya.⁸⁴

⁸³ Moh. Taufik Makarao, *Pokok-Pokok Hukum Acara Perdata* (Jakarta:PT. Rineka Cipta, 2004). Hlm. 124.

⁸⁴ I Gede Yusa, *Hukum Tata Negara Pasca Perubahan UUD NRI 1945* (Malang:Setara Pers, 2016).Hlm. 141-142

Sistem peradilan hierarkis MA yang meliputi tingkat pertama, banding, kasasi, dan peninjauan kembali sebagai salah satu upaya hukum luar biasa sangat berbeda dengan putusan MK yang bersifat final dan mengikat. Putusan MK yang final dan mengikat tersebut mulai berlaku sejak diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum.

Dengan kata lain, para pihak tidak berhak untuk menempuh upaya hukum tambahan, seperti banding dan kasasi, termasuk upaya hukum korektif, setelah putusan MK memperoleh kekuatan hukum tetap. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pertama dan terakhir adalah putusan MK, yang berbeda dengan proses peradilan di MA yang memungkinkan adanya beberapa tingkat pengadilan.

Terdapat konsekuensi dari putusan MK tersebut yang mengindikasikan bahwa ketika putusan itu telah dinyatakan berkekuatan hukum tetap maka semua pihak wajib tidak boleh dianulir atau bahkan diabaikan putusan MK. Atas dasar sifat final dan mengikat putusan MK yang mewajibkan setiap orang untuk tunduk dan patuh atasnya, sehingga daya mengikat dari Putusan MK dipahami juga menganut asas *erga omnes*, yang berarti berlaku untuk setiap orang.⁸⁵

⁸⁵ Fadzlan Budi Sulisty Nugroho, 'Sifat Keberlakuan Asas Erga Omnes Dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi', *Gorontalo Law Review*, 2.2 (2019), Hlm. 97.

BAB III

DESKRIPSI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 168/PUU-XXI/2023 TERKAIT PENGATURAN KETENAGAKERJAAN

A. Deskripsi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

1. Identitas Pemohon

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia merupakan lembaga peradilan yang mengadili perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam perkara Pengujian UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU. Dalam hal ini identitas pemohon, sebagai berikut:

1.	Nama	: Agus Supriyadi
	Kewarganegaraan	: Indonesia
	Jabatan	: Wakil Presiden Partai Buruh
	Alamat	: Jalan Kayu Putih IX, RT/RW 010/005, Kelurahan Pulo Gadung, Kecamatan Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta
2.	Nama	: Ferri Nuzarli
	Kewarganegaraan	: Indonesia
	Jabatan	: Sekretaris Jenderal Partai Buruh

	Alamat	: Jalan 013/011, Flamboyan Raya, RT/RW Kelurahan Jatimulya, Kecamatan Tambun, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat
3.	Nama	: Riden Hatam Aziz
	Kewarganegaraan	: Indonesia
	Jabatan	: Presiden FSPMI
	Alamat	: Permata Balaraja Blok A/22, RT/RW 001/001, Kel/Desa Saga, Kecamatan Balaraja, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten
4.	Nama	: Sabilar Rosyad
	Kewarganegaraan	: Indonesia
	Jabatan	: Sekretaris Jenderal FSPMI
	Alamat	Rancabelut, RT/RW 001/016, Kel/Desa Padasuka, Kecamatan Cimahi Tengah, Kota Cimahi, Provinsi Jawa Barat
5.	Nama	: Fredy Sembiring
	Kewarganegaraan	: Indonesia
	Jabatan	: Wakil Sekretaris Jenderal KSPSI
	Alamat	: Jalan Teratai Putih 2 Gang 7 No. 38, RT/RW 017/004, Kel/Desa Malaka Sari, Kecamatan Duren Sawit, Kota Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta

6.	Nama	: Mustopo
	Kewarganegaraan	: Indonesia
	Jabatan	: Bendahara Umum KSPSI
	Alamat	: Kayu Besar, RT/RW 006/011, Kelurahan Cengkareng Timur, Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta
7.	Nama	: Ilhamsyah
	Kewarganegaraan	: Indonesia
	Jabatan	: Ketua Umum KPBI
	Alamat	: Jalan Margasatwa No. 72, RT/RW 004/001, Kelurahan Pondok Labu, Kecamatan Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta
8.	Nama	: Damar Panca Mulya
	Kewarganegaraan	: Indonesia
	Jabatan	: Sekretaris Jenderal KPBI
	Alamat	: Gg. Manggala No. 45, RT/RW 006/003, Kelurahan Tengah, Kecamatan Kramat Jati, Kota Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta
9.	Nama	: Agus Sarjanto
	Kewarganegaraan	: Indonesia

	Jabatan	: Wakil Presiden KSPI
	Alamat	: Perum Indogreen Blok H.4, RT/RW 007/004, Kel/Desa Gunungsari, Kecamatan Citeureup, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat
10.	Nama	: Ramidi
	Kewarganegaraan	: Indonesia
	Jabatan	: Sekretaris Jenderal KSPI
	Alamat	: Jalan Wijaya Timur IV, RT/RW 010/002, Kelurahan Petogogan, Kecamatan Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta
11.	Nama	: Mamun
	Kewarganegaraan	: Indonesia
	Jabatan	: Karyawan/Buruh PT. Lawe Adya Prima
	Alamat	: Cilameta, RT/RW 002/002, Kel/Desa Cimincrang, Kecamatan Gedebage, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat
12.	Nama	: Ade Triwanto
	Kewarganegaraan	: Indonesia
	Jabatan	: Karyawan/Buruh PT. Indonesia Polymer Compound

	Alamat	: Karangkemiri RT/RW 003/004, Kel/Desa Karangkemiri Kecamatan Pekuncen, Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah
--	--------	--

Berdasarkan permohonan pemohon yang diterima di Kepaniteraan MK pada tanggal 1 Desember 2023 berdasarkan Akta Pengajuan Permohonan Pemohon Nomor 167/PUU/PAN.MK/AP3/12/2023 dan telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi pada tanggal 4 Desember 2023 dengan Nomor 168/PUU-XXI/2023, yang telah diperbaiki dan diterima MK pada tanggal 3 Januari 2024.⁸⁶

2. Pokok Permohonan Pemohon

Menurut Para Pemohon, ketentuan-ketentuan dalam Pasal 81 UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU, khususnya ketentuan yang tertuang dalam angka 4 (Pasal 42 ayat (1), ayat (3) huruf a dan huruf c, ayat (4), dan ayat (5)); angka 12 (Pasal 56 ayat (3) dan ayat (4)); angka 13 (Pasal 57); angka 15 (Pasal 59); angka 16 (Pasal 61 ayat (1) huruf c); angka 17 (Pasal 61A); angka 18 (Pasal 64); angka 19 (Pasal 65); angka 20 (Pasal 66); angka 25 (Pasal 79); angka 27 (Pasal 88); angka 28 (Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C,

⁸⁶ Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Hlm.5

Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F); angka 29 (Pasal 89); angka 30 (Pasal 90); angka 31 (Pasal 90A dan Pasal 90B); angka 32 (Pasal 91); angka 33 (Pasal 92 ayat (1)); angka 35 (Pasal 94); angka 36 (Pasal 95); angka 38 (Pasal 97); angka 39 (Pasal 98); angka 40 (Pasal 151); angka 41 (Pasal 151A); angka 45 (Pasal 154A); angka 47 (Pasal 156 ayat (2) dan ayat (4)); angka 49 (Pasal 157A); angka 53 (Pasal 161); angka 54 (Pasal 162); angka 55 (Pasal 163); angka 56 (Pasal 164); angka 57 (Pasal 165); angka 58 (Pasal 166); angka 59 (Pasal 167); angka 61 (Pasal 169); serta angka 64 (Pasal 172), dianggap bertentangan secara substansial dengan ketentuan konstitusional sebagaimana termuat dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, yang menyatakan bahwa "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*"

Lebih lanjut, Para Pemohon juga berpendapat bahwa pasal-pasal tersebut melanggar ketentuan dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI 1945. Ayat (1) menyatakan bahwa "*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum,*" sementara ayat (2) menegaskan bahwa "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.*"

Dengan demikian, muatan materi dalam pasal-pasal tersebut dinilai tidak hanya mengabaikan prinsip-prinsip keadilan sosial dan

perlindungan hukum dalam hubungan kerja, tetapi juga mengancam pemenuhan hak-hak dasar pekerja sebagaimana dijamin oleh konstitusi. Oleh karena itu, Para Pemohon mempersoalkan konstitusionalitas pasal-pasal dimaksud dalam pengujian formil dan materiil terhadap UUD NRI 1945.

Dengan alasan-alasan pada pokoknya sebagai berikut:⁸⁷

a) Tenaga Kerja Asing (TKA)

Pasal 81 angka 4 UU Nomor 6 Tahun 2023, yang mengubah Pasal 42 UU Nomor 13 Tahun 2003, secara substansial mempermudah rekrutmen dan penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA). Pemberi kerja tidak lagi diwajibkan memiliki izin tertulis dari Menteri, melainkan cukup dengan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Namun, perubahan ini tidak mengatur secara jelas rincian informasi dalam RPTKA sebagaimana sebelumnya diatur dalam UU No.13 Tahun 2003. Ketidakjelasan ini menimbulkan kekhawatiran akan lemahnya pengawasan dan potensi kerugian bagi pekerja lokal, sehingga dinilai bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan ayat (2) UUD NRI 1945.

b) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Para Pemohon uji materiil terhadap UU No. 6 Tahun 2023 menyatakan keberatan atas perubahan ketentuan PKWT dalam

⁸⁷ Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Hlm, 82-236

UU No. 13 Tahun 2003 yang dinilai menimbulkan ketidakpastian hukum dan melemahkan perlindungan hak pekerja. Pertama, Pasal 81 angka 12 menghapus batas waktu PKWT, membuka peluang hubungan kerja tanpa kepastian jangka waktu, yang dinilai bertentangan dengan prinsip perlindungan dan kepastian hukum dalam UUD NRI 1945. Kedua, Pasal 81 angka 13 menghapus kewajiban kontrak tertulis dalam PKWT, sehingga memperlemah posisi hukum pekerja dan mengancam hak konversi ke PKWTT. Ketiga, Pasal 81 angka 15 menghapus ketentuan mengenai perpanjangan dan pembaruan PKWT serta kewajiban pemberitahuan, yang mengurangi kepastian status kerja. Keempat, Pasal 81 angka 16 menambahkan alasan berakhirnya hubungan kerja karena "selesai suatu pekerjaan tertentu", yang dapat membuka ruang pemutusan sepihak tanpa mempertimbangkan kondisi perusahaan. Kelima, Pasal 81 angka 17 menambah Pasal 61A tentang kompensasi pemutusan kerja, namun tanpa kejelasan besaran kompensasi, sehingga melemahkan kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja. Secara umum, perubahan-perubahan tersebut dinilai mereduksi perlindungan hukum bagi pekerja PKWT dan memperbesar ketimpangan relasi kerja, bertentangan dengan prinsip keadilan dan HAM dalam ketenagakerjaan sebagaimana diamanatkan UUD NRI 1945.

c) Alih Daya (*Outsourcing*)

Para Pemohon uji materiil menyatakan bahwa perubahan ketentuan alih daya (*outsourcing*) dalam UU No. 6 Tahun 2023, khususnya Pasal 81 angka 18, 19, dan 20 yang mengubah dan menghapus Pasal 64, 65, dan 66 UU No. 13 Tahun 2003, melemahkan perlindungan hukum bagi pekerja. Perubahan ini dinilai menghilangkan pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan serta syarat-syarat perlindungan yang sebelumnya diatur secara ketat, sehingga memicu ketidakpastian status kerja dan perlakuan yang tidak adil bagi pekerja *outsourcing*.

Pasal 81 angka 18 yang menyerahkan pengaturan alih daya kepada peraturan pemerintah dinilai menciptakan ketidakpastian hukum karena tidak ada kejelasan mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Minimnya partisipasi publik dalam penyusunan peraturan tersebut juga mengurangi legitimasi perlindungan terhadap pekerja.

