
Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023: Analisis Pergeseran Paradigma Ketenagakerjaan Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Mayzura Kamila Sukma¹, Kezia Ananda Restu², Gracia Tirta Imanuella³, Cindy Valentina⁴

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

Abstract. *This study aims to analyze the content and implications of the Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023 regarding the shift in the labor paradigm, particularly in the context of termination of employment (PHK) in Indonesia. The research method used is a normative juridical approach, focusing on relevant laws and the Constitutional Court decision as the main study materials. This decision marks a turning point in the development of labor law in Indonesia, where the Constitutional Court emphasizes the importance of balancing the protection of workers' rights and the flexibility granted to employers. The study finds that the decision reinforces stricter and more transparent procedures regarding PHK, while still providing space for employers to maintain flexibility in their business operations. This paradigm shift has significant implications for PHK practices, where worker protection is strengthened without obstructing necessary restructuring or business adjustments. The study also offers recommendations for strengthening regulations, improving implementation oversight, and providing more effective labor dispute resolution to ensure fair and sustainable application.*

Keywords: Constitutional Court Decision, PHK, labor paradigm, normative juridical, worker protection, employer flexibility.

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis isi dan implikasi dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terkait dengan pergeseran paradigma ketenagakerjaan, khususnya dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, dengan pendekatan terhadap peraturan perundang-undangan dan putusan MK yang relevan sebagai bahan kajian utama. Putusan MK ini menjadi titik balik dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia, di mana Mahkamah Konstitusi menekankan pentingnya keseimbangan antara perlindungan terhadap hak pekerja dan fleksibilitas yang diberikan kepada pengusaha. Penelitian ini menemukan bahwa putusan tersebut menegaskan prosedur yang lebih ketat dan transparan terkait PHK, sekaligus memberikan ruang bagi pengusaha untuk tetap memiliki fleksibilitas dalam operasional perusahaan. Pergeseran paradigma ini membawa implikasi signifikan terhadap praktik PHK, di mana perlindungan pekerja diperkuat namun tidak menghalangi kebijakan restrukturisasi atau penyesuaian perusahaan yang dibutuhkan. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi untuk penguatan regulasi, pengawasan implementasi, serta penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang lebih efektif untuk memastikan penerapan yang adil dan berkelanjutan.*

Kata Kunci: Putusan MK, PHK, paradigma ketenagakerjaan, yuridis normatif, perlindungan pekerja, fleksibilitas pengusaha.

Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023: Analisis Pergeseran Paradigma Ketenagakerjaan Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pendahuluan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu isu yang sering menjadi polemik dalam hubungan industrial di Indonesia. Konflik yang timbul dari PHK kerap melibatkan perdebatan antara perlindungan hak pekerja dan fleksibilitas pengusaha dalam menjalankan bisnisnya. Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU-XXI/2023 menjadi salah satu tonggak penting dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia, khususnya terkait PHK. Putusan ini memberikan pandangan baru terhadap peraturan-peraturan terkait PHK, yang berpotensi mengubah paradigma ketenagakerjaan secara signifikan.

Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 berangkat dari pengujian konstusionalitas terhadap beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pemohon berpendapat bahwa beberapa ketentuan dalam undang-undang tersebut dianggap merugikan pekerja karena memberikan keleluasaan kepada pengusaha untuk melakukan PHK tanpa dasar yang cukup kuat. Dalam putusannya, MK menegaskan pentingnya keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. MK memutuskan untuk mengubah penafsiran beberapa norma yang dianggap tidak memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja, khususnya dalam hal PHK. Putusan ini mencerminkan pendekatan yang lebih progresif terhadap perlindungan hak-hak pekerja.

Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 memberikan Penguatan Prinsip Perlindungan Pekerja, Mahkamah Konstitusi menekankan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja harus menjadi upaya terakhir setelah semua mekanisme penyelesaian konflik antara pekerja dan pengusaha dilakukan. Dengan demikian, pengusaha diwajibkan untuk mempertimbangkan opsi lain sebelum melakukan PHK selanjutnya. Peninjauan terhadap Klausul PHK Sepihak dimana Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa ketentuan yang memberikan keleluasaan bagi pengusaha untuk melakukan PHK sepihak bertentangan dengan prinsip keadilan dan perlindungan pekerja. Oleh karena itu, proses PHK harus

melalui mekanisme yang transparan dan melibatkan pihak ketiga, seperti lembaga mediasi atau pengadilan hubungan industrial dan hak-hak Pekerja Pasca-PHK ini di dalam putusan ini, MK juga menegaskan pentingnya memberikan jaminan bagi pekerja yang terkena PHK, seperti pesangon yang layak, tunjangan, dan pelatihan kerja untuk mendukung transisi ke pekerjaan baru.

