

Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

Cecilia Darmadi¹ *, Freddy Harris²

^{1,2} Fakultas Hukum, Universitas Esa Unggul, Jl. Arjuna Utara No.9, Duri Keba, Kec. Kb. Jeruk, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

E-mail: ceciliadm09@student.esaunggul.ac.id

* Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4581>

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 21 Dec 2025

Revised: 27 Dec 2025

Accepted: 02 Jan 2026

Kata Kunci:

Cipta Kerja,
Ketenagakerjaan,
Kepastian Hukum,
Normatif; Undang-
Undang.

Keywords:

Job Creation, Labor
Law, Legal Certainty,
Normative, Law.

ABSTRACT

Penelitian ini menganalisis implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dalam ranah ketenagakerjaan di Indonesia, dengan penekanan pada kebijakan hukum ketenagakerjaan serta upaya pencapaian kepastian hukum dalam pelaksanaannya. Rumusan masalah penelitian mencakup: (1) bagaimana implementasi Undang-Undang Cipta Kerja pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 dari perspektif pelaksanaan dan perlindungan hukum bagi para pihak terkait; (2) apa kendala dan tantangan hukum yang dihadapi dalam proses implementasi tersebut, serta solusi yuridis yang dapat diusulkan. Metode penelitian yang diterapkan bersifat normatif dengan pendekatan deskriptif-kualitatif, yang mencakup inventarisasi, interpretasi, dan evaluasi terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, yurisprudensi, serta literatur ilmiah terkait khususnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui studi literatur dan analisis dokumen, yang selanjutnya dianalisis secara kritis dan mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Undang-Undang Cipta Kerja di bidang ketenagakerjaan memerlukan interpretasi dan evaluasi yang komprehensif untuk menjamin kepastian hukum serta perlindungan bagi pekerja. Pasca putusan MK, UU tersebut harus diterapkan secara holistik demi keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan dalam hubungan industrial.

This study analyzes the implementation of the Job Creation Law in the employment sector in Indonesia, with an emphasis on employment law policies and efforts to achieve legal certainty in its implementation. The research problem formulation includes: (1) how the Job Creation Law is implemented after the Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023 from the perspective of implementation and legal protection for related parties; (2) what the obstacles and legal challenges faced in the implementation process, and the legal solutions that can be proposed. The research method applied is normative with a descriptive-qualitative approach, which includes an inventory, interpretation, and evaluation of laws and regulations, legal doctrine, jurisprudence, and related scientific literature, especially Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation and the Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023. Secondary data collection was carried out through literature studies and document analysis, which were then analyzed critically and in depth. The research findings indicate that the implementation of the Job Creation Law in the employment sector requires comprehensive interpretation and evaluation to ensure legal certainty and worker protection. Pasca putusan MK, UU tersebut harus diterapkan secara holistik demi keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan dalam hubungan industrial.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Cecilia Darmadi, et al (2025), Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, 4(3). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4581>

PENDAHULUAN

Setelah adanya permohonan uji materiil terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) telah memicu Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023. Putusan ini menyatakan bahwa sejumlah ketentuan dalam UU Cipta Kerja bertentangan dengan prinsip perlindungan hak buruh yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Adanya putusan ini menjadi tonggak krusial sebagai tanggapan atas kekhawatiran publik mengenai implikasi negatif kebijakan tersebut terhadap kesejahteraan dan jaminan hukum pekerja di Indonesia.

Pentingnya memahami bagaimana “Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja berjalan pasca adanya Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU- XXI/2023”. Putusan MK tersebut memberikan titik balik penting karena MK menolak sebagian uji materiil yang diajukan terkait UU, namun juga menegaskan aspek- aspek tertentu yang harus diperbaiki atau diperjelas dalam implementasinya. Permasalahan utama yang muncul adalah bagaimana mitigasi terhadap ambiguitas regulasi serta dampak Putusan MK terhadap praktik pelaksanaan UU Cipta Kerja di lapangan yang dapat menimbulkan ketimpangan perlindungan hukum bagi pekerja dan pelaku usaha.

Mengingat UU Cipta Kerja secara luas memengaruhi berbagai sektor, baik ekonomi, ketenagakerjaan, maupun tata kelola birokrasi. Putusan MK memberikan harapan baru agar penerapan UU ini berjalan lebih adil dan sesuai prinsip konstitusional, terutama dalam menjaga hak dasar pekerja dan kepastian hukum bagi pengusaha. Sehingga, evaluasi implementasinya menjadi sangat penting untuk menghindari ketidakseimbangan serta potensi konflik hukum. Selain itu, dalam praktik pelaksanaan di lapangan, terdapat tantangan besar terkait pemahaman dan adaptasi kebijakan dari para aparat pemerintah, pengusaha, serta pekerja. Seperti mengenai “Tenaga Kerja Asing (TKA), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya (outsourcing), Cuti, Upah, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan Pesangon”. Penetapan Putusan Mahkamah Konstitusi yang mengatur aspek- aspek tersebut membawa implikasi langsung terhadap hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Akibatnya, klausul-klausul dalam perjanjian kerja yang telah dibuat berpotensi tidak lagi sejalan dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Apakah perubahan-perubahan dari putusan MK sudah direspon dengan baik dalam praktik usaha dan apakah ketentuan yang ada sudah cukup untuk mengantisipasi berbagai masalah baru yang muncul. Dapat dipastikan atau tidak dengan adanya putusan MK ini sejalan dengan penerapan UU Cipta Kerja yang berlaku saat ini. Atau masih menimbulkan permasalahan baru yang berujung pada ketidaksejahteraan para pekerja bahkan dapat berakibat adanya aksi penolakan.