Pasal 81 angka 19 yang menghapus Pasal 65 menghilangkan pembatasan dan sanksi terhadap praktik *outsourcing* tanpa syarat, termasuk penghapusan ketentuan bahwa perusahaan penyedia jasa harus berbadan hukum. Hal ini memperbesar potensi pelanggaran hak pekerja dan mengaburkan status hubungan kerja. Pasal 81 angka 20 memungkinkan pengalihan seluruh jenis pekerjaan, termasuk pekerjaan inti, kepada perusahaan alih daya.

Dampaknya, pekerja *outsourcing* dapat diperlakukan tidak setara dalam hal upah, jaminan sosial, dan penyelesaian perselisihan, yang dinilai bertentangan dengan prinsip keadilan sosial dan perlindungan hak konstitusional sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) serta Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD NRI 1945. Secara keseluruhan, ketentuan baru ini berisiko memperluas eksploitasi tenaga kerja, menghilangkan batas perlindungan, dan memperlemah posisi tawar pekerja dalam sistem ketenagakerjaan nasional.

d) Cuti

Para Pemohon berpendapat bahwa Pasal 81 angka 25 UU No. 6 Tahun 2023 yang mengubah Pasal 79 UU No.13 Tahun 2003 tanpa mengubah Pasal 84 UU No.13 Tahun 2003 menimbulkan ketidakpastian hukum terkait hak pekerja atas upah penuh selama istirahat tahunan atau istirahat panjang. Inkonsistensi regulasi ini menghilangkan kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja, sehingga berpotensi merugikan pekerja dan bertentangan dengan amanat Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 mengenai penghidupan yang layak.

e) Upah dan Upah Minimum

Para Pemohon menyatakan keberatan atas perubahan dan penghapusan sejumlah ketentuan pengupahan dalam UU No. 6 Tahun 2023 yang merevisi UU No. 13 Tahun 2003. Perubahan

Pasal 88 dinilai menghapus pengaturan penghasilan layak dan mengalihkan kewenangan pengupahan sepenuhnya ke pemerintah pusat, sehingga mengabaikan prinsip otonomi daerah dan berpotensi melanggar hak konstitusional pekerja.

Penambahan Pasal 88A–88F menciptakan ketidakpastian hukum terkait definisi sanksi, penghitungan upah, dan pengaturan upah minimum, tanpa jaminan pemenuhan kebutuhan hidup layak. Penghapusan Pasal 89–91 serta perubahan Pasal 90A–90B dinilai mengurangi peran serikat pekerja dan melemahkan perlindungan upah, terutama bagi pekerja di sektor usaha mikro dan kecil.

Selanjutnya, perubahan pada Pasal 92 dan 94 menghilangkan pertimbangan golongan, jabatan, dan prestasi dalam struktur dan skala upah, sementara perubahan Pasal 95 berpotensi merugikan pekerja dalam kasus kepailitan perusahaan. Penghapusan Pasal 97 dan perubahan Pasal 98 juga dianggap menghilangkan peran Dewan Pengupahan, yang mengurangi transparansi dan partisipasi dalam kebijakan upah.

Secara keseluruhan, perubahan ini dinilai bertentangan dengan prinsip keadilan dan perlindungan hak pekerja sebagaimana dijamin UUD NRI 1945, serta berisiko melemahkan sistem pengupahan nasional yang adil dan manusiawi.

f) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Para Pemohon mengajukan keberatan terhadap sejumlah ketentuan dalam UU No. 6 Tahun 2023 yang mengubah mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) dan penyelesaian perselisihan industrial dalam UU No. 13 Tahun 2003. Mereka menilai bahwa perubahan ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan berpotensi merugikan pekerja.

Pertama, perubahan Pasal 151 ayat (4) melalui Pasal 81 angka 40 dinilai membuka ruang interpretasi bebas oleh pengusaha dalam proses PHK, karena tidak memuat konsekuensi hukum yang jelas, sehingga bertentangan dengan prinsip perlindungan hukum pekerja. Kedua, penambahan Pasal 151A (Pasal 81 angka 41) terkait pengunduran diri pekerja tanpa kewajiban pemberitahuan dari pengusaha, dianggap tidak memiliki kejelasan hukum dan berisiko mengurangi hak konstitusional pekerja.

Ketiga, Pasal 154A (Pasal 81 angka 45) dinilai problematik karena frasa “perusahaan tutup” dan “tidak diikuti dengan penutupan” memungkinkan penafsiran subyektif, yang berpotensi menciptakan ketidakadilan dalam PHK. Keempat, Pasal 157A (Pasal 81 angka 49) yang mengatur pelaksanaan kewajiban selama proses penyelesaian perselisihan menggunakan istilah yang tidak tegas, sehingga membingungkan dan mengurangi kepastian hukum dalam penyelesaian secara bertahap.

Secara keseluruhan, ketentuan-ketentuan tersebut dinilai melemahkan perlindungan hukum dan kepastian hak-hak pekerja, serta bertentangan dengan prinsip negara hukum dan keadilan sosial sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD NRI 1945.

g) Uang Pesangon, Uang Penggantian Hak, Dan Uang Penghargaan Masa Kerja

Perubahan Pasal 156 dan penghapusan Pasal 161 hingga 172 UU No. 13 Tahun 2003 melalui UU No. 6 Tahun 2023 menuai keberatan dari para Pemohon karena dinilai mengurangi perlindungan hak-hak pekerja. Perubahan frasa pada Pasal 156 ayat (2) dari “paling sedikit” menjadi “dengan ketentuan” dipandang membatasi fleksibilitas perusahaan dalam memberikan pesangon lebih dari ketentuan minimum, sehingga menghilangkan insentif atas dedikasi pekerja.

Selain itu, dihapusnya ketentuan pada Pasal 156 ayat (4) mengenai penggantian biaya perumahan, pengobatan, dan perawatan sebesar 15% dari uang pesangon dinilai melemahkan jaminan kesejahteraan pekerja dan mengurangi tanggung jawab negara dalam perlindungan tenaga kerja. Penghapusan Pasal 161 sampai 172, yang sebelumnya mengatur secara rinci hak-hak kompensasi seperti uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan

penggantian hak lain, berimplikasi pada ketidakpastian hukum dan potensi ketidakadilan dalam hubungan industrial.

Secara konstitusional, ketentuan tersebut dipandang tidak sejalan dengan prinsip perlindungan hak pekerja yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, dan Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD NRI 1945, serta dianggap bertentangan dengan asas keadilan sosial dalam ketenagakerjaan.

3. Pertimbangan Hukum dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

a. Dalil Penggunaan Tenaga Kerja Asing

MK menilai argumen Pemohon tentang penghapusan IMTA dalam Pasal 42 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 tidak beralasan hukum. Pemohon khawatir penggantian IMTA dengan RPTKA menghilangkan pengawasan terhadap TKA dan mengurangi peluang kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Namun, MK menegaskan bahwa RPTKA sudah diatur dalam Pasal 43 UU No. 13 Tahun 2003 dan merupakan bagian dari penyederhanaan norma, bukan penghapusan pengawasan.

MK mencatat bahwa norma baru tetap mengandung pembatasan dan tidak bertentangan dengan UUD NRI 1945. RPTKA memerlukan pengesahan pemerintah pusat berdasarkan PP No. 34 Tahun 2021, yang menunjukkan bahwa pengawasan tetap ada meskipun IMTA dihapus. MK juga menegaskan bahwa frasa

"pemerintah pusat" dalam Pasal 42 ayat (1) harus diartikan sebagai Menteri Tenaga Kerja. Beberapa aspek Pasal 42 ayat (1) dinyatakan beralasan menurut hukum, sedangkan pengecualian dalam Pasal 42 ayat (3) huruf a dan c perlu ditinjau agar tidak merugikan tenaga kerja lokal.⁸⁸

Norma Pasal 42 ayat (4) yang mengatur kriteria pempekerjaan TKA dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI 1945, kecuali dimaknai dengan pengutamaan tenaga kerja lokal. Pemberi kerja dilarang mempekerjakan TKA pada jabatan personalia dan harus menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA. Secara keseluruhan, beberapa dalil Pemohon dinyatakan beralasan menurut hukum, sementara yang lainnya tidak.

b. Dalil Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

MK mempertimbangkan argumen Pemohon mengenai konstitusionalitas Pasal 81 angka 12 UU No. 6 Tahun 2023 yang mengubah Pasal 56 UU No.13 Tahun 2003, khususnya penambahan ayat (3) dan (4) terkait jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pemohon khawatir bahwa perubahan ini menghilangkan batasan waktu PKWT yang sebelumnya diatur, yang dapat merugikan pekerja dan mengancam hak mereka untuk

⁸⁸ Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Hlm. 553

kehidupan yang layak.

MK mencatat bahwa penambahan ayat tersebut memberikan ruang bagi peraturan pemerintah untuk mengatur PKWT, tetapi juga berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa ketentuan ini tidak mengurangi perlindungan bagi pekerja dan tetap sejalan dengan prinsip konstitusi. MK menekankan bahwa pengaturan jangka waktu PKWT harus jelas dan adil, serta tidak merugikan hak-hak pekerja. Dalam hal ini, MK menyatakan bahwa jangka waktu PKWT maksimal lima tahun, termasuk perpanjangan, perlu ditegaskan untuk melindungi hak-hak pekerja.

MK juga menanggapi kekhawatiran Pemohon mengenai norma Pasal 56 ayat (4) yang mendelegasikan pengaturan PKWT kepada Peraturan Pemerintah (PP). MK menegaskan bahwa PP diperlukan untuk mengatur hal-hal teknis tanpa mengubah substansi UU. Selanjutnya, MK mempertimbangkan Pasal 57 dan Pasal 59 yang berkaitan dengan PKWT. MK menegaskan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi pekerja. Perubahan yang mengatur jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT bertujuan untuk memberikan perlindungan lebih baik bagi pekerja.

MK juga menyatakan bahwa penambahan frasa "selesainya suatu pekerjaan tertentu" dalam Pasal 61 tidak merugikan pekerja,

karena memberikan kejelasan mengenai berakhirnya hubungan kerja. Pada akhirnya, MK menyimpulkan bahwa beberapa norma dalam UU No. 6 Tahun 2023 tidak beralasan menurut hukum, sementara beberapa lainnya melanggar hak-hak pekerja, sehingga permohonan Pemohon diterima untuk sebagian.⁸⁹

c. Dalil Mengenai Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*)

MK mempertimbangkan argumen-argumen para pemohon dan mencatat bahwa Pasal 64 dalam Pasal 81 angka 18 UU No. 6 Tahun 2023 tidak secara jelas mengatur penyerahan sebagian pekerjaan, memberikan kewenangan kepada pemerintah untuk menetapkan pelaksanaan pekerjaan tanpa kejelasan. Hal ini berpotensi menghilangkan hak pekerja untuk berpartisipasi dalam regulasi, bertentangan dengan UUD NRI 1945.

MK juga menegaskan bahwa penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat tertentu untuk melindungi hak pekerja. Dalam hal ini, MK menyatakan bahwa perlindungan hak pekerja harus dijamin, dan penggunaan model *outsourcing* tidak boleh disalahgunakan oleh perusahaan. Berdasarkan pertimbangan hukum tersebut, MK menyimpulkan bahwa argumen para Pemohon mengenai norma Pasal 64 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 18 UU No.6 Tahun 2023 beralasan untuk sebagian, sedangkan argumen mengenai penghapusan Pasal 65 UU

⁸⁹ Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Hlm. 578

No.6 Tahun 2023 dan norma Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20 UU UU No.6 Tahun 2023 tidak beralasan menurut hukum.⁹⁰

d. Dalil Mengenai Cuti

MK mempertimbangkan konstitusionalitas Pasal 81 angka 25 UU No. 6 Tahun 2023 yang mengubah Pasal 79 UU No.13 Tahun 2003. Para Pemohon mengklaim bahwa perubahan ini berpotensi merugikan hak-hak pekerja terkait hak istirahat, cuti, dan upah. Pemohon berargumen bahwa penghapusan ketentuan mengenai hak istirahat panjang dan ketidakjelasan mengenai hak cuti dapat merugikan pekerja. MK menjelaskan bahwa hak cuti tahunan tetap diatur dalam Pasal 79 ayat (3) UU No. 6 Tahun 2023, yang menetapkan pekerja berhak atas minimal 12 hari kerja cuti setelah 12 bulan bekerja.

