

## Analisis Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 Terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Perspektif Teori Hukum Progresif

**Junaidi**

Fakultas Hukum, Universitas Sjakhyakirti Palembang

---

### ARTICLE INFO

**Article history:**

DOI:

[10.30595/pssh.v29i.2079](https://doi.org/10.30595/pssh.v29i.2079)

Submitted:  
November 24, 2025

Accepted:  
December 01, 2025

Published:  
December 03, 2025

**Keywords:**

Cipta Kerja; Mahkamah  
Konstitusi; Teori Hukum  
Progresif

---

### ABSTRACT

*Membangun masyarakat yang makmur dan meningkatkan kesejahteraan rakyat adalah tujuan dari pengembangan sektor ketenagakerjaan. Undang-Undang yang mengatur mengenai ketenagakerjaan telah diputuskan inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, Undang-Undang Cipta Kerja dihidupkan kembali dengan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023, yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Dalam putusannya Nomor 168/PUU-XXI/2023, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa peraturan ketenagakerjaan Indonesia harus tetap memprioritaskan perlindungan pekerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian merupakan metode yuridis normative. Untuk menghindari ketidakpastian hukum dan mengurangi kemungkinan konflik dengan hak-hak tenaga kerja, regulasi ketenagakerjaan harus dipisahkan dari Undang-Undang Cipta Kerja. Keputusan ini menunjukkan betapa pentingnya partisipasi masyarakat dalam pembuatan undang-undang supaya proses legislasi dapat mencerminkan transparansi dan harapan masyarakat. Menurut kajian teori hukum progresif keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 harus menegaskan keadilan dengan memperhatikan prinsip kepastian hukum, mencakup hal-hal seperti pengelolaan tenaga kerja, sistem pengupahan, restrukturisasi usaha, dan pengembangan sumber daya manusia, sambil tetap berpedoman pada peraturan yang melindungi hak-hak pekerja.*

*This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).*



---

### Corresponding Author:

**Junaidi**

Fakultas Hukum, Universitas Sjakhyakirti Palembang  
Jl. Sultan M. Mansyur, 32 Ilir, Kec. Ilir Bar. II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30145  
Email: [junaidi@unisti.ac.id](mailto:junaidi@unisti.ac.id)

---

### 1. PENDAHULUAN

Perubahan dan penyesuaian yang disebabkan oleh kebutuhan masyarakat, kondisi lingkungan, dinamika politik, ekonomi, dan elemen sosial semuanya memengaruhi evolusi hukum di Indonesia. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 mengenai Cipta Kerja, atau Omnibus Law of Employment, adalah undang-undang yang disetujui dengan tujuan mendorong investasi, menciptakan lebih banyak pekerjaan, dan meningkatkan ekonomi nasional. Namun, berbagai pihak, termasuk akademisi, praktisi hukum, dan aktivis komunitas di Indonesia, telah mengkritik dan memperdebatkan proses dan isi undang-undang ini.

Hal ini, menimbulkan pemikiran tentang betapa pentingnya memiliki dasar hukum yang mendukung peraturan tenaga kerja di Indonesia. Dilihat lebih dalam, Undang-Undang Ketenagakerjaan melindungi hak-hak buruh dan kepentingan para pemberi kerja. Oleh karena itu, hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja menghasilkan keseimbangan. Hubungan ini pasti melibatkan peran aktif pemerintah dalam melindungi kepentingan negara dalam hubungan industrial di bidang ketenagakerjaan. Sehubungan dengan perspektif Harahap, beberapa komponen penting dari hukum ketenagakerjaan adalah sebagai berikut<sup>1</sup>:

1. Sekumpulan persyaratan yang dapat ditulis atau tidak.
2. Mengatur peristiwa yang berkaitan dengan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan atau majikan
3. Seseorang bekerja di bawah pimpinan orang lain dan menerima kompensasi dalam bentuk gaji.
4. Mengelola perlindungan bagi pekerja dan buruh, termasuk masalah kesehatan, menstruasi, kehamilan, persalinan, dan keberadaan asosiasi pekerja dan buruh

Perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia masih terhubung dengan faktor-faktor yang relevan. Hukum ketenagakerjaan memiliki karakteristik berikut<sup>2</sup>:

1. Menjaga hak-hak pihak yang rentan dan menempatkan mereka dalam posisi yang pantas menurut nilai-nilai kemanusiaan.
2. Untuk mencapai situasi sosial dalam bidang tenaga kerja yang diterapkan dengan melindungi pekerja dari kekuasaan pengusaha yang tidak terbatas

Setelah Undang-Undang Cipta Kerja 2020 dibatalkan, undang-undang baru muncul Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 yang mengatur tentang Cipta Kerja (Perppu Ciptaker). Peraturan ini bekerja sama dengan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023, yang kemudian dikenal sebagai Undang-Undang Cipta Kerja 2023. Salah satu tujuan dari Undang-Undang Cipta Kerja adalah untuk meningkatkan kesempatan kerja, menarik investasi dan penanaman modal ke negara, dan memudahkan proses perizinan usaha. Namun, di sisi lain, Undang-Undang Cipta Kerja masih menyisakan sejumlah masalah seperti pengaturan, upah, jam kerja, hak istirahat, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan pekerja dengan kontrak atau perjanjian kerja tertentu (PKWT)<sup>3</sup>. Setiap warga negara memiliki posisi yang setara di hadapan hukum dan pemerintah, menurut Pasal 27 ayat (1) UUD 1945. Selain itu, Pasal 5 dan 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak atas perlakuan yang adil dan setara dari pengusaha<sup>4</sup>.

Meskipun pengusaha dan pekerja seharusnya diperlakukan secara hukum sebagai setara, kenyataannya hal ini tidak mungkin. Ini karena pengusaha adalah pihak yang memiliki uang dan dapat menawarkan kesempatan kerja, sementara jumlah orang yang membutuhkan pekerjaan tidak sebanding. Ini mengurangi kemampuan pekerja untuk bernegosiasi<sup>5</sup>. Pengusaha lebih kuat daripada karyawan, jadi karyawan lebih rentan<sup>6</sup>. Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang pantas, menurut Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dinilai tidak sesuai dengan UUD 1945, jadi perlu diperbaiki. Diatur pada Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, tentang Perjanjian Kerja, Alih Daya, Waktu Kerja, serta Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mengatur hak-hak PKWT<sup>7</sup>.