Sebagai implikasi hukum dan sosial dari Putusan MK ini yang membawa implikasi yang luas bagi hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dampak yang dapat diidentifikasi adalah Perubahan Regulasi Ketenagakerjaan dimana Putusan ini memaksa pemerintah untuk meninjau kembali regulasi terkait PHK dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Pemerintah perlu memastikan bahwa peraturan-peraturan tersebut sejalan dengan prinsip-prinsip yang ditegaskan oleh MK. Dengan putusan ini, pekerja memiliki jaminan hukum yang lebih kuat terhadap PHK sepihak. Hal ini memberikan kepastian hukum yang lebih baik bagi pekerja dan mengurangi potensi penyalahgunaan oleh pengusaha.

Hanya tantangan bagi pengusaha dimana pengusaha mungkin menghadapi tantangan tambahan dalam melaksanakan PHK karena adanya proses yang lebih ketat dan persyaratan baru. Namun, hal ini dapat mendorong pengusaha untuk lebih berhati-hati dalam manajemen tenaga kerja dan mengedepankan dialog dengan pekerja dan dampak sosial ekonomi dimana putusan ini berpotensi menciptakan stabilitas sosial yang lebih baik dengan mengurangi konflik industrial akibat PHK. Namun, di sisi lain, pengusaha mungkin menganggap regulasi yang lebih ketat ini sebagai hambatan dalam pengelolaan bisnis, terutama di sektor-sektor yang rawan fluktuasi ekonomi.

Sementara pada Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 mencerminkan pergeseran paradigma ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dalam aspek Dari Fleksibilitas Menuju Stabilitas yang mana paradigma sebelumnya cenderung memberikan fleksibilitas lebih besar kepada pengusaha dalam melakukan PHK. Dengan adanya putusan ini, fokus bergeser menuju stabilitas hubungan kerja, dengan menempatkan perlindungan pekerja sebagai prioritas utama, kemudian Penguatan Prinsip Keadilan dimana putusan ini menunjukkan bahwa prinsip keadilan harus menjadi dasar dalam setiap keputusan terkait PHK. Hal ini menggeser pendekatan yang selama ini lebih mengutamakan efisiensi ekonomi tanpa mempertimbangkan dampaknya terhadap

Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023: Analisis Pergeseran Paradigma Ketenagakerjaan Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

pekerja, dan Peningkatan Peran Negara yang mana negara diharapkan memainkan peran yang lebih aktif dalam memastikan implementasi putusan ini, baik melalui regulasi yang lebih jelas maupun pengawasan yang ketat. Hal ini mencerminkan peningkatan tanggung jawab negara dalam melindungi hak-hak pekerja.

Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 merupakan langkah maju dalam memberikan perlindungan hukum yang lebih baik bagi pekerja di Indonesia. Putusan ini menegaskan pentingnya keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, serta perlunya proses PHK yang adil dan transparan. Namun, implementasi putusan ini memerlukan upaya lebih lanjut dari pemerintah, pengusaha, dan pekerja untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Sebagai rekomendasi, pemerintah perlu segera merevisi regulasi ketenagakerjaan yang terkait dengan PHK agar sesuai dengan putusan MK. Selain itu, pengusaha harus lebih proaktif dalam menciptakan dialog dengan pekerja dan mengembangkan strategi manajemen tenaga kerja yang lebih inklusif. Sementara itu, pekerja dan serikat pekerja perlu meningkatkan pemahaman mereka terhadap hak-hak yang diatur dalam putusan ini, sehingga dapat mengadvokasi kepentingan mereka secara efektif. Dengan demikian, dengan adanya sinergi antara semua pihak, diharapkan pergeseran paradigma ketenagakerjaan ini dapat membawa dampak positif yang berkelanjutan bagi dunia kerja di Indonesia.

Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah yang dapat dirumuskan berdasarkan artikel berikut:

1. Bagaimana isi dan implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dalam aspek PHK?
2. Bagaimana pergeseran paradigma ketenagakerjaan yang dihasilkan dari Putusan MK tersebut, terutama dalam konteks perlindungan pekerja dan fleksibilitas pengusaha?

Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian normatif terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU-XXI/2023 dengan fokus pada pergeseran paradigma ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Penelitian ini akan menganalisis implikasi hukum dari putusan MK terhadap ketenagakerjaan di Indonesia, terutama dalam hal perubahan atau penegasan aturan mengenai PHK dan perlindungan hak-hak pekerja. Pendekatan yuridis normatif digunakan untuk menganalisis ketentuan hukum yang ada dan sejauh mana pergeseran tersebut mempengaruhi sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Tujuan Penelitian adalah untuk menganalisis dampak hukum dari Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap kebijakan ketenagakerjaan dan PHK di Indonesia. Mengidentifikasi pergeseran paradigma ketenagakerjaan pasca-putusan MK, khususnya dalam kaitannya dengan hak pekerja dan kewajiban pengusaha. Menilai sejauh mana perubahan yang dihasilkan oleh putusan MK sesuai dengan prinsip-prinsip konstitusional dan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yang berfokus pada analisis norma hukum yang berlaku, termasuk putusan MK, undang-undang, peraturan pemerintah, dan peraturan lainnya yang relevan dengan ketenagakerjaan dan PHK. Penelitian ini juga akan memeriksa interpretasi hukum yang terkandung dalam putusan MK, serta kesesuaiannya dengan prinsip-prinsip hukum konstitusional dan hak asasi manusia. Sumber Data yang digunakan yaitu Data Primer seperti Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Ini merupakan sumber utama dalam penelitian ini untuk menganalisis perubahan yang dihasilkan oleh putusan tersebut dalam konteks PHK dan ketenagakerjaan. Dan Peraturan Perundang-undangan seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan peraturan pelaksana lainnya yang berkaitan dengan PHK dan perlindungan pekerja. Adapun Data Sekunder seperti Literatur Hukum berupa Buku-buku, artikel jurnal, dan penelitian sebelumnya yang membahas mengenai PHK, ketenagakerjaan, dan peran Mahkamah Konstitusi dalam perubahan peraturan ketenagakerjaan. Dokumentasi Lembaga Pemerintah dan Organisasi Terkait, Laporan-laporan yang diterbitkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), dan lembaga lainnya yang relevan mengenai ketenagakerjaan dan perubahan

Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023: Analisis Pergeseran Paradigma Ketenagakerjaan Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

kebijakan terkait PHK. Serta Pandangan para akademisi, praktisi hukum, dan ahli ketenagakerjaan mengenai implikasi hukum dari putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap ketenagakerjaan di Indonesia.

Hasil dan Pembahasan

A. Identifikasi Pergeseran Paradigma Ketenagakerjaan Sebagai Implikasi Perbandingan Regulasi Setelah Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU-XXI/2023 telah memunculkan pergeseran paradigma ketenagakerjaan yang signifikan, khususnya dalam konteks perbandingan regulasi sebelum dan sesudah berlakunya putusan ini. Sebelumnya, regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Cipta Kerja (UU Ciptaker) berorientasi pada fleksibilitas pasar tenaga kerja dengan tujuan utama menarik investasi dan meningkatkan daya saing ekonomi. Pendekatan ini tercermin dalam beberapa kebijakan seperti kemudahan pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pelonggaran batasan dalam penggunaan tenaga kerja outsourcing, serta perubahan mekanisme pengupahan dan pengurangan hak pekerja, seperti besaran pesangon. Namun, pendekatan yang lebih pro-pasar ini mendapat banyak kritik karena dinilai mengabaikan perlindungan pekerja, menciptakan ketidakpastian kerja, dan memunculkan potensi ketimpangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja.