MK mencatat bahwa Pasal 79 ayat (5) menyatakan perusahaan dapat memberikan istirahat panjang, tetapi penggunaan kata "dapat" bersifat opsional, yang dapat menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja. Oleh karena itu, MK menyatakan bahwa kata "dapat" harus dianggap *inkonstitusional* untuk memastikan hak istirahat panjang tetap diberikan. Pemohon juga mengklaim norma yang mengatur waktu istirahat mingguan tidak mengakomodasi pekerja yang bekerja 5 hari dalam seminggu. MK mengakui bahwa ketentuan ini menimbulkan ketidakpastian hukum

⁹⁰ Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Hlm. 587

dan perlu mencakup opsi untuk 2 hari istirahat bagi pekerja yang bekerja 5 hari.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, MK menyimpulkan bahwa meskipun beberapa argumen Pemohon tidak beralasan, terdapat aspek-aspek tertentu yang beralasan menurut hukum, terutama terkait hak istirahat panjang dan ketidakpastian dalam pengaturan waktu istirahat.⁹¹

e. Dalil Mengenai Upah

Para Pemohon mengajukan keberatan terhadap konstitusionalitas Pasal 81 angka 27 hingga 39 UU No. 6 Tahun 2023 yang mengubah beberapa ketentuan dalam UU No.13 Tahun 2003. Mereka berargumen bahwa penghapusan Penjelasan Pasal 88 ayat (1) menciptakan ketidakpastian hukum dan mengurangi perlindungan hak pekerja. MK menemukan bahwa penghilangan kata "penghasilan" dalam ayat tersebut menghilangkan kejelasan mengenai "penghidupan yang layak bagi kemanusiaan," sehingga memutuskan untuk memasukkan kembali substansi yang relevan.

MK juga menilai bahwa Pasal 88 ayat (2) yang memberikan kewenangan penetapan kebijakan pengupahan hanya kepada pemerintah pusat bertentangan dengan prinsip otonomi daerah. Penghapusan ketentuan mengenai struktur dan skala upah serta upah pesangon dalam Pasal 88 ayat (3) dan (4) dinilai merugikan hak

⁹¹ Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Hlm 595

pekerja, sehingga norma Pasal 88 ayat (3) huruf b diubah menjadi "struktur dan skala upah yang proporsional."

Terkait Pasal 88A ayat (7) yang menetapkan sanksi denda bagi pekerja, MK menegaskan bahwa denda tersebut bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban. Norma Pasal 88B yang mengatur penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan/atau hasil dianggap tidak menimbulkan ketidakpastian hukum. MK menyimpulkan bahwa pengaturan upah minimum dalam Pasal 88C harus tetap menjamin perlindungan bagi pekerja di sektor tertentu. Meskipun KHL tidak disebutkan dalam Pasal 88D, variabel ekonomi yang digunakan tetap relevan untuk mencapai KHL.

MK menegaskan bahwa norma Pasal 88E tidak menghapus hak pekerja yang telah bekerja lebih lama. Untuk Pasal 90A dan Pasal 90B, penetapan upah di atas upah minimum harus melibatkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. MK menyatakan bahwa penghapusan Pasal 91 UU No.13 Tahun 2003 dapat dibenarkan, dan peran Dewan Pengupahan dalam Pasal 98 harus melibatkan partisipasi aktif dalam perumusan kebijakan pengupahan. Secara keseluruhan, MK menerima sebagian permohonan Pemohon.⁹²

⁹² Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Hlm. 646

f. Dalil Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

MK mempertimbangkan permohonan para Pemohon terkait norma-norma dalam Pasal 81 angka 40, 41, 45, dan 49 UU No. 6 Tahun 2023 yang mengubah beberapa ketentuan dalam UU No.13 Tahun 2003, terutama mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Para Pemohon berargumen bahwa perubahan tersebut bertentangan dengan UUD NRI 1945, khususnya terkait ketidakpastian hukum dalam proses PHK.

MK menegaskan bahwa PHK harus dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) dan bahwa pengusaha wajib memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada pekerja, diikuti dengan perundingan bipartit. MK menyimpulkan bahwa Pasal 151 ayat (3) dalam UU No. 6 Tahun 2023 bertentangan dengan UUD NRI 1945, kecuali dimaknai sebagai kewajiban untuk melakukan perundingan bipartit.

Terkait Pasal 151A, MK menyatakan bahwa pemberitahuan PHK tidak diperlukan jika pekerja mengundurkan diri secara sukarela, sehingga dalil Pemohon mengenai *inkonstitusionalitas* norma ini dianggap tidak beralasan. Dalam menanggapi Pasal 154A ayat (1) huruf b, MK menegaskan bahwa PHK tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang dan harus mengikuti proses yang diatur, sehingga norma ini tidak bertentangan dengan hukum. Mengenai Pasal 157A, MK menyatakan bahwa kewajiban untuk melaksanakan

hak dan membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan harus dipahami dengan jelas.

Namun, frasa yang menyatakan "sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan" dalam Pasal 157A ayat (3) dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI 1945, kecuali dimaknai lebih jelas. Secara keseluruhan, MK menyatakan bahwa beberapa dalil Pemohon beralasan menurut hukum, terutama terkait ketidakpastian hukum dalam beberapa norma, sementara yang lainnya tidak.⁹³

- g. Dalil Mengenai Uang Pesangon (UP), Uang Penggantian Hak (UPH), dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)

Dalam putusan terkait permohonan atas perubahan Pasal 156 dan penghapusan beberapa pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003 melalui UU No. 6 Tahun 2023, MK mempertimbangkan argumen para Pemohon yang menilai perubahan tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) serta Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD NRI 1945. Pemohon menyoroti perubahan frasa pada Pasal 156 ayat (2) yang menghilangkan istilah "paling sedikit," sehingga diduga menutup kemungkinan perusahaan memberikan pesangon lebih dari ketentuan minimal. MK menegaskan bahwa secara substansi tidak terjadi perubahan dalam perhitungan uang pesangon, meskipun frasa tersebut dihapus.

⁹³ Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Hlm. 663

MK mencatat bahwa pengaturan uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak tetap ada, tetapi tidak disusun secara sistematis, yang dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dan potensi kerugian bagi pekerja. Terkait penghapusan Pasal 156 ayat (4) yang mengatur penggantian perumahan dan pengobatan, MK menegaskan bahwa hak-hak tersebut telah dijamin dalam peraturan lain, seperti UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, sehingga tidak terjadi pengabaian hak pekerja.

Mengenai penghapusan Pasal 161 sampai 172 UU No.13 Tahun 2003, MK menyatakan substansi hak pekerja masih diatur dalam UU No. 6 Tahun 2023 dan peraturan pelaksana, walaupun ketidaksistemanannya berpotensi menimbulkan kebingungan dan ketidakpastian hukum. Kesimpulannya, meskipun terdapat dalil mengenai ketidakpastian hukum, penghapusan dan perubahan norma tersebut tidak secara otomatis berarti *inkonstitusional*, sehingga putusan menegaskan perlunya penataan aturan yang lebih sistematis untuk menghindari ketidakpastian hukum sekaligus memastikan perlindungan hak pekerja.⁹⁴

Berdasarkan seluruh pertimbangan hukum yang telah disampaikan diatas, MK mencatat bahwa materi atau substansi dari UU Ketenagakerjaan yaitu UU No.13 Tahun 2003 telah berulang

⁹⁴ Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Hlm. 674

kali diuji konstiusionalitasnya, dengan data menunjukkan bahwa UU tersebut telah diuji sebanyak 37 kali. Dari jumlah tersebut, 12 permohonan dinyatakan dikabulkan, baik secara keseluruhan maupun sebagian. Fakta ini mencerminkan adanya ketidakpastian hukum yang signifikan, di mana beberapa norma dalam UU No.13 Tahun 2003 telah dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI 1945.

Selanjutnya, MK menggarisbawahi bahwa meskipun UU No.13 Tahun 2003 telah diubah dengan UU No. 6 Tahun 2023, tidak semua substansi diubah. Situasi ini menciptakan kondisi di mana ketenagakerjaan diatur oleh dua UU yang berbeda, yang berpotensi menimbulkan ketidaksinkronan dan ketidakharmonisan antara norma-norma yang ada. Ketidakpastian ini dapat mengancam perlindungan hak-hak pekerja dan pengusaha, yang merupakan inti dari keadilan hukum.

MK juga mengidentifikasi bahwa sejumlah peraturan pemerintah yang dihasilkan tidak memiliki delegasi yang jelas dari UU No. 6 Tahun 2023. Beberapa materi yang seharusnya diatur dalam UU justru ditempatkan dalam peraturan yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan adanya pelanggaran terhadap prinsip hierarki peraturan perundang-undangan yang diatur dalam UUD NRI 1945, khususnya Pasal 28J ayat (2), yang menyatakan bahwa pembatasan hak hanya dapat dilakukan melalui produk hukum berupa UU.

Dengan adanya perhimpitan norma antara UU No.13 Tahun 2003 dan UU No. 6 Tahun 2023 terdapat risiko yang signifikan terhadap perlindungan hak-hak konstitusional warga negara. Ancaman ini berpotensi merugikan pekerja dan pengusaha, serta menciptakan ketidakpastian hukum yang berkepanjangan. Sebagai langkah solutif, MK merekomendasikan agar pembentuk UU segera menyusun UU ketenagakerjaan yang baru, yang terpisah dari UU No. 6 Tahun 2023. Rekomendasi ini bertujuan untuk mengatasi masalah ketidakharmonisan dan ketidaksinkronan yang ada, serta untuk memastikan bahwa substansi peraturan perundang-undangan dapat dipahami dengan lebih baik oleh masyarakat.

MK juga menekankan pentingnya partisipasi aktif dari serikat pekerja dan serikat buruh dalam proses penyusunan UU baru. Hal ini menunjukkan bahwa proses legislasi harus inklusif dan melibatkan semua pemangku kepentingan untuk mencapai hasil yang adil dan berkelanjutan. Secara keseluruhan, analisis ini mencerminkan berbagai isu penting terkait dengan pengujian konstitusionalitas, perubahan UU, dan perlindungan hak-hak pekerja. Rekomendasi untuk menyusun UU baru mencerminkan kebutuhan mendesak untuk menciptakan kerangka hukum yang lebih jelas dan harmonis dalam bidang ketenagakerjaan, serta memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman dan pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

4. Amar Putusan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

MK berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum yang telah didalilkan pemohon serta telah mendengar pandangan dan keterangan para pemohon, DPR RI, Presiden, ahli para Pemohon, saksi para Pemohon, maka MK menjatuhkan amar putusan sebagai berikut:⁹⁵

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

⁹⁵ Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Hlm. 679-686

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 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 pengutamaan 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 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”;

22. 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”;

23. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia;

24. 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;

25. Menolak permohonan para Pemohon untuk selain dan selebihnya.



BAB IV

ANALISIS POLITIK HUKUM PENGATURAN KETENAGAKERJAAN PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 168/PUU- XXI/2023

A. Analisis Pertimbangan Hukum Hakim Mahkamah Konstitusi Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

1. Analisis Pertimbangan Hukum dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

Berbagai negara di dunia mengintegrasikan standar ketenagakerjaan ke dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan nasional, yang mencakup antara lain pengaturan jam kerja, penetapan upah minimum, perjanjian kerja, kompensasi hak, pemutusan hubungan kerja, serta ketentuan mengenai cuti kerja.

Ketenagakerjaan merupakan elemen strategis dalam pembangunan nasional, khususnya di negara berkembang seperti Indonesia, karena mencakup tidak hanya ketersediaan kerja, tetapi juga kualitas tenaga kerja, perlindungan hak, dan regulasi hubungan industrial. Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan menjadi instrumen penting dalam mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan.⁹⁶

⁹⁶ Jeane Alisya, Afina Charolin, and Putri Kemala Dewi Lubis, 'Kontribusi Tenaga Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Nasional: Analisis Dan Strategi', *HEMAT: Journal of Humanities Education Management Accounting and Transportation*, 1.2 (2024), Hlm. 814, doi:10.57235/hemat.v1i2.2832.

Pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun dengan adanya gagasan penerapan metode *omnibus law* UU tersebut digabungkan dengan berbagai UU lainnya di dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dengan tujuan untuk menyederhanakan regulasi. Namun, UU ini menuai kritik karena ketidaktransparanan pemerintah dalam proses pembentukan dan substansi pasalnya yang dianggap tidak adil, memicu protes masyarakat.

Setelah Putusan MK No. 91/PUU-XVII/2020 yang menyatakan UU ini *inkonstitusional* bersyarat, untuk menanggapi putusan tersebut pemerintah mengeluarkan Perppu No. 2 Tahun 2022 yang kemudian ditetapkan menjadi UU No. 6 Tahun 2023. Meskipun sudah direvisi, pengaturan ketenagakerjaan dalam UU ini tetap memicu ketidakpuasan dan protes dari masyarakat, karena belum mampu menyelesaikan masalah yang ada.

Ketidakpuasan tersebut kemudian memperoleh artikulasinya secara hukum melalui pengajuan permohonan uji materiil ke MK oleh gabungan organisasi buruh dan individu pekerja. Permohonan tersebut diajukan pada tanggal 1 Desember 2023 dan diregistrasi secara resmi oleh MK pada tanggal 4 Desember 2023 dengan nomor perkara 168/PUU-XXI/2023.⁹⁷

⁹⁷ Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

MK menempati posisi strategis dalam sistem ketatanegaraan Indonesia, khususnya dalam menjalankan fungsi sebagai penjaga supremasi konstitusi melalui kewenangan pengujian peraturan perundang-undangan terhadap UUD NRI Tahun 1945. Sebagai lembaga yudisial yang mengemban tugas konstitusional, MK bertanggung jawab untuk mengawal penerapan norma-norma dasar negara dengan mengevaluasi kesesuaian UU yang telah disahkan oleh DPR dan pemerintah terhadap prinsip-prinsip konstitusional.

Kewenangan ini memiliki arti penting dalam memastikan bahwa setiap produk hukum yang dihasilkan tetap sejalan dengan nilai-nilai fundamental UUD NRI 1945. Dengan demikian, MK berperan krusial dalam menjaga dan menegakkan secara konsisten jaminan atas hak-hak konstitusional warga negara serta prinsip-prinsip demokrasi yang menjadi dasar kehidupan berbangsa dan bernegara.⁹⁸

Salah satu pilar utama kewenangan MK dalam sistem hukum di Indonesia adalah pelaksanaan *judicial review*. Kewenangan ini secara tegas diatur dalam Pasal 24C UUD NRI Tahun 1945 serta diperjelas dalam UU No. 24 Tahun 2003 tentang MK. Melalui ketentuan tersebut, MK diberikan otoritas untuk menguji kesesuaian norma UU terhadap UUD NRI Tahun 1945.

⁹⁸ Mawardi, Dkk, 'Analisis Hukum Tentang Peran Mahkamah Konstitusi Dalam Pengujian Perundang-Undangan', *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8.2 (2024), Hlm. 1259, doi:10.56338/jks.v8i2.7141.

Melalui kewenangan *judicial review*, MK memegang peran strategis dalam menjamin dan melindungi hak-hak konstitusional warga negara. Mekanisme ini memberikan ruang partisipatif bagi individu maupun kelompok yang merasa dirugikan secara langsung oleh keberlakuan suatu UU untuk mengajukan permohonan pengujian terhadap norma yang dinilai *inkonstitusional*.

Dalam kerangka pengujian peraturan perundang-undangan, terdapat dua jenis hak uji yang diakui, yaitu hak uji formal dan hak uji materiil. Hak uji formal berfokus pada penilaian terhadap kesesuaian prosedur pembentukan UU dengan ketentuan yang berlaku, sedangkan hak uji materiil menitikberatkan pada pengujian substansi atau isi UU terhadap norma hukum yang lebih tinggi. Menarik untuk dicermati bahwa dalam praktiknya, MK cenderung lebih sering menerapkan bentuk pengujian secara materiil.⁹⁹

Dalam penelitian ini, permohonan yang diajukan oleh para pemohon pada perkara nomor 168/PUU-XXI/2023 difokuskan pada pengujian konstitusionalitas pasal-pasal dalam UU No. 6 Tahun 2023 yang mengatur ulang sejumlah ketentuan ketenagakerjaan, termasuk penggunaan tenaga kerja asing (TKA), perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), alih daya (*outsourcing*), hak cuti, pengupahan, pemutusan hubungan kerja (PHK) dan uang pesangon.

⁹⁹ Mohammad Mahrus Ali, 'Konstitusionalitas Dan Legalitas Norma Dalam Pengujian Undang-Undang Terhadap Undang-Undang Dasar 1945', *Jurnal Konstitusi*, 12.1 (2015), Hlm. 176.

Para pemohon berpendapat bahwa ketentuan-ketentuan tersebut berpotensi memperlemah kepastian kerja dan menurunkan standar perlindungan normatif bagi pekerja, serta tidak sejalan dengan prinsip keadilan sosial dan jaminan hak konstitusional sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945. Oleh karena itu, melalui jalur konstitusional ini, para buruh berupaya mendorong pemulihan orientasi regulasi ketenagakerjaan agar tetap berpihak pada perlindungan, keadilan, dan kesejahteraan tenaga kerja di tengah tekanan liberalisasi dan fleksibilitas pasar tenaga kerja.¹⁰⁰

Setelah melalui proses persidangan, MK dalam pertimbangan hukumnya menyatakan bahwa terdapat tumpang tindih norma antara UU No. 6 Tahun 2023 dan UU No. 13 Tahun 2003 yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan berkepanjangan dalam tata kelola ketenagakerjaan. MK juga menilai bahwa sejumlah materi penting dalam peraturan pemerintah yang menjadi turunan UU No. 6 Tahun 2023 justru tidak memiliki dasar delegasi UU dan bahkan memuat substansi yang semestinya hanya dapat diatur dalam UU. Hal ini dinilai melanggar prinsip hierarki perundang-undangan dan hak konstitusional warga negara sebagaimana diatur dalam Pasal 28J ayat (2) UUD NRI 1945.¹⁰¹

¹⁰⁰ Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

¹⁰¹ Pertimbangan Hakim Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Pertimbangan lain yang disampaikan oleh MK berkaitan dengan penggunaan TKA. MK menegaskan bahwa setiap pemberi kerja diwajibkan untuk mengutamakan tenaga kerja Indonesia untuk semua jenis jabatan yang tersedia. Penggunaan TKA hanya dapat dilakukan apabila jabatan tersebut tidak dapat diisi oleh tenaga kerja lokal. Tujuan dari ketentuan ini adalah untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi masyarakat lokal serta memastikan bahwa mereka mendapatkan prioritas dalam pasar tenaga kerja.¹⁰²

Selain itu, MK melakukan perubahan terhadap ketentuan mengenai PKWT. Dalam putusannya, MK menetapkan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis dengan batasan jangka waktu maksimal lima tahun, termasuk perpanjangan. Ketentuan ini memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak, pekerja dan pengusaha, serta mengurangi kemungkinan terjadinya konflik yang disebabkan oleh ketidakjelasan dalam kontrak kerja. Diharapkan, dengan adanya ketentuan ini, hubungan kerja dapat terjalin dengan lebih adil dan harmonis antara pekerja dan pengusaha.

MK juga menegaskan bahwa penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain, atau *outsourcing*, harus memenuhi syarat-syarat tertentu yang dirancang untuk melindungi hak-hak pekerja. Dalam pertimbangan ini, MK menekankan pentingnya perlindungan yang memadai bagi pekerja agar mereka tidak dirugikan dalam hubungan

¹⁰² Pertimbangan Hakim Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

kerja dengan perusahaan yang menggunakan model *outsourcing*. MK juga mengingatkan bahwa penggunaan *outsourcing* harus dilakukan sesuai dengan prinsip keadilan dan tidak boleh disalahgunakan oleh perusahaan untuk menghindari kewajiban pemberian hak-hak pekerja. Dengan demikian, MK menggarisbawahi perlunya regulasi yang tegas untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi secara adil dalam setiap praktik *outsourcing* yang dilakukan.

Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 juga mengatur mengenai waktu istirahat pekerja dengan menambah jenis istirahat mingguan yang harus diberikan oleh perusahaan. Penegasan ini mencerminkan perhatian yang lebih besar terhadap kesejahteraan pekerja, yang merupakan salah satu aspek fundamental dalam hubungan industrial. Dengan adanya pengaturan waktu istirahat yang lebih baik, diharapkan produktivitas pekerja dapat meningkat tanpa mengorbankan kesehatan dan kesejahteraan mereka. Kebijakan ini juga sejalan dengan kecenderungan global yang semakin menekankan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.¹⁰³

Dalam hal pengupahan, MK juga menilai bahwa kewenangan penetapan kebijakan pengupahan yang hanya diberikan kepada pemerintah pusat bertentangan dengan prinsip otonomi daerah. MK mengubah norma Pasal 88 ayat (3) huruf b untuk memastikan struktur dan skala upah yang proporsional, serta menegaskan bahwa pengaturan

¹⁰³ Pertimbangan Hakim Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

upah minimum tetap harus melindungi pekerja di sektor tertentu. MK juga menyatakan bahwa penghapusan terkait Dewan Pengupahan dapat dibenarkan, asalkan melibatkan partisipasi aktif pengusaha dan pekerja

Kemudian MK menegaskan bahwa PHK harus melalui mekanisme musyawarah bipartit terlebih dahulu. Jika tidak tercapai kesepakatan, PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketentuan ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dari PHK yang tidak adil. Oleh karena itu, setiap langkah yang diambil dalam proses PHK harus mempertimbangkan kepentingan kedua belah pihak.¹⁰⁴

MK juga menekankan bahwa hak-hak pekerja terkait dengan penggantian perumahan dan pengobatan tetap dijamin oleh peraturan lain, seperti UU No. 40 Tahun 2004. Penghapusan pasal-pasal tertentu dalam UU No. 13 Tahun 2003 tidak secara otomatis menghapus hak pekerja, meskipun ketidaksistemanannya berpotensi menyebabkan kebingungan. Oleh karena itu, MK menyarankan perlunya penataan aturan yang lebih sistematis untuk menghindari ketidakpastian hukum dan memastikan perlindungan hak-hak pekerja.

Berdasarkan berbagai pertimbangan tersebut, MK memerintahkan agar pembentuk UU segera membentuk UU ketenagakerjaan yang baru, terpisah dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, dalam waktu paling lama dua tahun sejak putusan

¹⁰⁴ Pertimbangan Hakim Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

diucapkan. MK menegaskan bahwa substansi ketenagakerjaan perlu ditata ulang dalam sebuah UU tersendiri agar lebih mudah dipahami dan menjamin kepastian hukum yang adil, dengan tetap mempertimbangkan substansi dari putusan-putusan MK sebelumnya serta melibatkan partisipasi aktif serikat pekerja/buruh.¹⁰⁵

Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 terkait uji materi terhadap UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja merefleksikan adanya pertimbangan hukum yang bersifat kompleks dan komprehensif. Salah satu aspek krusial dalam pertimbangan tersebut adalah urgensi pemisahan pengaturan mengenai ketenagakerjaan dari kerangka *omnibus law* UU Cipta Kerja. Hal ini didasarkan pada fakta bahwa UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menjadi objek pengujian konstitusional di MK sebanyak 37 kali, di mana 12 di antaranya dikabulkan.

Frekuensi tersebut menunjukkan bahwa sejumlah ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan dinilai bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945, sehingga tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Berdasarkan fakta tersebut, MK berpendapat bahwa penggabungan norma ketenagakerjaan ke dalam UU Cipta Kerja berpotensi menimbulkan duplikasi pengaturan dan memperbesar risiko terjadinya ketidakpastian hukum dalam praktik penyelenggaraan hubungan industrial.