Dalam sudut pandang analisis kebijakan, diarahkan untuk mempertimbangkan apakah perlu adanya revisi atau penyempurnaan terhadap normatif UU Cipta Kerja yang ada. Terutama jika ditemui adanya ketentuan yang berpotensi multitafsir atau masih dipandang merugikan salah satu pihak, merujuk pada putusan MK sebagai landasan konstitusional yang mengikat. Putusan MK berfungsi sebagai dasar konstitusional yang signifikan dalam menelaah kondisi faktual penerapan Undang-Undang Cipta Kerja dan sekaligus memberikan rekomendasi normatif ke depan, misalnya dalam hal perlindungan digital bagi pekerja, mekanisme outsourcing yang lebih jelas, serta upaya perlindungan sosial yang memadai. Penyesuaian ini sangat relevan menyusul perkembangan pasar tenaga kerja dan teknologi.

Mengacu pada latar belakang yang telah diuraikan, maka fokus perumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana Implementasi Undang- Undang Cipta Kerja setelah putusan Mahkamah Konstitusi dalam konteks pelaksanaan dan perlindungan hukum bagi para pihak ? (2) Apa kendala dan tantangan hukum yang dihadapi pemerintah, pelaku usaha, dan pekerja dalam mengimplementasikan UU Cipta Kerja pasca putusan MK tersebut, serta bagaimana solusi yuridis yang dapat diusulkan?

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan hukum normatif, yang berpusat pada pemeriksaan norma-norma hukum sebagai sumber utama analisis isu ketenagakerjaan. Pendekatan ini mengutamakan studi terperinci terhadap perundang-undangan, doktrin, yurisprudensi, dan referensi ilmiah terkait. Pendekatan normatif yang digunakan menitikberatkan pada analisis menyeluruh terhadap kebijakan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, demi mewujudkan kejelasan dan kepastian hukum dalam

pelaksanaan UU. Metode ini mencakup inventarisasi, penafsiran, dan evaluasi terhadap ketentuan hukum yang berlaku dan berkaitan, termasuk Undang-Undang serta regulasi terkait bidang ketenagakerjaan di Indonesia.

Penelitian ini menggunakan data dari bahan hukum sekunder yang termasuk dalam tiga kategori: bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer mencakup peraturan perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, serta pandangan atau doktrin para ahli hukum. Bahan hukum sekunder terdiri atas buku teks, artikel ilmiah, jurnal hukum, hasil penelitian sebelumnya, dan dokumen lain yang memberikan penjelasan maupun analisis terhadap bahan hukum primer. Sementara itu, bahan hukum tersier meliputi kamus hukum, ensiklopedia, serta literatur pendukung lainnya yang berfungsi memberikan pemahaman tambahan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dan penelusuran dokumen, yang selanjutnya dianalisis secara kritis dan mendalam dengan pendekatan kualitatif serta deskriptif. Metode analisis yang diterapkan meliputi penafsiran terhadap norma hukum, perbandingan antar ketentuan yang relevan, serta penilaian terhadap efektivitas kebijakan hukum ketenagakerjaan dalam pelaksanaan Undang-Undang.

Metode yang digunakan dalam analisis data penelitian ini bersifat deskriptif-kualitatif, dengan tujuan menyajikan uraian yang komprehensif dan faktual tentang pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja. Analisis deskriptif-kualitatif berfokus pada memahami isi dan makna norma hukum, kebijakan, serta praktik penegakan hukum yang ada tanpa menggunakan pendekatan statistik, sehingga hasil analisis berupa uraian naratif yang menggambarkan kebijakan secara detail dalam menerapkan Undang-Undang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Latar Belakang Pengujian Undang-Undang Cipta Kerja di Mahkamah Konstitusi

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 adalah undang-undang pertama yang mengatur cipta kerja pada tahun 2020. Seiring dengan perkembangannya, peraturan pelaksana dan peraturan perundang-undangan turunan meningkatkan dan menyesuaikan peraturan ini. Undang-Undang Cipta Kerja dirancang sebagai instrumen untuk mendorong penciptaan lapangan kerja serta memberikan kemudahan dalam kegiatan berusaha di Indonesia. Regulasi ini berfokus pada penyederhanaan perizinan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Mereka juga meningkatkan iklim investasi dan mempercepat pelaksanaan proyek strategis nasional. Oleh karena itu, diharapkan bahwa undang-undang ini dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja di tengah persaingan ekonomi global yang semakin kompetitif.

Sejumlah asas dasar didasarkan pada penyusunan Undang-Undang Cipta Kerja, seperti pemerataan hak, kepastian hukum, kemudahan berusaha, kebersamaan, dan kemandirian. Regulasi ini dirancang dengan tujuan utama menciptakan lapangan kerja yang lebih luas dan berkeadilan, tanpa mengesampingkan jaminan perlindungan bagi tenaga kerja. Di saat yang sama, undang-undang ini juga berupaya memperkuat posisi koperasi, usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), serta mendorong daya saing industri nasional. Pengaturannya disusun agar selaras dengan perkembangan teknologi dan kemajuan ilmu pengetahuan, serta berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila sebagai ideologi negara.