Pengaturan di industri ini sangat dipengaruhi oleh perubahan dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, undang-undang baru tersebut diuji secara materi untuk melindungi kepentingan semua pihak. Pengujian ini berfokus pada Pasal 81 Undang-Undang Cipta Kerja 2023, yang mengatur klaster ketenagakerjaan. Dengan Undang-Undang Cipta Kerja 2023 dan Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, dimulai era baru dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia<sup>8</sup>. Dalam keputusan ini, Mahkamah Konstitusi meminta pemerintah untuk mengubah dan memisahkan regulasi ketenagakerjaan dari kelompok Undang-Undang Cipta Kerja dalam waktu maksimal dua tahun untuk

<sup>1</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara, 2020, hlm. 17

<sup>2</sup> Dina Susiani, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jember: Pustaka Abadi, 2020, hlm. 6.

<sup>3</sup> Hendro Prabowo. "Pengaturan Upah Minimum dalam Konteks Perbandingan Hukum di Indonesia dan Malaysia". *Proceedings of Airlangga Faculty of Law Colloquium 1* (2024): 263-274. <https://fh.unair.ac.id/proceedings/index.php/aicoll/article/view/26>

<sup>4</sup> Turija dan Gunawan Widjaja. "Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi. No.168/PUU-XXI/2023". *Jurnal Tana Mana* 6, no. 1 (2025): 52-62. <https://doi.org/10.33648/jtm.v6i1.780>

<sup>5</sup> Nur Jantra Hidayanto, dkk. "Tantangan dan Perubahan Terkini dalam Hukum Ketenagakerjaan: Analisis Terhadap Dinamika Peraturan dan Perlindungan Pekerja". *Innovative: Journal of Social Science Research* 4, no. 1 (2024): 971-980. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.7781>

<sup>6</sup> Junaidi Junaidi. "Perlindungan Hukum Bagi Karyawan yang Ditahan Ijazahnya oleh Perusahaan". *Jurnal Solusi* 16, no. 3 (2018): 293-300. <http://dx.doi.org/10.36546/solusi.v16i3.138>

<sup>7</sup> Fitri Estiwardani. "The Impact of Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023 on The Employment Cluster in The Job Creation Law: Implications for The Use of Foreign Workers in National Strategic Projects". *Jurnal Daulat Hukum* 8, no. 2 (2025): 239-250. <http://dx.doi.org/10.30659/jdh.v8i2.44863>

<sup>8</sup> Saibun Kasmadi Sirait, Fransiska Riana Siregar dan Ani Wijayati. "Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023: Implikasi Terhadap Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia". *Jurnal Prisma Hukum* 9, no. 4 (2025): 12-23. <https://oaj.jurnalthst.com/index.php/jph/article/view/10228>

meningkatkan kesejahteraan dan keadilan pekerja. Diharapkan bahwa tindakan ini akan mampu menyelesaikan banyak masalah yang telah ada, seperti ketidakpuasan kelompok buruh dan serikat pekerja terkait perlindungan hak-hak fundamental para pekerja. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa pekerja lokal seharusnya menjadi prioritas utama dalam setiap kesempatan pekerjaan terkait keberadaan tenaga kerja asing (TKA). Namun, penggunaan tenaga kerja asing (TKA) hanya diizinkan untuk posisi tertentu yang membutuhkan keahlian khusus. Sekarang Menteri Ketenagakerjaan sepenuhnya bertanggung jawab untuk memastikan bahwa peraturan ini diterapkan dengan ketat demi kepentingan nasional. Menteri ini juga bertanggung jawab untuk menetapkan penggunaan TKA<sup>9</sup>.

Kajian terhadap putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, diantaranya:

- 1) Penelitian yang dilakukan Fitri Estiwardani, dengan judul *The Impact of Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023 on The Employment Cluster in The Job Creation Law: Implications for The Use of Foreign Workers in National Strategic Projects*, pada penelitian ini mengkaji mengenai penggunaan tenaga kerja asing dan penerapan konsep *omnibus law* dalam kaidah hukum di Indonesia<sup>10</sup>. Penelitian yang penulis bahas mengenai analisis pasca putusan 168/PUU-XXI/2023 dengan perspektif teori hukum progresif;
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Raphael Bertrand Mayaka, dengan judul *Impact of Changes to Article 42 of The Job Creation Law on Employment Development: Analysis of Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023*, penelitian ini menitikberatkan pada Pasal 42 Undang-Undang Cipta Kerja, pasca Keputusan Mahkamah Agung Nomor 168/PUU-XXI/2023 mengenai wajibkan pemberi kerja untuk menyusun rencana penggunaan tenaga kerja asing yang harus disetujui oleh pemerintah pusat<sup>11</sup>. Pada penelitian yang penulis lakukan membahas aspek hukum ketenagakerjaan terutama mengenai perlindungan terhadap pekerja pasca keputusan Mahkamah Konstitusi ditinjau dari teori hukum progresif;
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Agi Attaubah Hidayat, dkk dengan judul *Fulfilment of The Right to An Adequate Standard of Living for Workers According to The Universal Declaration of Human Rights: A Review of Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023*, pada penelitian ini menitikberatkan pada keamanan pekerja dari sudut hak asasi manusia<sup>12</sup>. Penelitian yang dilakukan penulis menitikberatkan kepada perlindungan pekerja secara keseluruhan dengan menerapkan teori hukum progresif agar dapat sesuai terhadap regulasi yang diterapkan pasca putusan Mahkamah Konstitusi di bidang ketenagakerjaan.