¹Setelah Putusan MK, paradigma regulasi ketenagakerjaan bergeser dari fokus pada fleksibilitas ke arah penguatan perlindungan hak-hak pekerja. Mahkamah menekankan pentingnya keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja, yang mencerminkan kebutuhan akan regulasi yang lebih adil dan berorientasi pada keadilan sosial. Dengan putusan ini, terdapat dorongan untuk mengkaji ulang beberapa kebijakan kontroversial dalam UU Ciptaker, seperti regulasi outsourcing dan kontrak kerja jangka pendek, agar lebih memberikan kepastian hukum dan stabilitas kerja bagi pekerja. Selain itu, aspek perlindungan pekerja dalam hal pengupahan, jaminan sosial, dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga menjadi perhatian utama dalam revisi

¹ Farianto, W. (2021). *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan*. Sinar Grafika.

kebijakan. Regulasi baru diharapkan dapat mengakomodasi kebutuhan fleksibilitas pasar kerja tanpa mengorbankan hak-hak dasar pekerja.

Lebih jauh, putusan MK ini juga menyoroti pentingnya tata kelola regulasi yang lebih partisipatif dan inklusif. Salah satu kritik utama terhadap UU Ciptaker adalah minimnya ruang partisipasi publik dalam proses legislasi, yang membuat regulasi tersebut dianggap kurang mencerminkan kebutuhan seluruh pemangku kepentingan. Putusan MK mendorong perubahan paradigma dalam proses legislasi, di mana pemerintah diwajibkan untuk melibatkan berbagai pihak, termasuk serikat pekerja, akademisi, dan organisasi masyarakat sipil, guna memastikan bahwa regulasi yang dihasilkan lebih representatif dan responsif terhadap kebutuhan di lapangan. Pendekatan ini juga mencerminkan pergeseran dari proses legislasi cepat menuju proses yang lebih transparan, akuntabel, dan menghormati prinsip-prinsip demokrasi.

²Paradigma ketenagakerjaan juga bergeser dari orientasi investasi semata ke pendekatan berbasis hak asasi manusia, di mana pekerja dipandang sebagai subjek utama yang perlu dilindungi dan diberdayakan. Regulasi yang hanya fokus pada kemudahan investasi tanpa mempertimbangkan dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja dinilai tidak berkelanjutan. Oleh karena itu, regulasi pasca Putusan MK harus mampu mengintegrasikan dimensi perlindungan sosial dan kesejahteraan pekerja dengan kebutuhan untuk menciptakan iklim usaha yang kompetitif. Dalam hal ini, stabilitas kerja, jaminan kesejahteraan, dan penghapusan ketidakpastian dalam hubungan kerja menjadi elemen yang tidak dapat diabaikan.

Secara keseluruhan, Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 memaksa regulasi ketenagakerjaan di Indonesia untuk bergerak menuju keseimbangan yang lebih baik antara kepentingan ekonomi dan sosial. Pergeseran paradigma ini menuntut perubahan fundamental dalam substansi regulasi dan cara pandang pemerintah terhadap pekerja sebagai aset utama pembangunan bangsa. Ke depan, regulasi ketenagakerjaan harus

² Oktavia, D., & Prayitno, S. (2024). Hukum Administrasi Negara Bidang Ketenagakerjaan Zaman Orde Baru, Era Reformasi Dan Era Digitalisasi Dalam Revolusi Industri 4.0. *KRAKATAU (Indonesian of Multidisciplinary Journals)*, 2(1), 42-47.

Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023: Analisis Pergeseran Paradigma Ketenagakerjaan Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

mampu menjawab tantangan modernisasi pasar tenaga kerja tanpa mengabaikan keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak pekerja.

B. Dampak Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap UU Ketenagakerjaan dan Potensi Perubahan dalam praktik PHK di Indonesia

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU-XXI/2023 membawa perubahan signifikan dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, khususnya dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK). Sebelumnya, PHK sering kali dilakukan oleh pengusaha tanpa memberikan ruang bagi pekerja untuk membela hak-haknya, sehingga seringkali pekerja merasa dirugikan. Dengan adanya putusan MK ini, pekerja dan serikat pekerja memiliki hak untuk menolak PHK, dan pengusaha diwajibkan untuk terlebih dahulu melakukan perundingan bipartit³. Langkah ini bertujuan untuk menciptakan solusi yang adil dan menghindari terjadinya PHK sepihak yang merugikan pekerja. Perundingan bipartit ini mengedepankan dialog sosial antara pekerja dan pengusaha, yang diharapkan dapat menciptakan pemahaman bersama serta mencari jalan tengah atas permasalahan yang ada.