¹⁰⁵ Pertimbangan Hakim Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

MK juga menekankan urgensi keterlibatan publik sebagai elemen esensial dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan. Dalam putusan tersebut, MK menegaskan bahwa partisipasi masyarakat merupakan prinsip fundamental dalam proses legislasi yang demokratis, guna menjamin terwujudnya regulasi yang responsif, adil, dan transparan.¹⁰⁶

Pada tahun 2011 diterbitkan UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang kemudian diubah dengan UU No. 13 Tahun 2022. Dalam regulasi baru ini, ketentuan mengenai partisipasi masyarakat diperluas, dengan memberikan legitimasi terhadap berbagai bentuk pelibatan publik, seperti melalui Rapat Dengar Pendapat Umum (RDPU), kunjungan kerja, kegiatan sosialisasi, serta forum ilmiah seperti seminar, lokakarya, dan diskusi.¹⁰⁷

Penerapan konsep partisipasi masyarakat yang bermakna (*meaningful participation*) merupakan hal yang semakin relevan untuk diwujudkan dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan. Sebagai negara yang menganut sistem demokrasi, setiap prosedur legislasi yang dijalankan akan memengaruhi tingkat penerimaan publik terhadap regulasi yang dihasilkan. Dalam konteks ini, apabila pembentukan peraturan perundang-undangan dilaksanakan

¹⁰⁶ Pertimbangan Hakim Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

¹⁰⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka keberlakuan regulasi tersebut cenderung memperoleh legitimasi dari masyarakat.¹⁰⁸

Pandangan tersebut sejalan dengan prinsip keadilan sosial yang menjadi pijakan normatif dalam perlindungan hak-hak pekerja. Melalui dorongan terhadap partisipasi publik dalam proses legislasi, MK berharap terciptanya kebijakan yang tidak hanya memenuhi aspek legalitas formal, tetapi juga memperoleh legitimasi substantif dari masyarakat. Dengan demikian, keterlibatan masyarakat dipandang sebagai instrumen penting dalam mewujudkan regulasi yang berpihak pada kepentingan umum dan menjamin keadilan bagi kelompok-kelompok rentan, termasuk kaum pekerja.

Lebih lanjut, MK menyoroti bahwa dalam proses legislasi UU Cipta Kerja, ditemukan adanya penyusunan sejumlah peraturan pemerintah yang tidak memiliki dasar delegasi kewenangan secara eksplisit dari UU induknya. MK mengidentifikasi bahwa sejumlah substansi yang diatur dalam peraturan pelaksana tersebut seharusnya dimuat dalam UU, sesuai dengan prinsip hierarki norma hukum.¹⁰⁹

Fenomena ini mencerminkan adanya potensi pelanggaran terhadap struktur hierarki peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2022, yang pada gilirannya dapat

¹⁰⁸ Abdul Basyir, 'Pentingnya Naskah Akademik Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Untuk Mewujudkan Hukum Aspiratif Dan Responsif', *Jurnal IUS: Kajian Hukum Dan Keadilan*, 2.5 (2014), Hlm. 298.

¹⁰⁹ Pertimbangan Hakim Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

berimplikasi negatif terhadap perlindungan hak-hak pekerja.¹¹⁰ Oleh karena itu, MK menekankan pentingnya keterpaduan dan konsistensi antara UU dan peraturan pelaksanaannya guna menjamin kepastian hukum dan menjunjung tinggi prinsip negara hukum yang demokratis.

Secara keseluruhan, Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 merefleksikan komitmen konstitusional lembaga tersebut dalam menjamin perlindungan hak-hak pekerja serta menegakkan prinsip keadilan sosial dalam sektor ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan mempertimbangkan dimensi hukum maupun sosial secara menyeluruh.

MK berupaya membentuk tatanan regulasi yang tidak hanya mendukung stabilitas dan pertumbuhan ekonomi nasional, tetapi juga menjamin terpenuhinya hak-hak normatif pekerja secara efektif. Kedepan, diperlukan kesungguhan dari seluruh pemangku kepentingan untuk menjalankan dan menghormati putusan ini sebagai bagian dari upaya kolektif menuju sistem ketenagakerjaan yang lebih adil, inklusif, dan berkelanjutan.

Namun demikian, pendekatan ini secara normatif mengandung risiko pelemahan perlindungan hukum bagi pekerja. Perspektif ekonomi yang digunakan dalam naskah akademis cenderung menempatkan relasi industrial dalam logika efisiensi pasar, sehingga mengabaikan karakter ketenagakerjaan sebagai hubungan sosial yang

¹¹⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

tidak setara dan memerlukan intervensi negara yang kuat untuk menjamin keadilan.

Penulis berpandangan bahwa arah pemisahan regulasi ketenagakerjaan dari *omnibus law* merupakan langkah konstitusional dan normatif yang tepat. Regulasi ketenagakerjaan mengandung kompleksitas relasi kuasa dan aspek sosial yang tidak dapat direduksi ke dalam logika pasar bebas. Maka, pengaturan khusus dan mandiri menjadi kebutuhan mendesak untuk menghindari dominasi kepentingan modal atas hak-hak pekerja.

Dalam hal ini, penulis berpandangan bahwa pertimbangan MK jauh lebih progresif dan berpihak pada prinsip negara hukum sosial sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan dan batang tubuh UUD NRI 1945. MK menilai bahwa penggabungan norma ketenagakerjaan ke dalam UU Cipta Kerja justru menimbulkan tumpang tindih norma, kerancuan sistematis. MK juga mencermati bahwa regulasi ketenagakerjaan telah beberapa kali diuji di MK dan kerap dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI 1945, sehingga logis apabila MK memerintahkan pemisahan pengaturan tersebut agar substansi yang sangat fundamental ini diatur secara mandiri, jelas, dan utuh.¹¹¹

Dengan demikian, penulis sepenuhnya mendukung pandangan MK bahwa ketenagakerjaan tidak sepatutnya diintegrasikan dalam kerangka *omnibus law* yang berbasis efisiensi dan kepentingan

¹¹¹ Pertimbangan Hakim Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

investasi semata. Perlindungan hak pekerja membutuhkan kerangka regulasi tersendiri yang mengedepankan asas keadilan sosial, kepastian hukum, serta partisipasi aktif dari kelompok pekerja dalam proses legislasi. Pemisahan ini justru menjadi peluang untuk memperkuat sistem ketenagakerjaan nasional yang adil, partisipatif, dan konstitusional.

2. Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap Pengaturan Ketenagakerjaan

Dalam ranah hukum, Putusan hakim bertujuan untuk menyelesaikan konflik hukum dan memberikan kepastian hukum bagi para pihak yang bersengketa. Putusan hakim didefinisikan sebagai pernyataan yang diucapkan oleh hakim dalam sidang pengadilan guna mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara atau sengketa antara para pihak. Dalam kerangka tersebut, putusan MK bukan semata-mata sebagai hasil akhir dari proses *judicial review*, tetapi juga sebagai representasi dari penegakan prinsip-prinsip konstitusional.¹¹²

Sejalan dengan pandangan tersebut, apabila merujuk pada kedudukan, kewenangan, dan fungsi-fungsi MK sebagaimana diatur dalam kerangka ketatanegaraan Indonesia, lembaga ini tidak hanya bertugas menyelesaikan sengketa konstitusional semata, tetapi juga mengemban peran strategis sebagai *the guardian of law*, yakni sebagai

¹¹² Moh. Taufik Makarao, *Pokok-Pokok Hukum Acara Perdata* (Jakarta:PT. Rineka Cipta, 2004). Hlm. 124

penjaga dan pengawal keberlakuan norma hukum agar tetap selaras dengan nilai-nilai dasar konstitusi.

Dalam menjalankan peran tersebut, MK menjalankan fungsi kekuasaan kehakiman secara independen dan diberikan kewenangan istimewa sebagai lembaga peradilan tingkat pertama dan terakhir, yang bersifat final and binding dalam setiap putusannya. Artinya, setiap putusan yang dijatuhkan oleh MK tidak dapat diganggu gugat oleh lembaga lain, dan secara langsung memiliki kekuatan hukum tetap yang wajib dilaksanakan oleh semua pihak, termasuk lembaga eksekutif dan legislatif.¹¹³

Dengan memperhatikan hal ini, maka Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 menjadi instrumen konstitusional yang tidak hanya menyelesaikan persoalan hukum yang diajukan para pemohon, tetapi juga menciptakan arah baru dalam pembentukan peraturan perundang-undangan di sektor ketenagakerjaan. Penegasan MK untuk memisahkan klaster ketenagakerjaan dari UU Cipta Kerja mencerminkan peran aktif lembaga ini dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan negara dan perlindungan terhadap hak-hak dasar warga negara, khususnya kaum pekerja.

Lebih lanjut, sifat final dan mengikat dari putusan MK memiliki konsekuensi yuridis yang tidak dapat dikesampingkan. Secara normatif,

¹¹³ I Gede Yusa, *Hukum Tata Negara Pasca Perubahan UUD NRI 1945*, (Malang: Setara Pers, 2016). Hlm 141-142

putusan MK yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap tidak dapat dianulir, dibatalkan, maupun diabaikan oleh lembaga manapun, baik oleh cabang eksekutif, legislatif, maupun yudikatif lainnya. Hal ini memperkuat posisi MK sebagai lembaga peradilan konstitusional yang memiliki otoritas tertinggi dalam menafsirkan dan menegakkan konstitusi.¹¹⁴

Konsekuensi tersebut tidak hanya bersifat formal prosedural, tetapi juga substantif dalam pelaksanaannya. Dengan mengacu pada prinsip hukum *erga omnes*, yaitu bahwa putusan MK berlaku untuk semua pihak tanpa terkecuali, maka daya ikat dari Putusan MK tidak hanya mengikat para pihak yang berperkara, tetapi juga seluruh warga negara dan institusi negara. Prinsip ini memperlihatkan karakter universal dari putusan MK yang tidak bersifat kasuistik, melainkan mengikat secara umum terhadap semua norma hukum dan subjek hukum yang relevan.

Dalam konteks Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, keberlakuan asas *erga omnes* menunjukkan bahwa kewajiban untuk mengecualikan klaster ketenagakerjaan dari UU Cipta Kerja merupakan amanat konstitusional yang tidak dapat diabaikan. Hal ini menegaskan bahwa implikasi putusan tersebut tidak hanya menjadi kewajiban bagi DPR dan Presiden, tetapi juga menjadi pedoman

¹¹⁴ Fadzlun Budi Sulistyono Nugroho, Sifat Keberlakuan Asas Erga Omnes Dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi, *Gorontalo Law Review* Vol. 2, No. 2, Oktober 2019, Hlm. 97

normatif bagi seluruh pemangku kepentingan dalam merancang sistem ketenagakerjaan nasional yang lebih adil, terukur, dan selaras dengan konstitusi.

Dalam amar putusannya, MK mengabulkan sebagian permohonan uji materi yang diajukan oleh Partai Buruh bersama sejumlah pemohon lainnya, sehingga menghasilkan koreksi substantif terhadap sejumlah ketentuan dalam klaster ketenagakerjaan.¹¹⁵ Kondisi ini mengindikasikan bahwa kendati UU Cipta Kerja telah memperoleh status pengesahan secara formal, keberlakuannya tetap terbuka untuk ditinjau ulang guna menjamin kesesuaian dengan prinsip-prinsip konstitusional serta penguatan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

MK dalam amar pertimbangannya menganjurkan agar Pemerintah bersama DPR segera menginisiasi perumusan suatu UU yang secara mandiri mengatur ihwal ketenagakerjaan, terpisah dari konstruksi normatif yang tercantum dalam UU Cipta Kerja.¹¹⁶ Anjuran tersebut dilandaskan pada kenyataan yuridis bahwa klaster ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja telah mengalami modifikasi substansial serta menjadi subjek pengujian konstitusional secara berulang. kehadiran UU tersendiri diharapkan dapat menghasilkan sistematika pengaturan yang lebih koheren, elaboratif, dan memiliki

¹¹⁵ Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

¹¹⁶ Pertimbangan Hakim Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

kepastian normatif yang lebih tinggi.