Keputusan Mahkamah Konstitusi dengan Nomor 168/PUU-XXI/2023 memiliki konsekuensi yang signifikan terhadap kebijakan hukum di masa mendatang, terutama dalam hal reorganisasi undang-undang yang telah ada, terutama yang berkaitan dengan investasi, ketenagakerjaan, dan perlindungan lingkungan. Oleh karena itu, keputusan ini harus diperiksa secara menyeluruh. Selain itu, keputusan ini mengevaluasi kapasitas Mahkamah Konstitusi untuk memastikan bahwa segala bentuk undang-undang tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip konstitusi, yang memungkinkan peninjauan yudisial.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yuridis normatif adalah jenis penelitian kepustakaan yang menganalisis sumber pustaka atau data sekunder. Metode ini digunakan dalam studi hukum ini. Studi hukum memiliki banyak pendekatan. Ini termasuk metode peraturan perundang-undangan, metode konseptual, dan metode kasus, yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data tentang pertanyaan yang ingin dipecahkannya dari berbagai sudut pandang.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Perubahan Hukum Ketenagakerjaan Implikasi Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

Dalam Keputusan No. 168/PUU-XXI/2023, Mahkamah Konstitusi (MK) memeriksa berbagai masalah konstitusional terkait perlindungan hak-hak pekerja dalam perubahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Ciptaker). Fokus utama dari keputusan ini adalah analisis dampak perubahan tersebut terhadap hak pekerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, yang dijamin oleh Pasal 27 ayat 2 UUD 1945. Memanfaatkan tenaga kerja asing, durasi kontrak kerja tertentu, praktik outsourcing, hak istirahat karyawan, dan ketentuan upah minimum adalah masalah utama yang dianalisis. Pengadilan menekankan betapa

<sup>9</sup> Talita Adwa Ardelia, dkk. "Analisis Kedudukan Pekerja Outsourcing: Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023". *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 4 (2024): 284-290. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14189254>

<sup>10</sup> Fitri Estiwardani, *Op.cit*, hlm. 239-250

<sup>11</sup> Raphael Bertrand Mayaka. "Impact of Changes to Article 42 of The Job Creation Law on Employment Development: Analysis of Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023". *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan* 2, no. 2 (2024): 106-115. <https://doi.org/10.59574/jpk.v2i2.108>

<sup>12</sup> Agi Attaubah Hidayat, dkk. Fulfilment of The Right to An Adequate Standard of Living for Workers According to The Universal Declaration of Human Rights: A Review of Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023. Qanuniya: *Jurnal Ilmu Hukum* 2, no. 1 (2023): 1-10. <http://dx.doi.org/10.15575/qanuniya.v2i1.1043>

pentingnya memastikan bahwa keluwesan yang diberikan oleh UU Cipta Kerja sejalan dengan prinsip-prinsip keadilan sosial dan melindungi hak-hak tenaga kerja<sup>13</sup>.

Keputusan ini sangat penting karena menegaskan bahwa tenaga kerja lokal harus diprioritaskan saat menerapkan Tenaga Kerja Asing (TKA). Mahkamah Konstitusi telah menetapkan bahwa menteri ketenagakerjaan sekarang bertanggung jawab atas persetujuan pekerja asing dari pemerintah pusat. Mahkamah Konstitusi telah menetapkan bahwa tetap diperlukan izin pemerintah untuk Tenaga Kerja Asing (TKA). Izin ini mencakup penilaian kualifikasi seperti jenis pekerjaan, durasi kontrak, dan alasan untuk merekrut TKA. Tujuan penghapusan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) adalah untuk membuat proses birokrasi lebih mudah dilakukan tanpa mengurangi pengawasan yang mendasar. Namun, Mahkamah mengingatkan bahwa untuk menjamin perlindungan yang berkelanjutan bagi tenaga kerja domestik, penggunaan tenaga kerja asing harus dibatasi durasinya<sup>14</sup>.

Menurut penulis, melakukan reformasi dalam hukum ketenagakerjaan dan melindungi hak-hak pekerja dalam rangka penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah komponen yang saling terkait dan sangat penting untuk mencapai keadilan sosial. Indonesia memiliki kemampuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja yang selaras dengan pertumbuhan ekonomi, memastikan keadilan sosial, dan menciptakan lingkungan usaha yang ramah. Sehubungan dengan hal ini, sangat penting bagi semua pihak untuk berkomitmen untuk meningkatkan lingkungan kerja. Masa depan hubungan industri di Indonesia dapat menjadi lebih seimbang dan berkelanjutan dengan keuntungan bagi semua pihak dengan kerja sama dan komunikasi yang positif.

Mahkamah Konstitusi juga menyesuaikan ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa PKWT harus ditulis dan memiliki jangka waktu tidak lebih dari lima tahun, termasuk periode perpanjangan. Hal ini mengurangi kemungkinan konflik yang mungkin muncul karena ketidakjelasan dalam perjanjian kerja dan memberikan jaminan hukum bagi perusahaan dan karyawan. Pengadilan menyatakan bahwa aturan yang memungkinkan pengakhiran hubungan kerja berdasarkan "penyelesaian tugas tertentu" hanya berlaku untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Tidak berlaku untuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Peraturan dibuat untuk memastikan bahwa hubungan antara perusahaan dan pekerja tetap berlangsung dan bahwa prosedur dan persyaratan yang terkait dengan proses pemutusan hubungan kerja diikuti dengan tepat, terutama oleh perusahaan<sup>15</sup>. Untuk menyelesaikan konflik, dasar harus positif. Ketika kesepakatan tercapai, proses dapat dimulai. Secara umum, kesepakatan harus dimulai dengan itikad baik dari seluruh pihak; ini sangat penting dalam proses penyelesaian konflik<sup>16</sup>.

Menurut penulis, untuk memberikan kepastian hukum dan melindungi pekerja dari kontrak kerja jangka panjang yang tidak memberikan status permanen, Mahkamah Konstitusi telah menetapkan batas waktu paling lama lima tahun<sup>17</sup>. Dengan aturan ini, kerja sama diharapkan lebih adil dan memuaskan bagi semua pihak. Setelah keputusan Mahkamah Konstitusi, peraturan mengenai status PKWT menetapkan bahwa jangka waktu suatu pekerjaan tertentu tidak boleh melebihi 5 (lima) tahun, termasuk jika ada perpanjangan. Artinya, "Jangka waktu penyelesaian suatu pekerjaan tertentu tidak boleh melebihi 5 (lima) tahun" berarti kontrak kerja dengan status PKWT hanya dapat berlangsung selama 5 (lima) tahun<sup>18</sup>.

Mahkamah Konstitusi juga meninjau ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja tentang pengalihan tenaga kerja, menekankan ketidakjelasan tentang jenis pekerjaan yang dapat memenuhi syarat untuk dialihkan. Para pelamar berpendapat bahwa ketidakpastian bagi tenaga kerja alih daya disebabkan oleh kurangnya penetapan batas yang jelas. Untuk memberikan perlindungan hukum yang tepat, Mahkamah menekankan bahwa Kementerian Ketenagakerjaan harus menetapkan standar jenis pekerjaan yang memenuhi syarat untuk praktik alih daya. Kejelasan ini sangat penting untuk memastikan bahwa pekerja kontrak menerima hak yang setara, seperti perlindungan sosial dan upah. Dengan memperkenalkan regulasi yang lebih jelas, Mahkamah berusaha mengurangi konflik antara pekerja, pengusaha, dan penyedia jasa alih daya<sup>19</sup>.