Pentingnya perundingan bipartit dalam proses PHK tercermin dalam fokus putusan yang mengutamakan penyelesaian secara musyawarah mufakat. Proses ini memungkinkan kedua belah pihak untuk mendiskusikan masalah yang ada, dengan harapan bahwa keputusan yang diambil merupakan hasil kesepakatan yang adil dan seimbang. Hal ini juga memberikan kesempatan bagi pekerja untuk mengungkapkan pendapat dan mendapatkan perlindungan yang lebih besar atas hak-hak mereka. Dengan pendekatan yang lebih terbuka dan kolaboratif, diharapkan tercipta hubungan industrial yang lebih harmonis, mengurangi potensi konflik, dan meminimalkan PHK yang tidak sah atau tidak adil.

Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, putusan MK menegaskan bahwa PHK baru bisa dilaksanakan setelah ada putusan dari lembaga

³ Sundusing, Morales. (2024, 26 November). "Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023: Titik Balik dalam Hukum Ketenagakerjaan", *adcolaw.com*. Diakses pada 13 Desember 2024 dari <https://adcolaw.com/id/blog/putusan-mahkamah-konstitusi-no-168-puu-xxi-2023-titik-balik-dalam-hukum-ketenagakerjaan/>

penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap⁴. Ketentuan ini semakin memperkuat proses hukum yang harus dilalui sebelum PHK dapat dilakukan, sehingga memberikan perlindungan yang lebih besar bagi pekerja. Ini juga memberikan waktu bagi pekerja untuk mencari keadilan melalui jalur hukum, sambil mempertahankan hak-haknya hingga ada keputusan yang final. Selain itu, dengan melalui lembaga penyelesaian perselisihan, seperti pengadilan hubungan industrial, pekerja mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan keadilan dari pihak ketiga yang independen.

Dengan ketentuan ini, pengusaha diharapkan untuk lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan terkait PHK, karena mereka tidak lagi bisa melakukan tindakan tersebut secara sepihak tanpa mempertimbangkan hak-hak pekerja. Proses hukum yang harus dijalani memberikan jaminan bahwa PHK hanya akan dilakukan dalam keadaan yang sah dan adil, setelah melalui berbagai tahap penyelesaian sengketa yang transparan. Hal ini tidak hanya akan melindungi pekerja dari keputusan yang tidak adil, tetapi juga mendorong pengusaha untuk mencari solusi alternatif sebelum memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja.

Proses penyelesaian sengketa yang diatur oleh MK ini juga memberikan kesempatan bagi pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka dengan cara yang lebih terstruktur dan terjamin. Sebelum PHK dilakukan, pekerja dapat mengajukan gugatan dan mendapatkan keputusan yang sah tentang keabsahan PHK tersebut. Hal ini tidak hanya melindungi pekerja dari PHK yang dilakukan tanpa dasar hukum yang jelas, tetapi juga memberi mereka kesempatan untuk mencari penyelesaian yang lebih baik melalui jalur hukum. Dengan adanya waktu yang lebih panjang untuk mengajukan sengketa, pekerja dapat lebih leluasa dalam mengorganisir pembelaan mereka, baik secara pribadi maupun melalui serikat pekerja.

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU-XXI/2023 juga membawa dampak penting bagi pengusaha, terutama terkait kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja selama proses penyelesaian sengketa berlangsung. Salah satu aspek yang ditekankan dalam putusan ini adalah kewajiban pengusaha untuk terus membayar gaji

⁴ Salza Farikah Aquina, (2024, 26 November). "Analisis Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023: Uji Materi terhadap UU Cipta Kerja dan Implikasinya pada Perlindungan Buruh", *Leks & Co Lawyers*. Diakses pada 13 Desember 2024, dari <https://blog.lekslawyer.com/analisis-putusan-mk-nomor-168-puu-xxi-2023-uji-materi-terhadap-uu-cipta-kerja-dan-implikasinya-pada-perlindungan-buruh/>

Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023: Analisis Pergeseran Paradigma Ketenagakerjaan Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

dan hak-hak lain yang terkait dengan pekerjaan pekerja yang sedang dalam proses sengketa. Hal ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari potensi penyalahgunaan pengusaha yang dapat memanfaatkan ketidakpastian dalam proses hukum untuk mengurangi hak-hak pekerja. Dengan demikian, pekerja tidak akan mengalami kerugian finansial atau ketidakpastian selama mereka menunggu keputusan akhir dari proses penyelesaian sengketa. Keputusan ini memberikan perlindungan yang lebih jelas terhadap hak-hak pekerja yang mungkin terdampak akibat proses PHK, seperti gaji, tunjangan, dan hak lainnya yang menjadi bagian dari ketentuan kontrak kerja mereka.