Dalam kerangka Undang-Undang Cipta Kerja, arah kebijakan strategis dituangkan ke dalam sepuluh klaster utama, antara lain bidang ketenagakerjaan, penguatan iklim investasi dan kegiatan usaha, kemudahan serta perlindungan bagi koperasi dan UMKM, pengembangan riset dan inovasi, pengadaan tanah, pengelolaan kawasan ekonomi, investasi pemerintah pusat, tata kelola administrasi pemerintahan, serta penegakan sanksi. Pembagian klaster tersebut dimaksudkan untuk menyederhanakan proses perizinan, mempercepat kegiatan usaha, dan mengurangi tumpang tindih regulasi yang sebelumnya kerap menimbulkan hambatan.

Melalui implementasi Undang-Undang Cipta Kerja, pemerintah menargetkan terciptanya iklim usaha yang lebih kondusif dan kompetitif guna mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Regulasi ini juga dipandang sebagai instrumen penting dalam reformasi birokrasi dan pembaruan sistem hukum, khususnya dalam menarik investasi, namun tetap diharapkan mampu menjamin penghormatan terhadap hak-hak pekerja di Indonesia.

Pengujian materiil terhadap Undang-Undang Cipta Kerja diajukan ke Mahkamah Konstitusi atas dasar dugaan ketidaksesuaian undang-undang tersebut dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satu pokok keberatan yang diajukan adalah anggapan bahwa sejumlah ketentuannya bertentangan dengan prinsip negara hukum, seperti kepastian hukum, supremasi hukum, serta perlindungan hak konstitusional warga negara. Para pemohon menilai bahwa beberapa norma berpotensi merugikan pekerja dan belum sepenuhnya mencerminkan tanggung jawab negara dalam melindungi hak-hak tersebut secara adil dan demokratis.

Selain menyoroti substansi pengaturan, kritik juga diarahkan pada aspek prosedural pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja yang dinilai tidak sepenuhnya memenuhi ketentuan formal pembentukan peraturan perundang-undangan. Situasi ini dikhawatirkan menimbulkan ketidakpastian hukum, terlebih setelah pengesahannya diikuti dengan penerbitan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu). Sebagian kalangan berpendapat bahwa penerbitan Perppu tersebut tidak memenuhi unsur kegentingan yang memaksa sebagaimana dirumuskan dalam putusan Mahkamah Konstitusi sebelumnya. Oleh karena itu, pengujian undang-undang ini juga dimaksudkan untuk menilai kesesuaian substansinya dengan prinsip-prinsip konstitusional.

Para pemohon mengemukakan bahwa sejumlah ketentuan dalam undang-undang tersebut belum selaras dengan regulasi yang telah berlaku sebelumnya, terutama dalam ranah ketenagakerjaan. Ketidaksesuaian ini dinilai berpotensi melahirkan pertentangan antar norma hukum yang pada akhirnya dapat menggerus jaminan keadilan sosial, menimbulkan ketidakpastian hukum, serta melemahkan perlindungan terhadap tenaga kerja. Oleh karena itu, pengujian undang-undang dipandang sebagai instrumen konstitusional yang penting untuk mengoreksi dan menyempurnakan norma hukum melalui penafsiran yang tepat serta perumusan kebijakan hukum yang lebih responsif oleh pembentuk undang-undang.

Pengajuan uji materiil ini didasarkan pada anggapan bahwa beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sehingga, sebagaimana ditegaskan oleh Mahkamah Konstitusi, tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Di samping berfungsi sebagai sarana pengujian konstitusionalitas, mekanisme ini juga berperan sebagai instrumen pengawasan terhadap tanggung jawab negara dalam menjamin hak-hak konstitusional warga negara, sekaligus mendorong pembaruan peraturan perundang-undangan yang lebih berkeadilan, demokratis, dan sejalan dengan prinsip konstitusi demi kepentingan masyarakat luas.

Perubahan Materi Undang-Undang Cipta Kerja Pasca Putusan MK No. 168/PUU- XXI/2023

Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut lahir dari proses pengujian konstitusional terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengesahkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Permohonan pengujian diajukan oleh Partai Buruh bersama sejumlah federasi dan konfederasi serikat pekerja yang menilai bahwa beberapa ketentuan dalam undang-undang tersebut berpotensi mengurangi serta melanggar hak-hak konstitusional pekerja sebagaimana dijamin oleh konstitusi. Dalam putusan yang dibacakan pada 31 Oktober 2024, Mahkamah Konstitusi mengabulkan sebagian permohonan para pemohon dan menolak bagian lainnya. Mahkamah menyatakan bahwa sejumlah norma dalam Undang-Undang Cipta Kerja, terutama yang berkaitan dengan aspek ketenagakerjaan, dinilai bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara bersyarat. Oleh karena itu, Mahkamah memerintahkan agar pengaturan mengenai ketenagakerjaan dipisahkan dari Undang-Undang Cipta Kerja dan disusun dalam undang-undang tersendiri dalam jangka waktu paling lama dua tahun.