Penulis berpendapat bahwa Keputusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 merupakan langkah penting menuju pembentukan undang-undang yang mengatur tenaga kerja alih daya di Indonesia.

<sup>13</sup> Utami Argawati. *Kabulkan Sebagian, MK Minta UU Ketenagakerjaan Dipisahkan Dari UU Cipta Kerja - Berita*. Mahkamah Konstitusi RI, (October 31, 2024). <https://testing.mkri.id/berita/kabulkan-sebagian,-mk-minta-uu-ketenagakerjaan-dipisahkan-dari-uu-cipta-kerja-21782>

<sup>14</sup> Waspada. *Perlindungan Hak Pekerja Di Era Globalisasi (Putusan Mahkamah Konstitusi No: 168/PUU-XXI/2023 Tgl 31 Oktober 2024)*, (November 5, 2024). <https://www.waspada.id/opini/perlindungan-hak-pekerja-di-era-globalisasi-putusan-mahkamah-konstitusi-no-168-puu-xxi-2023-tgl-31-oktober-2024/>

<sup>15</sup> Junaidi Junaidi dan Mila Surahmi. "Covid-19 Pandemic: Force Majeure or Hardship based on the Principle of Good Faith in The Employment Agreement". *Journal of Private and Commercial Law* 7, no. 2 (2023): 161-182. <https://doi.org/10.15294/jpcl.v7i2.47898>

<sup>16</sup> Junaidi Junaidi, Mila Surahmi, dan Desmawaty Romli. "Force Majeure or Hardship Principle in Termination of Employment During the Covid-19 Pandemic". *Jurnal SASI* 28, no. 3 (2022): 344-357. <https://doi.org/10.47268/sasi.v28i3.941>

<sup>17</sup> Haris Fadhil-detikNews. *Ini 21 Pasal UU Ciptaker yang Diubah MK, Termasuk soal Libur dan Penghasilan*. (October 31, 2024). <https://news.detik.com/berita/d-7616163/ini-21-pasal-uu-ciptaker-yang-diubah-mk-termasuk-soal-libur-dan-penghasilan>

<sup>18</sup> Pijar Institute. *Menilik Permasalahan Tenaga Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 (December 8, 2024)*. <https://pijarinstitute.org/index.php/2024/12/08/menilik-permasalahan-tenaga-kerja-pasca-putusan-mahkamah-konstitusi-nomor-168-puu-xxi-2023/>

<sup>19</sup> Talita Adwa Ardelia, dkk. *Op.cit*, hlm. 284-290

Keputusan ini memberikan panduan baru dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia dengan menekankan hak-hak tenaga kerja yang bekerja melalui sistem alih daya, memperkuat kepastian hukum dalam perjanjian kerja, dan memastikan penggunaan sistem alih daya tidak dilakukan secara sembarangan. Mahkamah membahas tentang hak cuti bagi pegawai, terutama bagi mereka yang bekerja lima hari seminggu. Undang-undang Cipta Kerja tidak secara eksplisit mengatur dua hari libur bagi pekerja yang bekerja lima hari seminggu. Namun, mengatur satu hari libur setelah enam hari bekerja. Para pengaju berpendapat bahwa perubahan ini membahayakan tenaga kerja karena membatasi hak mereka untuk waktu istirahat yang cukup. Mahkamah menegaskan bahwa hak istirahat karyawan adalah hak yang harus dilindungi. Mereka menafsirkan hak pekerja yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945 untuk mendapatkan dua hari libur dalam lima hari kerja seminggu. Dengan demikian, Mahkamah menetapkan bahwa peraturan jam kerja yang ditetapkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja harus memberikan fleksibilitas yang wajar tanpa mengganggu hak pekerja untuk mendapatkan waktu istirahat yang memadai<sup>20</sup>. Menurut penulis, penegasan ini dibuat untuk memastikan bahwa karyawan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, yang sangat penting bagi kesehatan mental dan fisik mereka. Akibatnya, diharapkan bahwa kebijakan ini akan meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan.

Selain itu, Mahkamah mengkaji masalah upah dengan mencabut frasa "penghasilan yang memadai untuk memenuhi standar hidup yang layak" dari Pasal 88(1) Undang-Undang Cipta Kerja. Pengadilan menegaskan bahwa, dalam industri dengan ciri pekerjaan yang beragam, upah minimum di sektor tertentu sangat penting untuk menjamin kesejahteraan pekerja<sup>21</sup>. Menurut penulis, ini adalah langkah pertama menuju sistem kompensasi yang lebih adil bagi para pekerja. Selain itu, Mahkamah Konstitusi telah menetapkan bahwa pembayaran gaji karyawan harus diutamakan daripada kewajiban pihak kreditur lainnya dalam kasus perusahaan bangkrut atau proses likuidasi. Ketentuan ini menunjukkan komitmen untuk melindungi hak-hak tenaga kerja dalam situasi yang sulit dengan memastikan bahwa mereka tetap menerima hak-hak ekonomi yang wajar meskipun perusahaan mengalami kesulitan keuangan<sup>22</sup>.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang merupakan hasil dari Undang-Undang Cipta Kerja, harus disesuaikan kembali. Hal ini penting untuk dapat dilakukan perubahan oleh pengusaha dan serikat pekerja untuk menyesuaikan kembali peraturan otonom seperti Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama. Ini diperlukan setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/2023 ditetapkan<sup>23</sup>. Penulis berpendapat keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/2023, meminta pembuat undang-undang untuk memisahkan ketentuan tentang ketenagakerjaan dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Tujuan dari undang-undang baru ini adalah untuk menghindari tumpang tindih antara peraturan yang ada dalam Undang-Undang No. 6/2023 dan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diterapkan sebelumnya. Mahkamah Konstitusi memberikan waktu paling lama dua tahun untuk menyusun Undang-Undang Ketenagakerjaan baru. Beberapa elemen penting yang mengalami perubahan sebagai hasil dari keputusan tersebut termasuk pemanfaatan tenaga kerja asing (TKA), perjanjian kerja dengan durasi tertentu (PKWT), pekerja lepas (*outsourcing*), hak cuti, gaji, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan peraturan tentang pesongan, kompensasi hak, dan penghargaan atas masa kerja<sup>24</sup>.