Lebih jauh, pemisahan pengaturan ini dimaksudkan untuk menihilkan potensi tumpang tindih antara norma-norma dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 6 Tahun 2023. Dalam kerangka itu, MK menekankan bahwa keberadaan regulasi ketenagakerjaan yang tersusun secara distinktif merupakan *conditio sine qua non* bagi terciptanya sistem hubungan industrial yang berkeadilan dan berkelanjutan. Dengan demikian, langkah legislasi ini tidak hanya merefleksikan kepatuhan terhadap prinsip hierarki norma hukum, tetapi juga menegaskan kembali orientasi perlindungan terhadap hak-hak konstitusional kaum pekerja dalam negara hukum yang demokratis.¹¹⁷

Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 tidak semata-mata merupakan koreksi terhadap muatan normatif dalam UU Cipta Kerja, tetapi juga memiliki implikasi struktural terhadap arah pembentukan hukum nasional di bidang ketenagakerjaan.

Dalam konstruksi hukum tata negara modern, *judicial review* oleh MK tidak hanya berfungsi sebagai instrumen kontrol terhadap legalitas formal, melainkan juga sebagai perubahan sosial melalui penegakan keadilan substantif. Oleh karena itu, putusan ini dapat dimaknai sebagai *turning point* yang mengoreksi pendekatan teknokratis dan pro-investasi dalam legislasi, menuju pada model pembentukan hukum

¹¹⁷ Pertimbangan Hakim Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

yang lebih inklusif dan partisipatif.

Salah satu poin penting dalam amar pertimbangan MK adalah perintah agar ketentuan ketenagakerjaan dipisahkan dari struktur *omnibus law* dan dirumuskan dalam UU tersendiri. Langkah ini menunjukkan pengakuan terhadap kompleksitas isu ketenagakerjaan yang membutuhkan pengaturan khusus, sistematis, dan tidak terintegrasi secara semena-mena dalam regulasi yang berorientasi investasi. MK berpendapat bahwa pemisahan tersebut akan menghindarkan tumpang tindih norma dengan UU No. 13 Tahun 2003, serta menjamin kepastian hukum yang lebih baik bagi para pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.¹¹⁸

Selain itu, MK juga menekankan pentingnya perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja, termasuk di antaranya hak atas kepastian kerja, pengupahan yang adil, dan perlindungan dari bentuk-bentuk kerja kontrak atau *outsourcing* yang eksploitatif. Dalam konteks ini, MK tidak hanya menilai aspek yuridis, tetapi juga mempertimbangkan dimensi keadilan sosial yang harus menjadi pijakan dalam setiap kebijakan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, putusan ini mengoreksi pendekatan teknokratik yang terlalu menitikberatkan pada efisiensi dan deregulasi pasar tenaga kerja.

Tidak kalah penting, MK juga menyoroti lemahnya partisipasi publik dalam proses pembentukan UU Cipta Kerja, khususnya dari

¹¹⁸ Pertimbangan Hakim Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

elemen pekerja dan serikat buruh. MK menilai bahwa pembentukan regulasi ketenagakerjaan seharusnya melibatkan secara aktif aktor-aktor yang akan terdampak langsung oleh kebijakan tersebut. Dalam hal ini, keterlibatan serikat pekerja menjadi krusial untuk memastikan bahwa setiap norma yang dihasilkan tidak menyimpang dari prinsip-prinsip konstitusional dan keadilan industrial.¹¹⁹

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 mengandung makna strategis dalam mereposisi hukum ketenagakerjaan Indonesia ke arah yang lebih adil, inklusif, dan konstitusional. Putusan ini menjadi tonggak yuridis yang membuka ruang bagi pembentukan sistem regulasi ketenagakerjaan yang tidak hanya adaptif terhadap dinamika global, tetapi juga tetap berpijak pada perlindungan hak asasi pekerja dan prinsip keadilan sosial.

B. Politik Hukum Pengaturan Ketenagakerjaan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

Dalam ketatanegaraan, politik hukum adalah kerangka normatif dan arah kebijakan strategis negara dalam legislasi, mencakup pembentukan, perubahan, dan pencabutan regulasi. Politik hukum menjadi dasar penetapan prioritas legislasi yang dianggap penting oleh negara.

Dalam kajian hukum Indonesia kontemporer, politik hukum memiliki peran sentral sebagai elemen konseptual yang memengaruhi arah pembentukan dan penerapan norma hukum. Secara teoritis, politik hukum

¹¹⁹ Pertimbangan Hakim Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

mencakup empat dimensi utama: (1) bersifat multidisipliner dan melintasi berbagai sektor kehidupan, seperti politik, ekonomi, sosial, dan budaya; (2) berkaitan dengan *ius constitutum* atau hukum positif yang berlaku saat ini; (3) berhubungan dengan *ius operatum*, yaitu pelaksanaan konkret norma hukum dalam praktik; dan (4) terhubung dengan *ius constituendum*, yakni hukum yang tengah dirancang atau diidealkan untuk masa depan.¹²⁰

UU No. 13 Tahun 2003 merupakan bagian dari sistem hukum Indonesia yang mengatur hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja dengan tujuan untuk mencapai kesejahteraan sosial. Namun, UU No. 6 Tahun 2023 yang merupakan hasil perubahan dari UU Cipta Kerja membawa dimensi ekonomi yang lebih kuat dengan tujuan untuk menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih fleksibel dan mengundang investasi.

Politik hukum dalam hal ini memperlihatkan perubahan yang mencakup sektor ekonomi, sosial, dan budaya, di mana hukum ketenagakerjaan menjadi instrumen untuk menciptakan pertumbuhan ekonomi, namun di sisi lain, tidak mengabaikan hak-hak sosial pekerja yang telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Persoalan ini memunculkan ketegangan antara kebutuhan untuk fleksibilitas pasar kerja dan perlindungan sosial yang kuat, terutama dalam konteks

¹²⁰ Hariyanto, 'Politik Hukum Dalam Legislasi Nasional', *YUDISIA : Jurnal Pemikiran Hukum Dan Hukum Islam*, 13.2 (2022), Hlm. 300, doi:10.21043/yudisia.v13i2.16206.

upah, perjanjian kerja, dan pesangon.

Dalam penelitian ini, politik hukum ketenagakerjaan pasca Putusan MK No 168/PUU-XXI/2023 berkaitan dengan UU No. 6 Tahun 2023 sebagai hukum positif yang berlaku saat ini. Perubahan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan yang diubah melalui UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, mencerminkan upaya pemerintah untuk menyesuaikan hukum dengan dinamika pasar kerja modern. Namun, meskipun perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi ekonomi dan investasi, ada ketegangan dengan aspek perlindungan pekerja, khususnya terkait dengan pengurangan perlindungan hak pekerja kontrak, pesangon, dan pengaturan waktu kerja yang lebih fleksibel. Dalam hal ini, politik hukum yang diterapkan sering kali dipengaruhi oleh kebutuhan untuk menarik investasi dan menciptakan iklim ekonomi yang lebih fleksibel, namun tetap mengakomodasi hak-hak pekerja sesuai dengan standar hak asasi manusia dan prinsip keadilan sosial.

Meskipun UU No. 6 Tahun 2023 mengubah banyak ketentuan ketenagakerjaan, praktik pelaksanaan norma hukum ini di lapangan masih menjadi tantangan. Meskipun telah ada upaya untuk menciptakan sistem yang lebih efisien dan mudah diakses, implementasi kebijakan seperti pengupahan minimum, hak cuti tahunan, dan struktur upah sering kali terhambat oleh kendala administratif, ketidakpastian implementasi, dan ketidaksiapan pasar tenaga kerja.

MK menekankan pentingnya kepastian hukum dalam pelaksanaan

norma, dengan mengharapkan adanya penataan aturan yang lebih sistematis untuk menghindari kebingungan di kalangan pekerja dan pengusaha. *Ius operatum* ini mencerminkan sejauh mana hukum yang telah diterapkan dapat dilaksanakan dengan adil dan efektif di tingkat lapangan, mengingat berbagai aspek sosial dan ekonomi yang ada.

Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 membuka peluang untuk merancang hukum ketenagakerjaan yang lebih ideal untuk masa depan, yang mengakomodasi perubahan-perubahan di dunia kerja yang semakin dinamis. Dalam hal ini, pemisahan klaster ketenagakerjaan dari UU Cipta Kerja memberikan kesempatan untuk merumuskan regulasi ketenagakerjaan yang lebih jelas, adil, dan dapat melindungi pekerja di sektor formal maupun informal. Proses ini harus melibatkan partisipasi aktif dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk serikat pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

Menurut Prof. Dr. Moh. Mahfud M.D, politik hukum adalah bentuk kebijakan hukum yang ditetapkan secara resmi oleh pemerintah, baik melalui pembentukan peraturan perundang-undangan baru maupun penggantian terhadap regulasi yang telah dianggap tidak relevan lagi. Dengan demikian, politik hukum menjadi instrumen vital bagi negara untuk mewujudkan cita-cita dan tujuan nasional sebagaimana dirumuskan dalam Pembukaan UUD NRI Tahun 1945. Dalam kerangka ini, politik hukum berperan dalam memastikan bahwa proses legislasi berjalan searah dengan prinsip-prinsip dasar konstitusi dan tuntutan perubahan sosial yang terjadi

di masyarakat.¹²¹

Sebagai kelanjutan dari pemahaman awal mengenai politik hukum sebagai arah kebijakan resmi negara dalam menetapkan dan mengubah regulasi, penting untuk menyoroti kedudukan strategis politik hukum dalam menjembatani antara realitas sosial yang dinamis dan cita-cita normatif yang hendak dicapai oleh negara. Dalam pengertian ini, politik hukum tidak sekadar menjadi refleksi dari kondisi empiris yang sedang berlangsung, tetapi justru tampil sebagai sarana rekonstruktif yang berorientasi pada perubahan struktural ke arah yang lebih ideal.¹²²

Politik hukum dalam Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 terlihat dalam upaya Mahkamah untuk menegaskan perlunya penataan ulang regulasi ketenagakerjaan yang lebih mencerminkan prinsip keadilan sosial, mengingat UU No. 6 Tahun 2023 yang mengubah UU Cipta Kerja dianggap tidak cukup memberikan perlindungan hak pekerja.

Dengan mengeluarkan klaster ketenagakerjaan dari UU Cipta Kerja, MK memberikan sinyal untuk merancang peraturan perundang-undangan baru yang lebih sesuai dengan kebutuhan pekerja dan menciptakan keseimbangan antara fleksibilitas pasar tenaga kerja dan perlindungan sosial yang adil. Hal ini mencerminkan politik hukum sebagai kebijakan hukum yang memperbaharui regulasi yang dinilai tidak relevan atau tidak lagi

¹²¹ Mahfud MD, *Politik Hukum Di Indonesia* (Jakarta:Rajawali Pers, 2019). Hlm. 1

¹²² Prof. Dr. Ni'matul Huda, S.H., M.Hum, "*Politik Hukum dan Pembangaunan Sistem Hukum Nasional*" (Jakarta:Sinar Grafika, 2023). Hlm. 13

memenuhi standar keadilan yang diinginkan dalam konteks ketenagakerjaan.

Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 juga mencerminkan penerapan teori politik hukum menurut Prof. Dr. Moh. Mahfud M.D diatas, dalam mengubah dan mengganti beberapa ketentuan dalam UU No. 6 Tahun 2023 yang dinilai tidak relevan dengan prinsip dasar UUD NRI 1945. Dengan demikian, MK telah mempertegas bahwa politik hukum yang diterapkan harus mampu menggantikan regulasi yang dianggap tidak relevan atau tidak lagi sesuai dengan perkembangan kondisi sosial dan ekonomi saat ini, untuk menjaga perlindungan hak pekerja

Lebih lanjut, dalam perkembangan konstitusional modern, ruang lingkup politik hukum tidak lagi dimonopoli oleh cabang kekuasaan legislatif dan eksekutif melalui DPR dan Presiden. Peran strategis dalam pembentukan arah kebijakan hukum kini turut diemban oleh MK sebagai institusi yudisial yang memiliki kewenangan konstitusional dalam menguji UU terhadap UUD NRI Tahun 1945. Melalui mekanisme *judicial review*, MK tidak hanya menjalankan fungsi pengawasan konstitusional terhadap produk legislasi, melainkan juga ikut menentukan arah politik hukum nasional, terutama dalam hal menyangkut hak-hak konstitusional warga negara dan prinsip keadilan substantif.¹²³

Kewenangan MK yang semula diposisikan sebagai *negative legislature*, yakni sebatas membatalkan norma hukum yang bertentangan

¹²³ Irfan Nur Rachman, *Politik Hukum Yudisial* (Jakarta: Rajawali Pers, 2020), Hlm. 18

dengan konstitusi, dalam praktiknya telah mengalami perkembangan menjadi lebih progresif. MK tidak hanya melakukan koreksi normatif terhadap UU, tetapi juga memberikan arahan substantif yang bersifat membangun terhadap desain legislasi ke depan.