Putusan tersebut membawa perubahan mendasar terhadap berbagai ketentuan di bidang ketenagakerjaan. Salah satu pokok penting yang ditegaskan adalah prinsip pengutamakan tenaga kerja Indonesia dalam pengisian kesempatan kerja. Berkaitan dengan penggunaan tenaga kerja asing, Mahkamah menekankan bahwa pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) merupakan kewenangan menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, bukan sekadar kewenangan pemerintah pusat secara umum. Selain itu, tenaga kerja asing hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan tertentu dan dalam jangka waktu terbatas, dengan syarat memiliki kompetensi yang relevan serta tetap mengedepankan prioritas bagi tenaga kerja Indonesia. Mahkamah juga menetapkan pembatasan terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan durasi maksimal lima tahun termasuk perpanjangannya, serta mewajibkan PKWT dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia

menggunakan huruf latin. Lebih lanjut, Mahkamah menegaskan perlunya kejelasan norma bahwa penentuan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan merupakan kewenanga

Menteri Ketenagakerjaan. Putusan ini juga memuat ketentuan mengenai kewajiban pemberi kerja untuk memprioritaskan tenaga kerja Indonesia dalam proses perekrutan, larangan melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum adanya putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap, serta pengaturan alternatif mengenai waktu istirahat mingguan dan cuti panjang bagi pekerja. Dalam aspek pengupahan, Mahkamah menegaskan bahwa penetapan upah harus dilakukan secara proporsional guna menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan kesepakatan para pihak, kemampuan perusahaan, serta tingkat produktivitas pekerja. Sementara itu, ketentuan mengenai pesangon tidak ditetapkan batas maksimalnya, sehingga perusahaan tetap dimungkinkan memberikan pesangon melebihi standar minimum yang ditentukan. Secara keseluruhan, putusan Mahkamah Konstitusi ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap arah pembaruan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia. Mahkamah menekankan pentingnya partisipasi publik, khususnya keterlibatan serikat pekerja dan organisasi buruh, dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan agar regulasi yang dihasilkan berlandaskan prinsip keadilan sosial dan perlindungan hak pekerja.

Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja Pasca Putusan MK terhadap Perlindungan Hukum Pekerja, Pengusaha, dan Pemerintah

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 merupakan tonggak penting dalam upaya penguatan perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia. Melalui putusan ini, Mahkamah Konstitusi mengabulkan sebagian permohonan pengujian materiil terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dengan menyatakan bahwa sejumlah ketentuan di dalamnya tidak sepenuhnya sejalan dengan prinsip-prinsip konstitusional, khususnya yang berkaitan dengan hak atas pekerjaan serta pemenuhan penghidupan yang layak bagi pekerja dan buruh.

Dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah Konstitusi telah menetapkan bahwa setiap pekerja berhak atas penghasilan yang adil dan memadai untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti pendidikan, kesehatan, dan jaminan kesejahteraan di masa tua. Mahkamah juga menekankan bahwa serikat pekerja harus berpartisipasi dalam proses perundingan upah dan penetapan upah di atas upah minimum untuk memperkuat posisi tawar mereka dalam menentukan struktur dan ukuran upah yang proporsional dan berkeadilan. Mahkamah memutuskan bahwa perubahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang memungkinkan perubahan sepihak terhadap jangka waktu atau penyelesaian pekerjaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat merugikan pekerja karena tidak selaras dengan prinsip keadilan dan perlindungan atas hak atas pekerjaan. Oleh karena itu, Mahkamah menegaskan bahwa struktur dan skala upah di tingkat perusahaan harus mempertimbangkan banyak hal, bukan hanya kepentingan pengusaha. Ini termasuk kemampuan perusahaan, tingkat produktivitas, klasifikasi jabatan, masa kerja, tingkat pendidikan, dan kompetensi pekerja. Implikasi dari putusan tersebut tercermin dalam upaya penguatan harmonisasi dan sinkronisasi norma antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, sekaligus menegaskan pentingnya partisipasi aktif serikat pekerja dalam proses perumusan kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, Mahkamah Konstitusi menegaskan komitmen sistem hukum nasional untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan investasi dan perlindungan hak-hak pekerja, serta meningkatkan kepastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha. Meskipun putusan ini dipandang sebagai langkah progresif dalam perlindungan hak buruh, sejumlah pihak masih mengkritisi potensi berkurangnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam beberapa kebijakan UU, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja dan fleksibilitas kerja. Namun demikian, Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa perlindungan hak-hak pekerja harus tetap menjadi prioritas utama dalam kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 membawa implikasi yang luas dan multidimensional terhadap kepastian hukum dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja di Indonesia. Putusan ini tidak semata-mata merevisi tata kelola regulasi ketenagakerjaan, melainkan juga menegaskan kembali nilai-nilai konstitusional yang menjamin hak atas pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi setiap warga negara (UUD 1945).

Dengan dikabulkannya sebagian permohonan pengujian materiil terhadap Undang-Undang Cipta Kerja, Mahkamah Konstitusi menekankan bahwa norma-norma yang berpotensi menimbulkan

multitafsir atau merugikan pekerja harus dirumuskan secara tegas dan pasti dalam undang-undang, bukan diserahkan pada pengaturan melalui peraturan pelaksana yang memiliki kedudukan lebih rendah. Kejelasan norma tersebut diharapkan mampu memperkuat kepastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha, sekaligus meminimalkan potensi konflik akibat perbedaan penafsiran dalam praktik.