Selain itu, ketentuan mengenai pemberian uang pesangon bagi pekerja yang terkena PHK juga diatur dengan lebih jelas dalam putusan ini. Pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang pesangon sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan (UU Nomor 6 Tahun 2023). Ketentuan ini memastikan bahwa pekerja yang di-PHK mendapatkan kompensasi yang adil dan layak sebagai pengganti dari kehilangan pekerjaan mereka. Ini memberikan kejelasan dan kepastian bagi pekerja yang terkena PHK, mengurangi potensi terjadinya eksploitasi atau tindakan tidak adil oleh pengusaha yang mungkin berusaha mengurangi jumlah pesangon yang seharusnya diterima oleh pekerja. Dengan adanya regulasi yang lebih ketat mengenai uang pesangon, diharapkan dapat tercipta rasa keadilan dalam hubungan kerja dan mencegah potensi konflik antara pekerja dan pengusaha.

Revisi yang dihasilkan dari putusan MK ini tidak hanya berfokus pada aspek teknis dari prosedur PHK, tetapi juga berusaha menciptakan standar ketenagakerjaan yang lebih adil dan berkelanjutan. Dengan mewajibkan proses penyelesaian yang lebih transparan dan adil, putusan ini mendukung terciptanya keseimbangan antara kepentingan industri dan perlindungan hak-hak pekerja⁵. Dalam jangka panjang, ini berpotensi menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis dan kondusif, di mana kedua pihak, baik pekerja maupun pengusaha, dapat merasa terlindungi dan mendapatkan hak-hak

⁵ (2024, 5 November), "Perubahan Paradigma Ketenagakerjaan: Implikasi Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023", *Siplawfirm.id*. Diakses pada 13 Desember 2024, dari <https://siplawfirm.id/putusan-mk/?lang=id>

mereka. Hal ini juga akan mendorong terciptanya iklim kerja yang lebih stabil dan produktif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

Potensi perubahan dalam praktik PHK ke depannya adalah semakin menguatnya mekanisme dialog sosial dan penyelesaian sengketa yang lebih transparan dan adil. Dengan adanya kewajiban untuk melalui perundingan bipartit dan proses hukum yang sah sebelum PHK dapat dilaksanakan, diharapkan dapat tercipta praktik PHK yang lebih adil dan berkeadilan. Praktik PHK yang lebih terbuka dan berbasis pada kesepakatan bersama ini akan memperkuat hubungan antara pekerja dan pengusaha, meningkatkan produktivitas, dan membangun kepercayaan yang lebih besar di antara kedua belah pihak. Ini juga dapat menciptakan iklim ketenagakerjaan yang lebih positif dan stabil di Indonesia, yang pada gilirannya mendukung pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

Kesimpulan

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memberikan dampak signifikan terhadap hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam putusan ini, MK menegaskan pentingnya perlindungan hak-hak pekerja, dengan menyoroti aspek transparansi dan akuntabilitas dalam proses PHK. Hal ini menandakan adanya pergeseran dari pendekatan yang lebih memihak kepada kepentingan pengusaha menuju keseimbangan yang lebih adil antara perlindungan pekerja dan fleksibilitas pengusaha. Dalam aspek PHK, putusan MK mengatur lebih rinci mengenai kewajiban pengusaha untuk memastikan adanya alasan yang sah dalam melakukan PHK dan prosedur yang adil bagi pekerja. Hal ini memperkuat jaminan perlindungan terhadap pekerja yang dirumahkan atau diberhentikan, sehingga memperkecil risiko PHK yang tidak adil.