Dengan demikian, MK kini menjadi aktor penting dalam formasi politik hukum nasional, khususnya dalam hal menata kembali regulasi-regulasi yang berimplikasi langsung terhadap perlindungan hak-hak dasar warga negara, sebagaimana tercermin dalam Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang menjadi fokus kajian dalam skripsi ini.

Kehadiran MK dalam dinamika politik hukum nasional tidak lagi dapat dipahami semata-mata dalam kerangka *negative legislature* yakni lembaga yang hanya memiliki kewenangan untuk membatalkan norma yang bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945. Dalam praktik ketatanegaraan kontemporer, putusan-putusan MK juga telah memuat elemen-elemen konstruktif berupa perintah, rekomendasi normatif, larangan, hingga pedoman legislatif yang bersifat *prescriptive*, yang kesemuanya ditujukan kepada pembentuk UU sebagai acuan dalam proses legislasi yang selaras dengan nilai-nilai konstitusi.¹²⁴

Fungsi *positive legislature* ini tampak secara eksplisit dalam Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, di mana MK tidak hanya menyatakan sebagian norma dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja sebagai *inkonstitusional* bersyarat, tetapi juga memberikan arahan tegas kepada

¹²⁴ Irfan Nur Rachman, *Politik Hukum Yudisial* (Jakarta: Rajawali Pers, 2020), Hlm. 19

pemerintah dan DPR untuk memisahkan klaster ketenagakerjaan dari UU Cipta Kerja dan menyusunnya dalam bentuk UU tersendiri dan memberikan waktu 2 tahun kepada pembentuk UU.

Menurut hemat penulis, arahan tersebut menunjukkan bahwa MK telah melampaui peran pasif dalam pembatalan norma, dan secara aktif turut menentukan konfigurasi politik hukum pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan demikian, putusan ini mencerminkan pergeseran fungsi MK sebagai *guardian of constitution* dalam reformasi legislasi ketenagakerjaan nasional.

MK sebagai lembaga peradilan konstitusional memperluas pengujian hukum hingga mencakup kesesuaian UU dengan UUD NRI 1945. Melalui *judicial review*, MK menegaskan prinsip supremasi konstitusi dan memastikan setiap regulasi tidak sekadar lahir dari kepentingan politik sesaat, tetapi selaras dengan nilai-nilai konstitusional yang normatif.¹²⁵

Korelasi ini tampak jelas dalam Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, dimana MK tidak sekadar menguji aspek normatif dari UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, tetapi juga memberikan arahan eksplisit kepada pembentuk UU untuk mengevaluasi dan memisahkan klaster ketenagakerjaan dari UU *omnibus law* tersebut.

Arahan ini menunjukkan bahwa MK, dalam kapasitasnya sebagai pengawal konstitusi, telah memperluas perannya sebagai *positive*

¹²⁵ Maruarar Siahaan, "Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Dalam Pengujian Undang-Undang Studi Tentang Mekanisme *Check and Balances* di Indonesia", *Disertasi* (Universitas Diponegoro, 2010). Hlm. 405

legislature dengan mendorong lahirnya regulasi ketenagakerjaan yang berdiri secara otonom. Dengan kata lain, pertimbangan hukum dalam putusan tersebut berfungsi sebagai fondasi politik hukum baru yang mengarahkan rekonstruksi sistem ketenagakerjaan nasional ke arah yang lebih konstitusional, adil, dan berpihak pada perlindungan hak-hak pekerja.

Pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, politik hukum pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia mengalami transformasi signifikan. Putusan ini tidak hanya membatalkan sejumlah norma dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, tetapi juga memberikan arahan normatif kepada pembentuk UU untuk memisahkan klaster ketenagakerjaan dan menyusunnya dalam UU tersendiri.¹²⁶ Langkah ini mencerminkan pergeseran dari pendekatan yang berorientasi pada deregulasi dan fleksibilitas pasar tenaga kerja menuju penekanan pada perlindungan hak-hak pekerja dan keadilan sosial.

Dalam putusannya, MK menekankan bahwa regulasi ketenagakerjaan harus mencerminkan perlindungan konstitusional terhadap pekerja, bukan semata-mata sebagai instrumen pendukung investasi. Politik hukum pasca putusan ini mengarah pada perlunya pembedaan antara kebijakan ketenagakerjaan dan kebijakan ekonomi, dengan menempatkan ketenagakerjaan dalam kerangka keadilan sosial dan hak asasi manusia.¹²⁷

¹²⁶ Pertimbangan Hakim Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

¹²⁷ Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Lebih lanjut, MK memberikan arahan eksplisit kepada pemerintah dan DPR untuk menyusun UU Ketenagakerjaan yang berdiri sendiri, dengan melibatkan partisipasi aktif serikat pekerja dan masyarakat sipil dalam proses legislasi.¹²⁸ Hal ini menunjukkan bahwa MK tidak hanya menjalankan fungsi pengawasan konstitusional terhadap produk legislasi, melainkan juga ikut menentukan arah politik hukum nasional, terutama dalam hal menyangkut hak-hak konstitusional warga negara dan prinsip keadilan substantif.

Dengan demikian, politik hukum pengaturan ketenagakerjaan pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 bergerak menuju arah yang lebih konstitusional, partisipatif, dan berkeadilan sosial. Regulasi ketenagakerjaan ke depan dituntut untuk tidak lagi menjadi instrumen pasar semata, melainkan sebagai perwujudan nyata dari perlindungan negara terhadap hak-hak pekerja dalam kerangka negara hukum yang demokratis.

Akan tetapi pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, yang memerintahkan pemisahan klaster ketenagakerjaan dari UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan pembentukan UU ketenagakerjaan yang berdiri sendiri dalam jangka waktu dua tahun, respons pemerintah hingga saat ini belum menunjukkan langkah konkret dalam merealisasikan perintah tersebut. Keterlambatan ini menimbulkan kekhawatiran akan ketidakpastian hukum dan pelanggaran terhadap prinsip supremasi konstitusi.

¹²⁸ Pertimbangan Hakim Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Dalam hal ini menurut peneliti, teori politik hukum menekankan bahwa implementasi putusan MK merupakan bagian integral dari proses legislasi yang harus dihormati oleh pembentuk UU. Putusan MK memiliki implikasi terhadap harmonisasi hukum di Indonesia mengingat UU Cipta Kerja mengubah dan mencabut ketentuan dari berbagai UU sektor, sehingga putusan MK terhadap pengujian materiil UU ini dapat mempengaruhi koherensi dan harmonisasi sistem hukum secara keseluruhan.

Pemerintah dalam menindaklanjuti Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 sesungguhnya mencerminkan bentuk ketidakkonsistenan terhadap prinsip-prinsip negara hukum (*rechstaat*) yang menjunjung tinggi supremasi konstitusi. Dalam sistem ketatanegaraan Indonesia, putusan MK bersifat final dan mengikat, sehingga memiliki konsekuensi hukum yang wajib dipatuhi oleh seluruh organ negara, termasuk pembentuk UU. Ketidakpatuhan terhadap amar putusan tersebut mengindikasikan adanya kelalaian dalam melaksanakan kewajiban konstitusional yang seharusnya dijalankan sebagai bentuk penghormatan terhadap lembaga peradilan konstitusional.

Dengan demikian, politik hukum pengaturan ketenagakerjaan pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 menuntut komitmen nyata dari pemerintah untuk segera menyusun dan mengesahkan UU ketenagakerjaan yang baru. Langkah ini penting untuk memastikan kepastian hukum, melindungi hak-hak pekerja, dan menjaga integritas sistem hukum nasional.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Politik Hukum Pengaturan Ketenagakerjaan Pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, Penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Melalui analisis terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, tampak bahwa MK memberikan penekanan penting terhadap perlindungan hak-hak normatif pekerja dan urgensi pengaturan ketenagakerjaan dalam regulasi tersendiri yang terstruktur dan tidak tercampur dalam pendekatan *omnibus law* sebagaimana terdapat dalam UU No. 6 Tahun 2023. MK menilai bahwa isu ketenagakerjaan memiliki kompleksitas tersendiri, baik dalam aspek keadilan sosial, hubungan industrial, maupun perlindungan konstitusional, sehingga tidak dapat diakomodasi secara layak dalam kerangka regulasi yang terlalu umum. Tumpang tindih norma dengan UU No. 13 Tahun 2003 juga dinilai menimbulkan ketidakpastian hukum dan mengancam perlindungan hak dasar pekerja.

Oleh karena itu, MK memerintahkan pembentuk UU untuk menyusun UU Ketenagakerjaan yang berdiri sendiri dalam waktu dua tahun sejak putusan dibacakan. Putusan ini juga menegaskan pentingnya prinsip partisipasi publik melalui pelibatan aktif serikat pekerja dan elemen masyarakat dalam proses legislasi sebagai syarat lahirnya regulasi yang

adil dan konstitusional.

2. Politik hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perubahan penting pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, di mana MK tidak hanya membatalkan sebagian norma dalam UU Cipta Kerja, tetapi juga mengarahkan agar ketentuan ketenagakerjaan diatur dalam UU tersendiri. Arahan ini mencerminkan peran aktif MK sebagai *positive legislature* yang mendorong reformasi hukum demi keadilan sosial dan perlindungan pekerja. Namun, belum adanya langkah konkret dari pemerintah menunjukkan kelalaian terhadap kewajiban konstitusional dan menimbulkan ketidakpastian hukum. Oleh karena itu, politik hukum pasca putusan ini menuntut komitmen serius dari pembentuk UU untuk segera menyusun regulasi ketenagakerjaan yang konstitusional, partisipatif, dan adil dalam kerangka negara hukum demokratis.

B. Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian penulis mengenai Politik Hukum Pengaturan Ketenagakerjaan Pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023. Maka dengan ini penulis memberikan saran kepada beberapa pihak yang berkaitan dengan tema kepenulisan guna memajukan kualitas penegakan hukum di Indonesia, diantaranya:

1. Bagi MK, diharapkan untuk terus mengembangkan perannya sebagai *positive legislature* dengan tidak hanya membatalkan norma yang bertentangan dengan UUD NRI 1945, tetapi juga secara aktif

memberikan arahan normatif yang konstruktif, khususnya dalam isu strategis seperti ketenagakerjaan. Selain itu, MK perlu memperkuat pengawasan atas pelaksanaan putusannya agar berdampak nyata, termasuk memastikan pemenuhan tenggat waktu dua tahun dalam pembentukan UU Ketenagakerjaan.