Dari perspektif perlindungan tenaga kerja, putusan Mahkamah Konstitusi memperkuat posisi pekerja dalam perundingan mengenai upah serta pemenuhan hak-hak normatif lainnya, termasuk kepastian pembayaran upah, hak atas pesangon, dan perlindungan selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial hingga diperoleh putusan yang berkekuatan hukum tetap. Mahkamah juga menegaskan bahwa konsep penghidupan yang layak mencakup penghasilan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dasar, pendidikan, kesehatan, serta jaminan hari tua. Dengan demikian, pekerja memperoleh perlindungan hukum yang lebih pasti dan tidak mudah dirugikan oleh kebijakan sepihak pemberi kerja, khususnya dalam pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Bagi pihak pemberi kerja, putusan ini turut memberikan kepastian hukum melalui penegasan batasan serta prosedur yang jelas dalam pengelolaan ketenagakerjaan, termasuk penggunaan tenaga kerja asing dan pengaturan struktur serta skala upah. Pemerintah didorong untuk mengatur secara rinci aspek-aspek teknis, seperti jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu dan mekanisme pemutusan hubungan kerja, langsung dalam undang-undang guna menghindari penafsiran yang beragam dan sengketa hukum di kemudian hari. Selain itu, kewenangan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing kini ditegaskan berada pada Menteri Ketenagakerjaan, sehingga proses persetujuan penggunaan tenaga kerja asing menjadi lebih spesifik, terukur, dan transparan.

Putusan Mahkamah Konstitusi ini juga mendorong upaya harmonisasi dan sinkronisasi norma antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, sekaligus menginstruksikan pembentuk undang-undang untuk menyusun undang-undang ketenagakerjaan tersendiri yang lebih komprehensif. Langkah tersebut diharapkan dapat memperkuat kepastian hukum bagi seluruh pihak dalam hubungan industrial, baik pekerja maupun pengusaha. Dengan sistem pengaturan yang lebih sistematis dan terstruktur, diharapkan tercipta iklim kerja yang kondusif, peningkatan perlindungan hak-hak pekerja, serta dukungan terhadap iklim investasi yang sehat dan berkelanjutan.

Secara menyeluruh, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menjadi fondasi penting dalam pembentukan sistem ketenagakerjaan yang lebih adil, transparan, dan berorientasi pada kepastian hukum. Putusan ini menegaskan komitmen hukum nasional untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan dunia usaha dan perlindungan hak-hak pekerja, sehingga manfaat peraturan ketenagakerjaan dapat dirasakan secara adil oleh seluruh pihak yang terlibat dalam hubungan industri kerja di Negara Indonesia.

Perkembangan kebijakan ketenagakerjaan nasional dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan kecenderungan yang mengarah pada penguatan harmonisasi dan sinkronisasi regulasi. Harmonisasi dimaksudkan untuk menyelaraskan berbagai peraturan perundang-undangan yang sebelumnya bersifat tidak konsisten, tumpang tindih, atau saling bertentangan dengan hukum, sehingga mampu menciptakan kepastian hukum serta perlindungan yang lebih optimal bagi pekerja dan pengusaha. Sementara itu, sinkronisasi bertujuan memastikan keterpaduan kebijakan antara pemerintah pusat dan daerah, serta antarinstansi, agar implementasi regulasi ketenagakerjaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Hukum telah mengambil langkah-langkah strategis, antara lain melalui penguatan kerja sama lintas sektor dalam perumusan regulasi yang lebih selaras dan aplikatif. Sinergi tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepastian hukum, memperkuat tata kelola kelembagaan, serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan iklim usaha yang kondusif. Upaya ini juga didukung oleh kolaborasi dengan berbagai kementerian dan lembaga terkait, pemerintah daerah, serta mitra pembangunan guna memastikan implementasi kebijakan ketenagakerjaan dapat berjalan secara merata dan berkelanjutan.

Harmonisasi dan sinkronisasi regulasi ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari agenda prioritas nasional dalam rangka penguatan sumber daya manusia yang unggul, produktif, dan berdaya saing, dengan ditopang oleh kerangka hukum yang jelas dan kuat. Penyelarasan kebijakan ketenagakerjaan dan regulasi investasi diharapkan dapat meningkatkan daya saing nasional di tingkat global serta mendorong percepatan pembangunan ekonomi dan infrastruktur.

Implikasi Putusan MK Terhadap Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menimbulkan dampak yang substansial terhadap tatanan ketenagakerjaan nasional. Salah satu konsekuensi penting dari putusan tersebut adalah penegasan pembatasan praktik alih daya (outsourcing) yang hanya diperkenankan untuk jenis pekerjaan penunjang atau non-inti, seperti layanan kebersihan, pengamanan, katering, dan pengemudi. Dengan demikian, pekerjaan yang bersifat utama dan berkelanjutan wajib dilaksanakan oleh pekerja tetap. Kebijakan ini bertujuan untuk mencegah praktik eksploitasi tenaga kerja serta memperkuat jaminan perlindungan hak-hak pekerja pada sektor inti perusahaan.

Terkait penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA), putusan tersebut mengalihkan kewenangan persetujuan dari pemerintah pusat kepada Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, sehingga mekanisme perizinan menjadi lebih terstruktur, selektif, dan berada di bawah pengawasan yang lebih efektif. Pengusaha diwajibkan mengutamakan tenaga kerja Indonesia dalam setiap peluang kerja dan hanya diperkenankan mempekerjakan TKA apabila terbukti tidak tersedia tenaga kerja lokal yang memenuhi kualifikasi. Pembuktian tersebut dilakukan melalui pengajuan dan persetujuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) oleh Menteri Ketenagakerjaan. Selain itu, TKA yang bekerja di Indonesia dituntut untuk berkompetisi secara sehat dengan tenaga kerja lokal. Apabila terdapat tenaga kerja Indonesia yang memenuhi persyaratan, penggunaan TKA menjadi tidak dapat dibenarkan. Perusahaan juga didorong untuk melaksanakan program alih teknologi dan alih keahlian kepada tenaga kerja lokal guna meningkatkan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia Indonesia secara berkelanjutan.