Keputusan Mahkamah Konstitusi ini tidak hanya melakukan perubahan teknis tetapi juga berusaha untuk menciptakan standar kerja yang lebih adil. Diharapkan suasana kerja yang menghargai hak-hak karyawan akan ditingkatkan dengan aturan baru ini. Selain itu, perubahan ini menunjukkan upaya hukum negara untuk menyeimbangkan kebutuhan industri dan perlindungan terhadap pekerja, sehingga semua orang yang terlibat dalam hubungan kerja di Indonesia dapat merasakan manfaatnya.

## 2. Implikasi Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 Perspektif Teori Hukum Progresif

Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 merupakan kemajuan besar dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Hal ini terutama berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang terakhir diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang mengesahkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Keputusan ini lebih

<sup>20</sup> Forum Keadilan. *MK Perintahkan Kluster Ketenagakerjaan Dipisah dari UU Cipta Kerja*, (November 1, 2024). <https://forumkeadilan.com/2024/11/01/mk-perintahkan-kluster-ketenagakerjaan-dipisah-dari-uu-cipta-kerja/>

<sup>21</sup> Ady Thea DA. 21 Poin Penting Amar Putusan MK Klaster Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja, (November 1, 2024). <https://www.hukumonline.com/berita/a/21-poin-penting-amar-putusan-mk-klaster-ketenagakerjaan-uu-cipta-kerja-lt6724adf6d2149/>

<sup>22</sup> Mediana. *Apa Saja Implikasi Putusan MK terhadap Buruh dan Pengusaha?* Kompas.id, (November 2, 2024). <https://www.kompas.id/artikel/apa-saja-implikasi-putusan-mk-terhadap-buruh-dan-pengusaha/>

<sup>23</sup> Johan Imanuel. *Regulasi Ketenagakerjaan Pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, Praktisi Hukum: Hati-Hati Pemerintah!* (November 1, 2024). <https://duniahr.com/regulasi-ketenagakerjaan-pasca-putusan-mk-nomor-168-puu-xxi-2023-praktisi-hukum-hati-hati-pemerintah/>

<sup>24</sup> Tim Publikasi Hukumonline. *Memahami Praktik Terbaik bagi Perusahaan dan Pekerja dalam Implementasi Putusan MK No.168/PUU-XXI/2023 pada UU Cipta Kerja* (November 26, 2024). <https://www.hukumonline.com/berita/a/memahami-praktik-terbaik-bagi-perusahaan-dan-pekerja-dalam-implementasi-putusan-mk-no168-puu-xxi-2023-pada-uu-cipta-kerja-lt6745bf2308b86/>

dari sekadar tinjauan ulang, itu adalah langkah penting yang membawa inovasi besar dan menegaskan dan menyempurnakan peraturan lama. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/2023 sebenarnya menunjukkan upaya baru untuk mewujudkan hak-hak pekerja yang lebih adil, bukan hanya mengulangi dan menjelaskan kembali ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus aktif memastikan kepatuhan dengan memperbarui kebijakan internal mereka dan menyesuaikan praktik operasional mereka dengan peraturan hukum baru. Langkah ini tidak hanya akan memastikan bisnis berjalan lancar, tetapi juga akan melindungi hak-hak karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan sehat sesuai hukum.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam konteks hubungan kerja adalah bahwa interaksi antara tenaga kerja dan pemberi kerja tidak selalu dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja. Penilaian tentang hal ini bergantung pada pendapat pengusaha, pekerja, pemerintah, dan lembaga peradilan hubungan industrial<sup>25</sup>. Seiring waktu, hukum ketenagakerjaan menjadi hukum publik, setelah sebelumnya dianggap sebagai hukum privat atau keperdataan. Hukum Ketenagakerjaan mengharuskan intervensi pemerintah. Agus Yudha Hernoko menyatakan bahwa bidang hukum perdata sedang berusaha untuk melakukan hal-hal baru dengan bantuan negara. Untuk kepentingan umum dan untuk melindungi pihak-pihak yang lebih rentan, negara belakangan ini cenderung meningkatkan jumlah peraturan hukum yang mengikat<sup>26</sup>.

Dari perspektif Mahkamah Konstitusi, jelas bahwa Putusan 168/PUU-XXI/2023 sangat terkait dengan UUD NRI 1945. Tujuan utama mereka sama, melindungi hak-hak sipil warga negara dari kemungkinan negara menyalahgunakan kekuasaan. Dalam membuat peraturan hukum, Mahkamah Konstitusi menggunakan pendekatan hukum progresif, yang didasarkan pada beberapa prinsip dasar. Pendekatan ini bertujuan untuk membuat hukum lebih sesuai dan efektif untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Mewujudkan keadilan dan menghormati kemanusiaan adalah tujuan utama pembentukan hukum. Keputusan Mahkamah Konstitusi yang mencakup legislasi positif ini dianggap sebagai bagian dari pelaksanaan hukum yang progresif<sup>27</sup>.

Keberanian hakim Mahkamah Konstitusi untuk membatalkan putusan *a quo* adalah karakteristik penegakan hukum progresif. Dari sekadar menerapkan hukum positif secara tekstual menjadi pendekatan yang memanfaatkan hukum dengan tujuan, tujuan, dan nurani, hukum progresif berfokus pada perubahan paradigma dalam penerapan hukum. Pelaksanaan hukum materiil dan formal bukan satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan penerapan hukum dengan hati nurani. Pelaksanaan hukum juga harus memiliki arti dan kualitas yang baik<sup>28</sup>.

Hukuman progresif yang diterapkan tidak hanya memperhatikan bagaimana hukum dilaksanakan secara teknis yakni sesuai dengan bunyi undang-undang tetapi juga mempertimbangkan makna yang lebih dalam dan alasan di balik undang-undang tersebut. Selain itu, penerapannya mencakup kecerdasan spiritual, sehingga tidak hanya berfokus pada aspek intelektual. Dengan kata lain, penegakan hukum yang didasarkan pada kepastian, empati, kontribusi, dan komitmen terhadap penderitaan bangsa harus dikombinasikan dengan keberanian untuk menemukan metode alternatif yang lebih baik<sup>29</sup>.