2. Bagi DPR dan Pemerintah wajib menindaklanjuti Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 dengan segera menyusun dan mengesahkan UU Ketenagakerjaan yang berdiri sendiri, dengan menjamin partisipasi publik yang bermakna (*meaningfull participation*), khususnya dari serikat pekerja, akademisi, dan masyarakat sipil, agar regulasi yang dihasilkan mencerminkan keadilan sosial dan perlindungan hak-hak pekerja.
3. Bagi masyarakat, khususnya pekerja dan serikat buruh, perlu aktif memantau dan menyuarakan aspirasi dalam proses legislasi ketenagakerjaan agar regulasi yang dihasilkan tidak hanya legal secara formal, tetapi juga substantif dan berpihak pada kepentingan kelompok rentan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Yodi, Kurniawan Mukhlis, and Al Huda, 'Politik Hukum Yudisial Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi (Studi Kasus Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91 / PUU-XVIII / 2020 Undang-Undang Cipta Kerja)', *Jurnal Kewarganegaraan*, 6.2 (2022).
- Adhisatya, Alfian Prahasta, and Achmad, 'Penerapan Omnibuslaw Dalam Sistem', *Jurnal Hukum Kebijakan Publik*, 7.1 (2023).
- Ali, Mohammad Mahrus, 'Konstitusionalitas Dan Legalitas Norma Dalam Pengujian Undang-Undang Terhadap Undang-Undang Dasar 1945', *Jurnal Konstitusi*, 12.1 (2015).
- Alisya, Jeane, Afina Charolin, and Putri Kemala Dewi Lubis, 'Kontribusi Tenaga Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Nasional: Analisis Dan Strategi', *HEMAT: Journal of Humanities Education Management Accounting and Transportation*, 1.2 (2024), doi:10.57235/hemat.v1i2.2832
- Anindya, Salma Elsa, and Ratih Damayanti, 'Perlindungan Hukum Terhadap Hak Dan Kewajiban Pekerja Di Indonesia : Tantangan Dan Solusi', *Jurnal Daarul Huda* 2.4 (2024), doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.14241817>
- Ansari, Muhammad Insa, 'Omnibus Law Untuk Menata Regulasi Penanaman Modal', *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 9.1 (2020).
- Argawati, Utami, 'Politik Hukum Untuk Mencapai Tujuan Negara', 2023 <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=18945>
- Arliman S, Laurensius, 'Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia', *Jurnal Selat*, 5.1 (2017).
- Aslikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2006)
- Asshiddiqie, Jimly, *Model-Model Pengujian Konstitusional Di Berbagai Negara* (Jakarta:Setjen dan Kepaniteraan MKRI, 2006)
- Assidiqi, Jimly, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara Jilid I* (Jakarta:Konstitusi Press, 2006)
- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta:PT Rajagrafindo Persada, 2007)
- Basyir, Abdul, 'Pentingnya Naskah Akademik Dalam Pembentukan Peraturan

- Perundang-Undangan Untuk Mewujudkan Hukum Aspiratif Dan Responsif', *Jurnal IUS: Kajian Hukum Dan Keadilan*, 2.5 (2014).
- Busroh, Firman Freaddy, 'Conceptualization of Omnibus Law in Resolving Land Regulation Problems', *Arena Hukum*, 10.2 (2017).
- Chandranegara, Ibnu Sina, 'Kompabilitas Penggunaan Metode Omnibus Dalam Pembentukan Undang-Undang', *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 27.2 (2020), doi:10.20885/iustum.vol27.iss2.art2
- Erickatama, Andrian, dkk, 'Politik Hukum Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan', *Jurnal Lawnesia*, 2.2 (2023).
- Fakhurohman, *Memahami Keberadaan Mahkamah Konstitusi Di Indonesia* (Bandung:PT. Citra Aditiya Bakti, 2024)
- Hajiji, Merdi, 'Relasi Hukum Dan Politik Dalam Sistem Hukum Indonesia', *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 2.3 (2013), doi:10.33331/rechtsvinding.v2i3.65
- Harahap, Nursapia, 'Penelitian Kepustakaan', *Jurnal Iqra*, 8.1 (2014).
- Hariyanto, Hariyanto, 'Politik Hukum Dalam Legislasi Nasional', *YUDISIA : Jurnal Pemikiran Hukum Dan Hukum Islam*, 13.2 (2022), doi:10.21043/yudisia.v13i2.16206
- Hidayat, Bagaskara Rahmat, and Maria Madalina, 'Analisis Pembubaran Partai Politik Oleh Mahkamah', *RES PUBLICA [Jurnal Hukum Kebijakan Publik]*, 8.3 (2024).
- Huda, Prof. Dr. Ni'matul, *Politik Hukum Dan Pembangunan Sistem Hukum Nasional* (Jakarta:Sinar Grafika, 2023)
- Humaidi, M. Wildan, 'Kontestasi Politik Kewargaan Indonesia', *Jurnal Al-Daulah*, 9.1 (2020).
- Imani, Nabila Septia, 'Politik Hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Peraturan Pembentukan Perundang-Undangan Perspektif Masalah' (Purwokerto: Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri, 2023) <https://repository.uinsaizu.ac.id/19111/1/>
- Islam, M. Fathra Nazrul, 'Perpu Ciptaker Yang Diterbitkan Jokowi Kudeta Konstitusi? Luthfi Bilang Begini', 2023 <https://m.jpnn.com/amp/news/perpu-ciptaker-yang-diterbitkan-jokowi-kudeta-konstitusi-luthfi-bilang-begini>
- Khari, Mawardi, and Sulaiman, 'Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Harian Lepas', *Borneo Law Review*, 3.2 (2019),

doi:10.29303/prlw.v2i2.1173

Kurniawan, Anfal, and Suhadi, 'Pemikiran Mahfud Md Terkait Politik Hukum Dan Penerapan Tertib Hukum Di Indonesia Ditinjau Dari Doktrin Kelsenian', *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora, Dan Politik (JIHHP)*, 4.5 (2024), doi:<https://doi.org/10.38035/jihhp>.

Kurniawan, Fajar, 'Problematika Pembentukan Rru Cipta Kerja Dengan Konsep Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang Di Phk', *Jurnal Panorama Hukum*, 5.1 (2020).

Kusumah, Mulyana W., *Tegaknya Supremasi Hukum Terjebak Antara Memilih Hukum Dan Demokrasi* (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2001)

Lalu Husni, SH., M. Hum, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta:Raja Grafindo, 2003)

Lanjah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019 (Jakarta:Menteri Agama RI, 2019).

Lasut, Alvendi Ferdinand Christo, 'Kajian Terhadap Tugas Mahkamah Konstitusi Dalam Memutus Sengketa Kewenangan Antar Lembaga Negara', *Lex Administratum*, 28.04 (2023).

Lev, Daniel S., *Hukum Dan Politik Di Indonesia* (Jakarta:LP3ES, 2013)

'Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia'
https://id.m.wikipedia.org/wiki/Mahkamah_Konstitusi_Republik_Indonesia

Makaraao, Moh. Taufik, *Pokok-Pokok Hukum Acara Perdata* (Jakarta:PT. Rineka Cipta, 2004)

Manulang, Sendjun H., *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta:Rineka Cipta, 2001)

Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum* (Jakarta:Prenada media group, 2016)

Mawardi, dkk, 'Analisis Hukum Tentang Peran Mahkamah Konstitusi Dalam Pengujian Perundang-Undangan', *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8.2 (2024), doi:10.56338/jks.v8i2.7141

MD, Mahfud, *Politik Hukum Di Indonesia* (Jakarta:Rajawali Pers, 2019)

Munali, Diva Sharni, dkk, 'Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja: Menyoal Proses Legislasi Dalam Pembentukannya', *Amsir Law Journal*, 5.1 (2023), doi:10.36746/alj.v5i1.223

- Nugroho, Fadzlun Budi Sulisty, 'Sifat Keberlakuan Asas Erga Omnes Dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi', *Gorontalo Law Review*, 2.2 (2019).
- Putra, Antoni, 'Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi', *Jurnal Legislasi Indonesia*, 17.1 (2020), doi:10.54629/jli.v17i1.602
- Rachman, Irfan Nur, *Politik Hukum Yudisial* (Jakarta:Rajawali Pers, 2020)
- Raharjo, Satjipto, *Ilmu Hukum* (Bandung:Citra Aditya Bakti, 2000)
- Rizqi Akbar Whisnumurti, 'Politik Hukum Pengaturan Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja'. *Skripsi*, (Yogyakarta:Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2022) <https://etd.umy.ac.id/id/eprint/34835/>.
- 'Sejarah Dan Perkembangan Mahkamah Konstitusi'
<https://www.mkri.id/index.php?page=web.ProfilMK&id=1>
- Siahaan, Maruarar, *Disertasi*, 'Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Dalam Pengujian Undang-Undang Sru di Tentang Mekanisme Checks and Balances Di Indonesia' (Semarang:Universitas Diponegoro, 2010)
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta:Universitas Indonesia, 2007)
- Soimin, *Mahkamah Konstitusi Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia* (Yogyakarta:UIN Press, 2013)
- Sudibyo, Agus, *Politik Otentik; Manusia Dan Kebebasan Dalam Pemikiran Hannah Arendt* (Jakarta:Marjin Kiri, 2012)
- Suteki, *Politik Hukum Hak Atas Air* (Yogyakarta:Thafamedia, 2020)
- Suteki, dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori Dan Praktik)* (Depok:PT Rajagrafindo Persada, 2018)
- Tanya, Bernard L., *Politik Hukum Agenda Kepentingan Bersama* (Yogyakarta:Genta Publishing, 2011)
- Tjandra, Surya, *Makin Terang Bagi Kami Belajar Hukum Perburuhan* (Jakarta:TURC, 2006)
- Tuegeh, Putri Tesalonika, dkk, 'Kajian Yuridis Undang-Undang Cipta Kerja Dan Dampaknya Terhadap Dunia Ketenagakerjaan Di Indonesia', *Lex Privatum*, IX.10 (2021).

- Ulil, Ahmad, Sakti Lazuardi, and Ditta Chandra Putri, 'Arsitektur Penerapan Omnibus Law Melalui Transplantasi Hukum Nasional Pembentukan Undang-Undang', *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14.1 (2020), doi:10.30641/kebijakan.2020.v14.1-18
- Ummah, V R, *Skripsi 'Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Prespektif Masalah'* (Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2021) <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/46005/>
- Wardhani, Dwi Kusumo, 'Disharmoni Antara RUU Cipta Kerja BAB Pertanahan Dengan Prinsip-Prinsip UU Nomor 5 Tahun 1960 Tentang Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria (UUPA)', *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 6.2 (2020).
- Wijaya, I Made Deva Angga, and Kadek Agus Sudiarawan, 'Pengaturan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang- Undang Cipta Kerja', *Jurnal Kertha Desa*, 10.11 (2020).
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta:Sinar Grafika, 2009)
- Winardi, dan Sirajuddin, *Politik Hukum* (Malang:Setara Press, 2019)
- Wiryadi, Uyan, and Edy Dwi Martono, 'Politik Hukum Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Nasional', *Krisna Law : Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana*, 6.1 (2024), doi:10.37893/krisnalaw.v6i1.790
- Yitawati, Krista, and Angga Pramodya Pradhana, 'Problematisasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta', *Jurnal Rechtsens*, 13.1 (2024)
- Yusa, I Gede, *Hukum Tata Negara Pasca Perubahan UUD NRI 1945* (Malang:Setara Pers, 2016)
- Yusuf, A. Muri, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan* (Jakarta:Kencana, 2017)
- Zaini, Hasan, *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia* (Alumni, 1974)

Undang-Undang & Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan

Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

Putusan

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020

Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023



LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Erlinda Sheptiyana
2. NIM : 214110303100
3. Tempat/Tgl. Lahir : Banjarnegara/ 01 September 2003
4. Alamat Rumah : Desa Dermasari RT 004 RW 002, Kecamatan
Susukan, Kabupaten Banjarnegara
5. Nama Ayah : Khodirun
6. Nama Ibu : Sugini

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SD/MI, tahun lulus : SD N 1 Dermasari, Tahun 2015
 - b. SMP/MTs, tahun lulus : SMP N 1 Susukan, Tahun 2018
 - c. SMA/MA, tahun lulus : SMA N 1 Purwareja Klampok, Tahun 2021
 - d. SI, tahun masuk : UIN PROF. KH. Saifuddin Zuhri
Purwokerto, Tahun 2021
2. Pendidikan Non-Formal : Pondok Pesantren Manbaul Husna Purwokerto

C. Prestasi Akademik

1. Juara 2 Lomba *Sharia Faculty National Moot Court Competition (SFMCC-VI)* Kediri Tahun 2024

D. Pengalaman Organisasi

1. Anggota Aktif Komunitas Mahasiswa Pemerhati Hukum Tahun 2023
2. Demisioner HMPS HTN Departemen PEMAGA Tahun 2023
3. Anggota Aktif Saizu Moot Court Community Tahun 2023
4. Demisioner Sekretaris Saizu Moot Court Community Tahun 2024

Purwokerto, 30 Juni 2025

Penulis


Erlinda Sheptiyana
NIM. 214110303100