Dalam aspek pengupahan, Mahkamah Konstitusi memperluas pemaknaan konsep penghidupan yang layak bagi pekerja, yang tidak semata-mata terbatas pada besaran upah, melainkan juga mencakup akses terhadap pendidikan, layanan kesehatan, serta jaminan hari tua. Penetapan kebijakan pengupahan melibatkan peran Dewan Pengupahan Daerah dan pemerintah daerah agar proses perumusannya lebih partisipatif dan responsif terhadap kondisi serta kebutuhan setempat. Selain itu, penyusunan struktur dan skala upah harus mempertimbangkan faktor golongan, jabatan, masa kerja, tingkat pendidikan, kompetensi, kemampuan perusahaan, serta produktivitas tenaga kerja.

Putusan tersebut juga membawa perubahan signifikan terhadap mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK hanya dapat dilakukan setelah seluruh proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial diselesaikan dan memperoleh kekuatan hukum tetap. Apabila pengusaha melakukan PHK sebelum proses tersebut berakhir, maka pengusaha tetap berkewajiban membayarkan upah beserta hak-hak lainnya kepada pekerja yang bersangkutan. Ketentuan ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan yang lebih kuat terhadap pekerja dari tindakan PHK sepihak yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum.

Selanjutnya, dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Mahkamah Konstitusi menetapkan batasan jangka waktu maksimal selama lima tahun, termasuk masa perpanjangan, serta menegaskan bahwa PKWT tidak dapat semata-mata didasarkan pada kesepakatan para pihak. PKWT wajib dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dengan menggunakan huruf Latin dan harus memuat kejelasan mengenai hak dan kewajiban pekerja yang terikat dalam perjanjian tersebut (MK RI).

Pengaturan mengenai pemberian uang pesangon bagi pekerja yang mengalami PHK juga dipertegas, yaitu sekurang-kurangnya diberikan sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Bab IV Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Selain itu, dalam hal perusahaan berada dalam kondisi pailit atau likuidasi, pembayaran upah pekerja harus diprioritaskan dibandingkan dengan kreditur preferen lainnya, kecuali kreditur pemegang hak jaminan kebendaan. Ketentuan ini mencerminkan penegasan negara terhadap perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja, khususnya dalam situasi ketidakstabilan keuangan perusahaan.

Tantangan dan Dinamika Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja Pasca Putusan MK

Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 di tingkat praktik memerlukan mekanisme yang relatif kompleks serta menuntut penyesuaian menyeluruh dalam berbagai aspek hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Putusan ini menegaskan pengalihan kewenangan persetujuan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dari pemerintah pusat kepada Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Pengalihan kewenangan tersebut merupakan langkah strategis

dalam rangka mengutamakan tenaga kerja Indonesia serta meningkatkan efektivitas pengawasan terhadap pemanfaatan TKA pada sektor-sektor tertentu yang memerlukan kompetensi khusus.

Dalam pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Mahkamah Konstitusi menekankan kewajiban penyusunan perjanjian kerja dalam bentuk tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin. Ketentuan ini dimaksudkan untuk menjamin kepastian hukum serta mencegah perbedaan penafsiran antara pengusaha dan pekerja yang berpotensi menimbulkan perselisihan. Selain itu, pengaturan tersebut bertujuan untuk memberikan perlindungan yang lebih optimal kepada pekerja dari praktik kontrak kerja yang bersifat sepihak atau tidak transparan.

Berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), putusan Mahkamah Konstitusi mengatur bahwa pelaksanaan PHK harus didahului oleh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bertahap. Apabila perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja tidak menghasilkan kesepakatan, PHK hanya dapat dilaksanakan setelah adanya putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap. Mekanisme ini menegaskan prinsip musyawarah dan keadilan, sekaligus mencegah terjadinya PHK secara sepihak dan sewenang-wenang.

Meskipun demikian, pelaksanaan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut menghadapi sejumlah kendala di lapangan. Salah satu tantangan utama adalah perlunya penyesuaian dan pembentukan berbagai peraturan pelaksana, baik dalam bentuk Peraturan Pemerintah maupun Peraturan Menteri, yang harus disusun dan diterbitkan secara tepat waktu agar putusan dapat diimplementasikan secara efektif. Tantangan lainnya muncul dari potensi keberatan pelaku usaha yang menilai mekanisme PHK menjadi lebih panjang dan kompleks, serta kekhawatiran dari kalangan pekerja terkait belum optimalnya perlindungan hak akibat ketidakpastian pelaksanaan di tingkat daerah maupun perusahaan.

Oleh karena itu, implementasi putusan Mahkamah Konstitusi ini menuntut adanya koordinasi dan sosialisasi yang intensif antara pemerintah, dunia usaha, dan organisasi serikat pekerja. Sosialisasi tersebut diperlukan untuk memastikan keseragaman pemahaman terhadap perubahan regulasi yang ditetapkan. Selain itu, keterbatasan kapasitas lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga menjadi hambatan tersendiri, khususnya dalam menghadapi potensi peningkatan jumlah perkara akibat penerapan mekanisme baru. Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan penguatan kelembagaan melalui peningkatan kapasitas sumber daya manusia, penyediaan pendampingan hukum, serta edukasi yang berkelanjutan bagi seluruh pihak terkait.