Satjipto Rahardjo memandang hukum progresif sebagai sesuatu yang bergerak dan berubah sesuai dengan dinamika kehidupan manusia daripada sebagai struktur yang tetap. Hukuman tidak boleh dianggap sebagai sesuatu yang tidak membutuhkan konteks. Hukum berasal dari norma-norma yang mengatur masyarakat, atau dengan kata lain, hukum ada di mana masyarakat ada. Oleh karena itu, untuk menegakkan keadilan, analisis dan penelusuran hukum harus dilakukan dengan berbagai cara. Sebagai kesimpulan, teori hukum progresif memiliki tiga ciri: (1) Hukum ada untuk manusia dan bukan hanya untuk kepentingan individu; (2) Hukum selalu berubah dan berkembang, selalu dalam tahap awalnya; dan (3) Hukum berfungsi sebagai lembaga yang didasarkan pada nilai-nilai manusia<sup>30</sup>.

Satjipto Rahardjo berpendapat bahwa hukum seharusnya bertindak sebagai pengatur utama untuk kepentingan manusia. Menurut hukum progresif, keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menyatakan bahwa jika undang-undang dianggap tidak dapat memberikan rasa keadilan, hakim diharapkan untuk menciptakan keadilan dengan menggunakan ide dan pemikiran mereka sendiri. untuk kemudian disusun dengan

<sup>25</sup> Septiyanto, Hardi, Sriwidodo, Joko, & Mustofa, Marni. (2022). "Implementasi Perjanjian Hubungan Kemitraan Antara Pengemudi dan Perusahaan Jasa Angkutan". *Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar'i* 9, no. 5 (2022): 1495-1510. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i5.27606>

<sup>26</sup> Susilo Andi Darma. "Kedudukan Hubungan Kerja : Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat". *Jurnal Mimbar Hukum* 29, no. 2 (2017): 221-234. <http://dx.doi.org/10.22146/jmh.25047>

<sup>27</sup> Anajeng Esri Edhi Mahanami. "Impresi Putusan Mahkamah Konstitusi Bersifat Positive Legislature Ditinjau dari Progresivitas Hukum dan Teori Pemisahan Kekuasaan". *Asy-Syir'ah: Jurnal Ilmu Syari'ah dan Hukum* 54, no. 2 (2020): 421-441. <https://doi.org/10.14421/ajish.v54i2.920>

<sup>28</sup> Satjipto Rahardjo. *Hukum Progresif Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*. Yogyakarta: Genta Publishing, 2009, hlm. 10

<sup>29</sup> Satjipto Rahardjo. *Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*. Yogyakarta: Genta Publishing, 2009, hlm. xiii

<sup>30</sup> Satjipto Rahardjo. *Hukum Progresif (Penjelajahan Suatu Gagasan)*. Majalah Hukum Newsletter Nomor 59 Bulan Desember 2004, Jakarta: Yayasan Pusat Pengkajian Hukum, hlm. 1

mempertimbangkan hukum secara menyeluruh dan dengan cara yang masuk akal<sup>31</sup>. Prinsip utama teori ini adalah bahwa undang-undang dibuat untuk kepentingan masyarakat, bukan untuk alasan lain. Setiap kali terjadi masalah hukum, yang harus ditangani bukanlah bagian dari sistem hukum itu sendiri, tetapi bagian yang terpaksa terlibat di dalamnya. Hukum bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang setara, makmur, dan bahagia. Oleh karena itu, hukum selalu berubah, atau dapat digambarkan sebagai sebuah proses, yaitu hukum yang sedang dibuat atau dirumuskan (*law as a process, law in the making*)<sup>32</sup>.

Bagi hakim progresif, keinginan untuk terus mempertimbangkan dan memperhatikan rasa keadilan masyarakat dalam setiap keputusan mereka didasarkan pada pemahaman bahwa keputusan mereka akan dianggap berharga dan memiliki nilai kewibawaan jika mereka dapat mencerminkan rasa keadilan hukum yang dirasakan oleh masyarakat serta berfungsi sebagai cara bagi masyarakat yang mencari keadilan untuk mencapai kebenaran dan keadilan. Sebelum membuat keputusan tentang suatu kasus, hakim mempertimbangkan dengan hati nurani apakah keputusan tersebut akan membawa keadilan dan keuntungan bagi masyarakat atau sebaliknya akan membawa keburukan<sup>33</sup>. Menurut teori hukum progresif, sistem hukum seharusnya berfungsi sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan manusia daripada hanya berfungsi sebagai struktur yang melindungi sistem yang ada saat ini. Dua komponen utama yang membentuk landasan hukum progresif adalah: (1) keinginan untuk meningkatkan layanan yang diberikan sistem hukum kepada masyarakat melalui upaya yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas layanan tersebut; dan (2) hasrat untuk terus mendorong masyarakat untuk menerapkan hukum dan percaya bahwa hukum dapat mengubah dunia<sup>34</sup>.

Paradigma "hukum untuk umat manusia" adalah dasar teori hukum progresif. Manusia adalah gambaran dari apa yang terjadi dan berubah dalam kehidupan. Ketika peraturan berfungsi dengan baik untuk membimbing dan membantu masyarakat, hukum akan dicari oleh manusia dan akan dirasakan keberadaannya<sup>35</sup>. Penulis berpendapat, sesuai dengan harapan teori hukum progresif, keputusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 menunjukkan bahwa ada hakim yang independen dan bebas. Menurut teori hukum progresif, hakim tidak seharusnya terikat oleh undang-undang sementara. Keputusan hakim didasarkan pada waktu dan kondisi saat ini. Seorang hakim harus mengambil keputusan secara mandiri dengan penuh keyakinan dan integritas agar rasa keadilan tersebut diterima oleh masyarakat sebagai keadilan yang sebenarnya, bukan hanya berdasarkan ketentuan Undang-Undang. Itu memang maksud dari prinsip hukum yang berkembang<sup>36</sup>.