Namun, di sisi lain, putusan ini juga memberikan ruang bagi pengusaha untuk tetap menjalankan usahanya dengan fleksibilitas yang lebih besar, terutama dalam menghadapi kondisi-kondisi yang memaksa seperti restrukturisasi atau perubahan signifikan di dunia usaha. Pergeseran paradigma ketenagakerjaan yang dihasilkan oleh putusan ini mencerminkan kebutuhan untuk menciptakan keseimbangan antara hak-hak pekerja dengan kemampuan pengusaha untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan ekonomi yang cepat. Oleh karena itu, penerapan putusan ini memerlukan penyesuaian

Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023: Analisis Pergeseran Paradigma Ketenagakerjaan Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

dalam praktik ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi, sementara pengusaha masih dapat mempertahankan kelangsungan usaha mereka.

Saran

1. Peningkatan Sosialisasi dan Edukasi
Pemerintah dan lembaga terkait perlu meningkatkan sosialisasi tentang isi dan implikasi Putusan MK ini kepada pekerja dan pengusaha, agar keduanya dapat memahami hak dan kewajiban mereka dengan lebih baik. Program pelatihan dan seminar dapat menjadi saluran efektif untuk memastikan implementasi yang tepat.
2. Pengawasan yang Ketat
Perlu ada pengawasan yang lebih ketat dalam implementasi putusan MK terkait PHK. Pemerintah harus memastikan bahwa setiap PHK yang dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, serta memberikan sanksi kepada pengusaha yang melanggar aturan tersebut.
3. Penguatan Mediasi dan Penyelesaian Sengketa
Mengingat bahwa putusan MK menekankan perlindungan terhadap pekerja, penguatan sistem mediasi dan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan harus diperkuat. Hal ini penting untuk memastikan bahwa konflik antara pekerja dan pengusaha dapat diselesaikan secara adil dan efisien tanpa harus mengarah pada tindakan hukum yang lebih merugikan salah satu pihak.
4. Kebijakan Fleksibilitas yang Berkeadilan
Pengusaha perlu didorong untuk mengimplementasikan kebijakan fleksibilitas yang berkeadilan, dengan mempertimbangkan kesejahteraan pekerja. Perusahaan dapat mengadopsi model-model ketenagakerjaan yang lebih inovatif, seperti kerja jarak jauh atau jam kerja yang fleksibel, sebagai alternatif selain PHK.
5. Perubahan Regulasi Terkait PHK
Diperlukan pembaruan atau revisi regulasi ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa peraturan terkait PHK sesuai dengan prinsip keadilan dan keseimbangan antara perlindungan pekerja dan fleksibilitas pengusaha. Hal ini termasuk

penentuan syarat-syarat PHK yang lebih jelas dan lebih detail, serta mekanisme kompensasi yang lebih transparan.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan putusan MK dapat diimplementasikan secara optimal dan memberikan manfaat bagi kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha, serta dapat mendorong terciptanya iklim ketenagakerjaan yang lebih adil dan berkelanjutan di Indonesia.

Referensi

Farianto, W. (2021). *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan*. Sinar Grafika.

Oktavia, D., & Prayitno, S. (2024). Hukum Administrasi Negara Bidang Ketenagakerjaan Zaman Orde Baru, Era Reformasi Dan Era Digitalisasi Dalam Revolusi Industri 4.0. *KRAKATAU (Indonesian of Multidisciplinary Journals)*, 2(1), 42-47.

Salza Farikah Aquina, (2024, 26 November). “Analisis Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023: Uji Materi terhadap UU Cipta Kerja dan Implikasinya pada Perlindungan Buruh”, *Leks & Co Lawyers*. Diakses pada 13 Desember 2024, dari <https://blog.lekslawyer.com/analisis-putusan-mk-nomor-168-puu-xxi-2023-uji-materi-terhadap-uu-cipta-kerja-dan-implikasinya-pada-perlindungan-buruh/>

Sundusing, Morales. (2024, 26 November). “Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023: Titik Balik dalam Hukum Ketenagakerjaan”, *adcolaw.com*. Diakses pada 13 Desember 2024 dari <https://adcolaw.com/id/blog/putusan-mahkamah-konstitusi-no-168-puu-xxi-2023-titik-balik-dalam-hukum-ketenagakerjaan/>

N.N, (2024, 5 November), “Perubahan Paradigma Ketenagakerjaan: Implikasi Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023”, *Siplawfirm.id*. Diakses pada 13 Desember 2024, dari <https://siplawfirm.id/putusan-mk/?lang=id>