Secara normatif, penerapan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU- XXI/2023 memerlukan mekanisme yang terencana dan komprehensif, mulai dari penyebarluasan substansi putusan kepada seluruh pemangku kepentingan, penyempurnaan peraturan pelaksana, hingga penguatan penegakan hukum di tingkat daerah. Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan putusan ini masih menghadapi berbagai kendala, antara lain keterbatasan kesiapan aparatur pemerintah daerah dan minimnya sumber daya dalam menyesuaikan regulasi yang ada. Selain itu, belum tersedianya petunjuk teknis yang rinci dari pemerintah pusat serta belum terintegrasinya sistem perizinan dan pelaporan digital, seperti OSS-RBA, dengan platform lain turut menimbulkan hambatan administratif dan keterlambatan proses.

Adapun solusi yuridis terhadap permasalahan implementasi putusan tersebut meliputi penyusunan dan penerbitan peraturan pelaksana yang jelas dan terperinci oleh pemerintah, baik dalam bentuk Peraturan Pemerintah maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Regulasi tersebut harus mengatur secara teknis mengenai penggunaan TKA, ketentuan PKWT, serta prosedur penyelesaian PHK, sehingga memberikan pedoman yang tegas dan menghindari terjadinya multitafsir dalam pelaksanaannya.

Selain itu, Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) perlu diperkuat, baik dari aspek sumber daya manusia maupun infrastruktur pendukung. Dinas Ketenagakerjaan di daerah harus memperoleh pelatihan dan bimbingan teknis secara berkelanjutan agar mampu menangani peningkatan jumlah perkara secara profesional, cepat, dan berkeadilan. Peningkatan jumlah serta kompetensi mediator, konsiliator, dan hakim hubungan industrial juga menjadi kebutuhan mendesak guna menjamin efektivitas penyelesaian sengketa dan kepastian hukum.

Sosialisasi dan edukasi hukum juga harus dilaksanakan secara berkesinambungan kepada seluruh pemangku kepentingan, termasuk pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan masyarakat umum. Kegiatan tersebut dapat dilakukan melalui seminar, pelatihan, serta penyusunan panduan praktis yang menjelaskan perubahan regulasi, hak dan kewajiban para pihak, serta mekanisme penyelesaian

perselisihan untuk mencegah konflik akibat kurangnya pemahaman terhadap ketentuan hukum yang baru.

Penyelarasan peraturan pelaksana ketenagakerjaan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 dilakukan melalui pembentukan regulasi baru serta penyesuaian terhadap peraturan yang telah ada, dengan berlandaskan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja sebagai undang-undang. Proses harmonisasi ini mencakup pengaturan mekanisme penyelesaian pemutusan hubungan kerja, termasuk kewajiban perundingan bipartit dan keharusan adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap sebelum PHK dilaksanakan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta peraturan menteri terkait. Tujuan dari penyelarasan tersebut adalah untuk menjamin kepastian hukum, melindungi hak-hak pekerja, meningkatkan efektivitas penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, serta mencegah terjadinya tumpang tindih maupun kekosongan hukum dalam praktik.

SIMPULAN

Penerapan Undang-Undang Cipta Kerja pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menegaskan adanya kebutuhan mendesak akan penataan ulang kebijakan hukum ketenagakerjaan secara komprehensif guna menjamin kepastian hukum serta perlindungan yang proporsional bagi pekerja dan pengusaha. Putusan ini memberikan arah pembaruan yang fundamental dengan menegaskan bahwa pengaturan ketenagakerjaan tidak lagi dapat ditempatkan sebagai bagian yang bersifat umum dalam Undang-Undang Cipta Kerja, melainkan harus dipisahkan dan diatur dalam undang-undang tersendiri yang lebih spesifik, sistematis, dan berlandaskan prinsip-prinsip konstitusional. Terkait dengan perubahan substansi materilnya, putusan ini mencerminkan komitmen negara untuk menyeimbangkan kepentingan dunia usaha dengan perlindungan tenaga kerja, yang diwujudkan melalui pembatasan praktik alih daya hanya pada pekerjaan non-inti, pengetatan penggunaan Tenaga Kerja Asing dengan mengedepankan prioritas tenaga kerja lokal, serta penegasan bahwa PHK harus dilakukan melalui prosedur yang adil dan berkekuatan hukum tetap. Selain itu, Mahkamah Konstitusi memperluas pemaknaan penghidupan yang layak dalam kebijakan pengupahan, pengaturan yang lebih jelas mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pemberian pesangon, serta prioritas pembayaran upah dalam kondisi pailit atau likuidasi perusahaan yang semakin menegaskan keberpihakan negara terhadap perlindungan hak-hak konstitusional pekerja.

Berkenaan dengan tantangan di lapangan, dalam tataran implementasi, pelaksanaan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut masih menghadapi berbagai kendala, terutama terkait ketidakjelasan norma hukum turunan serta keterbatasan kesiapan aparat pemerintah daerah dalam menyesuaikan peraturan pelaksana. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidaksamaan dalam penegakan hukum dan memicu perselisihan hubungan industrial, khususnya dalam penerapan ketentuan mengenai Tenaga Kerja Asing, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, pengaturan cuti, sistem pengupahan, dan mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja. Ketidaksinkronan regulasi tersebut pada akhirnya berisiko menghambat tujuan utama putusan Mahkamah Konstitusi dalam mewujudkan kepastian hukum dan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan.