Penulis berpendapat bahwa, berdasarkan ciri-ciri teori hukum progresif dan gagasan hukumnya, pendekatan hukum progresif yang digunakan oleh hakim Mahkamah Konstitusi dalam memutuskan kasus pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dapat membantu hakim memahami nilai-nilai yang terkandung dalam Undang-Undang Dasar tersebut, sehingga mereka dapat memahami semangat dan esensi dari undang-undang yang sedang diuji. Oleh karena itu, keputusan yang dibuat adalah keputusan "yurisprudensial" yang berkualitas tinggi untuk mengarahkan perubahan hukum yang progresif.

#### 4. SIMPULAN

Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menunjukkan komitmen lembaga tersebut untuk melindungi hak-hak buruh dan mendorong keadilan sosial terkait ketenagakerjaan di Indonesia. Untuk menghindari tumpang tindih dan ketidakpastian hukum, Mahkamah Konstitusi menekankan bahwa pengaturan tentang tenaga kerja harus dipisahkan dari Undang-Undang Cipta Kerja. Di samping itu, tindakan ini meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembuatan undang-undang, memperkuat keabsahan hukum, dan menjamin bahwa peraturan yang dibuat sesuai dengan harapan masyarakat. Dengan demikian, keputusan ini diharapkan dapat membantu membangun sistem peraturan yang lebih baik untuk melindungi hak-hak konstitusional warga secara efektif.

Menurut Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, memahami teori hukum progresif dalam proses judicial review adalah penting karena undang-undang saat ini memiliki masalah sejak awal dibuat. Oleh karena itu, adalah wajar bagi masyarakat untuk melakukan penilaian yang berbeda terhadap peraturan hukum melalui lembaga pengujian hukum. Prinsip teori hukum progresif dalam putusan Nomor 168/PUU-

<sup>31</sup> Moh. Mahfud MD. *Inilah Hukum Progresif Indonesia dalam Dekonstruksi dan Gerakan Pemikiran Hukum Progresif*. Yogyakarta: Thafa Media, 2013, hlm. 7

<sup>32</sup> Junaidi Junaidi, Pujiono Pujiono dan Rozlinda Mohammed Fadzil. "Legal Reform of Artificial Intelligence Liability to Personal Data Perspectives of Progressive Legal Theory". *Journal of Law and Legal Reform* 5, no. 2 (2024): 587-612. <https://doi.org/10.15294/jllr.vol5i2.3437>

<sup>33</sup> Ahmad Rifai. *Penemuan Hukum oleh Hakim Dalam perspektif Hukum Progresif*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hlm. 3

<sup>34</sup> Junaidi Junaidi. "Artificial Intelligence in The Implementation of Criminal Case Settlement Law Using Restorative Justice Based on Progressive Law». *Proceedings of the First International Cyberlaw Conference, ICL-C 2023*, (2025): 198-205. <http://dx.doi.org/10.4108/eai.11-11-2023.2351325>

<sup>35</sup> Sajjipto Rahardjo. *Penegakan Hukum Progresif*. Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2010, hlm. 83

<sup>36</sup> Sarifudin Sarifudin dan Kudrat Abdillah. "Progresivitas Hukum Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 46/PUU-VIII/2010". *Jurnal Juridis* 6, no. 1 (2019) : 94-111. <http://dx.doi.org/10.35586/jjur.v6i1.788>

XXI/2023 terlihat dari pendekatan hakim Mahkamah Konstitusi yang berusaha untuk terus mengeksplorasi dan menemukan keadilan yang sesungguhnya meskipun mereka harus melakukan penafsiran yang melampaui ketentuan perundang-undangan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa adanya rasa keadilan yang dimiliki oleh hukum.

## REFERENSI

- Ahmad Rifai. *Penemuan Hukum oleh Hakim Dalam perspektif Hukum Progresif*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara, 2020.
- Dina Susiani, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jember: Pustaka Abadi, 2020.
- Moh. Mahfud MD. *Inilah Hukum Progresif Indonesia dalam Dekonstruksi dan Gerakan Pemikiran Hukum Progresif*. Yogyakarta: Thafa Media, 2013.
- Satjipto Rahardjo. *Hukum Progresif (Penjelajahan Suatu Gagasan)*. Majalah Hukum Newsletter Nomor 59 Bulan Desember 2004, Jakarta: Yayasan Pusat Pengkajian Hukum, 2004.
- \_\_\_\_\_. *Hukum Progresif Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*. Yogyakarta: Genta Publishing, 2009.
- \_\_\_\_\_. *Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*. Yogyakarta: Genta Publishing, 2009.
- \_\_\_\_\_. *Penegakan Hukum Progresif*. Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2010.
- Agi Attaubah Hidayat, dkk. Fulfilment of The Right to An Adequate Standard of Living for Workers According to The Universal Declaration of Human Rights: A Review of Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023. Qanuniya: *Jurnal Ilmu Hukum* 2, no. 1 (2023): 1-10. <http://dx.doi.org/10.15575/qanuniya.v2i1.1043>
- Anajeng Esri Edhi Mahanani. "Impresi Putusan Mahkamah Konstitusi Bersifat Positive Legislature Ditinjau dari Progresivitas Hukum dan Teori Pemisahan Kekuasaan". *Asy-Syir'ah: Jurnal Ilmu Syari'ah dan Hukum* 54, no. 2 (2020): 421-441. <https://doi.org/10.14421/ajish.v54i2.920>
- Fitri Estiwardani. "The Impact of Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023 on The Employment Cluster in The Job Creation Law: Implications for The Use of Foreign Workers in National Strategic Projects". *Jurnal Daulat Hukum* 8, no. 2 (2025): 239-250. <http://dx.doi.org/10.30659/jdh.v8i2.44863>
- Hendro Prabowo. "Pengaturan Upah Minimum dalam Konteks Perbandingan Hukum di Indonesia dan Malaysia". *Proceedings of Airlangga Faculty of Law Colloquium* 1 (2024): 263-274. <https://fh.unair.ac.id/proceedings/index.php/ailcoll/article/view/26>
- Junaidi Junaidi. "Perlindungan Hukum Bagi Karyawan yang Ditahan Ijazahnya oleh Perusahaan". *Jurnal Solusi* 16, no. 3 (2018): 293-300. <http://dx.doi.org/10.36546/solusi.v16i3.138>
- \_\_\_\_\_, Mila Surahmi, dan Desmawaty Romli. "Force Majeure or Hardship Principle in Termination of Employment During the Covid-19 Pandemic". *Jurnal SASI* 28, no. 3 (2022): 344-357, <https://doi.org/10.47268/sasi.v28i3.941>
- \_\_\_\_\_, dan Mila Surahmi. "Covid-19 Pandemic: Force Majeure or Hardship based on the Principle of Good Faith in The Employment Agreement". *Journal of Private and Commercial Law* 7, no. 2 (2023): 161-182. <https://doi.org/10.15294/jpcl.v7i2.47898>
- \_\_\_\_\_, Pujiyono Pujiyono dan Rozlinda Mohammed Fadzil. "Legal Reform of Artificial Intelligence Liability to Personal Data Perspectives of Progressive Legal Theory". *Journal of Law and Legal Reform* 5, no. 2 (2024): 587-612. <https://doi.org/10.15294/jllr.vol5i2.3437>
- \_\_\_\_\_. "Artificial Intelligence in The Implementation of Criminal Case Settlement Law Using Restorative Justice Based on Progressive Law». *Proceedings of the First International Cyberlaw Conference, ICL-C 2023*, (2025): 198-205. <http://dx.doi.org/10.4108/eai.11-11-2023.2351325>
- Nur Jantra Hidayanto, dkk. "Tantangan dan Perubahan Terkini dalam Hukum Ketenagakerjaan: Analisis Terhadap Dinamika Peraturan dan Perlindungan Pekerja". *Innovative: Journal of Social Science Research* 4, no. 1 (2024): 971-980. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.7781>
- Raphael Bertrand Mayaka. "Impact of Changes to Article 42 of The Job Creation Law on Employment Development: Analysis of Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023". *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan* 2, no. 2 (2024): 106-115. <https://doi.org/10.59574/jpk.v2i2.108>