Sebagai upaya penyelesaian, diperlukan langkah-langkah yuridis yang terarah dan berkelanjutan, antara lain melalui penyusunan dan penerbitan peraturan pelaksana yang jelas dan terperinci, penguatan kapasitas Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), serta peningkatan sosialisasi dan edukasi hukum kepada pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan masyarakat luas. Pemerintah diharapkan segera melakukan penyesuaian regulasi agar tidak terjadi kekosongan hukum pasca-putusan ini demi menjamin hak-hak seluruh pihak yang terlibat dalam hubungan industrial.

Di samping itu, sangat penting untuk mengupayakan harmonisasi peraturan pelaksana ketenagakerjaan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 melalui pembentukan regulasi baru maupun perubahan regulasi yang ada, dengan berlandaskan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Langkah strategis ini diharapkan mampu mencegah tumpang tindih dan kekosongan hukum, sekaligus memperkuat perlindungan hak pekerja serta menciptakan hubungan industrial yang lebih adil, transparan, dan berkelanjutan bagi seluruh pemangku kepentingan di Indonesia.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian sekaligus penyusunan artikel ini.

REFERENSI

- Adwa Ardelia, T., Alldo Hibahtillah, M., Adilla Imon, S., Prima Ningrum, G., Damayanti, R., Naelufar, R., Fariz Nur Agung, M., & Nur Aini, A. (2024). Analisis kedudukan pekerja outsourcing: Kajian terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(4), 284–290.
- Ali, A. (2015). *Menguak tabir hukum* (2nd ed.). Kencana.
- Azahra, A. P., Clara, A., Simanjuntak, A., Abdurrahman, M. H., & Siswajanthi, F. (2025). Harmonisasi kebijakan perburuhan dan regulasi investasi dalam Undang-Undang Cipta Kerja: Dampaknya terhadap dinamika pertumbuhan ekonomi Indonesia dalam jangka pendek dan panjang. *Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, 10(6).
- Hafizh, D. F., Maghribi, G., Mulyani, R., Afradyta, S. R., & Fernanda, S. (2022). Analisis praktik outsourcing dalam perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Lemhannas RI*, 10(3), 212–223.
- Hasibuan, F., Girsang, J., & Situmeang, A. (2022). Implikasi penerapan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 terhadap implementasi omnibus law di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 10(3), 162–175.
- Novianto, A. S., & Herawati, R. (2022). Efektivitas Undang-Undang Cipta Kerja dalam pembangunan hukum Indonesia. *Jurnal USM*, 5(1), 401–411.
- Oktawila, D., Bagijo, H. E., & Tanudjaja. (2025). Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap regulasi ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. *Jurnal Media Informatika (JUMIN)*, 6(3), 1697–1703.
- Pomolango, S., Rejeki, A. S., & Moonti, R. M. (2025). Analisis dampak pengaturan perjanjian kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja terhadap keadilan sosial. *Amandemen: Jurnal Ilmu Pertahanan, Politik dan Hukum Indonesia*, 2(3), 242–249.
- Prasetyo, K. (2025). Konsekuensi yuridis proses pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 5(2), 1214–1224.
- Riani. (2025). Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 dan pengaruhnya terhadap pertumbuhan ekonomi. *Jurnal Selisik*, 11(1), 266–280.
- Rusyiana, Amalia, I., Isma, N., Ardiyanto, W. P., Fahmi, M. W., Mawaddah, D., & Noviarani, D. (2025). Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023: Implikasi terhadap perlindungan hak pekerja di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(7), 139–147.
- Sapta Samudera, R. (2025). Implementasi kebijakan Undang-Undang Cipta Kerja dalam tata kelola ketenagakerjaan, lingkungan, dan perizinan berusaha berbasis risiko di Indonesia pasca-pandemi. *Development Policy and Management Review (DPMR) Jurnal Unhas*, 5(1).
- Saputri, D. A., & Sulistiyono, T. (2025). Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap perlindungan bagi pekerja dengan PKWT dalam perspektif good corporate governance. Dalam *Book Chapter Hukum dan Lingkungan* (Vol. 2, pp. 394–417).
- Sirait, R., Shahrullah, R. S., & Syarief, E. (2022). Harmonisasi hukum ketenagakerjaan di kawasan ASEAN dalam mendukung penerapan ASEAN Mutual Recognition Arrangement (studi kasus: Indonesia, Singapura, dan Vietnam). *Jurnal Selat*, 10(1), 1–21.
- Sirait, S. K., Siregar, F. R., & Wijayati, A. (2025). Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023: Implikasi terhadap pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Prisma Hukum*, 9(4).
- Sukma, M. K., Restu, K. A., Imanuella, G. T., & Valentina, C. (2025). Kajian terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023: Analisis pergeseran paradigma ketenagakerjaan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK). *Jurnal Ilmiah Nusantara*, 2(1), 473–485.

- Sumertajaya, I. K. S. W., Dewi, K. A. P., Swetasoma, C. G., & Adhi Utama, I. D. M. (2024). Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). *Jurnal Yustitia*, 19(2), 30–41.
- Tambingon, Z. I., Iskandar, R., & Tesmanto, J. (2025). Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi mengenai waktu kerja lima hari terhadap dampak kualitas tenaga kerja di CV Mitra Cerdas Indonesia. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 5(3), 381–395.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. (2023). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 57*.
- Yosi Agustian, M., Anwar, J., Meilansyah, A., Sari, Y., & Ajadillah, M. (2023). Implementasi omnibus law dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. *Lex Stricta: Jurnal Ilmu Hukum*, 2(2), 59–72.