- Sarifudin Sarifudin dan Kudrat Abdillah. "Progresivitas Hukum Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 46/PUU-VIII/2010". *Jurnal Yuridis* 6, no. 1 (2019) : 94-111. <http://dx.doi.org/10.35586/jyur.v6i1.788>
- Saibun Kasmadi Sirait, Fransiska Riana Siregar dan Ani Wijayati. "Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023: Implikasi Terhadap Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia". *Jurnal Prisma Hukum* 9, no. 4 (2025): 12-23. <https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jph/article/view/10228>
- Septiyanto, Hardi, Sriwidodo, Joko, & Mustofa, Marni. (2022). "Implementasi Perjanjian Hubungan Kemitraan Antara Pengemudi dan Perusahaan Jasa Angkutan". *Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i* 9, no. 5 (2022): 1495-1510. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i5.27606>
- Susilo Andi Darma. "Kedudukan Hubungan Kerja : Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat". *Jurnal Mimbar Hukum* 29, no. 2 (2017): 221-234. <http://dx.doi.org/10.22146/jmh.25047>
- Talita Adwa Ardelia, dkk. "Analisis Kedudukan Pekerja Outsourcing: Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023". *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 4 (2024): 284-290. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14189254>
- Turija dan Gunawan Widjaja. "Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi. No.168/PUU-XXI/2023". *Jurnal Tana Mana* 6, no. 1 (2025): 52-62. <https://doi.org/10.33648/jtm.v6i1.780>
- Ady Thea DA. 21 Poin Penting Amar Putusan MK Klaster Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja, (November 1, 2024). <https://www.hukumonline.com/berita/a/21-poin-penting-amar-putusan-mk-klaster-ketenagakerjaan-uu-cipta-kerja-lt6724adf6d2149/>
- Forum Keadilan. *MK Perintahkan Kluster Ketenagakerjaan Dipisah dari UU Cipta Kerja*, (November 1, 2024). <https://forumkeadilan.com/2024/11/01/mk-perintahkan-kluster-ketenagakerjaan-dipisah-dari-uu-cipta-kerja/>
- Haris Fadhil-detikNews. *Ini 21 Pasal UU Ciptaker yang Diubah MK, Termasuk soal Libur dan Penghasilan*. (October 31, 2024). <https://news.detik.com/berita/d-7616163/ini-21-pasal-uu-ciptaker-yang-diubah-mk-termasuk-soal-libur-dan-penghasilan>
- Johan Imanuel. *Regulasi Ketenagakerjaan Pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, Praktisi Hukum: Hati-Hati Pemerintah!* (November 1, 2024). <https://duniahr.com/regulasi-ketenagakerjaan-pasca-putusan-mk-nomor-168-puu-xxi-2023-praktisi-hukum-hati-hati-pemerintah/>
- Mediana. *Apa Saja Implikasi Putusan MK terhadap Buruh dan Pengusaha?* Kompas.id, (November 2, 2024). <https://www.kompas.id/artikel/apa-saja-implikasi-putusan-mk-terhadap-buruh-dan-pengusaha>
- Pijar Institute. *Menilik Permasalahan Tenaga Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023* (December 8, 2024). <https://pijarinstitute.org/index.php/2024/12/08/menilik-permasalahan-tenaga-kerja-pasca-putusan-mahkamah-konstitusi-nomor-168-puu-xxi-2023/>
- Tim Publikasi Hukumonline. *Memahami Praktik Terbaik bagi Perusahaan dan Pekerja dalam Implementasi Putusan MK No.168/PUU-XXI/2023 pada UU Cipta Kerja* (November 26, 2024). <https://www.hukumonline.com/berita/a/memahami-praktik-terbaik-bagi-perusahaan-dan-pekerja-dalam-implementasi-putusan-mk-no168-puu-xxi-2023-pada-uu-cipta-kerja-lt6745bf2308b86/>
- Utami Argawati. *Kabulkan Sebagian, MK Minta UU Ketenagakerjaan Dipisahkan Dari UU Cipta Kerja - Berita*. Mahkamah Konstitusi RI, (October 31, 2024). <https://testing.mkri.id/berita/kabulkan-sebagian,-mk-minta-uu-ketenagakerjaan-dipisahkan-dari-uu-cipta-kerja-21782>
- Waspada. *Perlindungan Hak Pekerja Di Era Globalisasi (Putusan Mahkamah Konstitusi No: 168/PUU-XXI/2023 Tgl 31 Oktober 2024)*, (November 5, 2024). <https://www.waspada.id/opini/perlindungan-hak-pekerja-di-era-globalisasi-putusan-mahkamah-konstitusi-no-168-puu-xxi-2023-tgl-31-oktober-2024/>