

Laporan Hasil Penelitian Pengembangan Hukum : Implikasi Putusan Mk Nomor 168/Puu-Xii/2023 Terhadap Regulasi Ketenagakerjaan Berdasar Uu Nomor 6 Tahun 2023

Denok Oktawila¹, Himawan Estu Bagijo², Tanudjaja³

^{1,2,3}Magister Ilmu Hukum Universitas Narotama Surabaya

Email Penulis Korespondensi: oktawilad@gmail.com

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis makna upah proporsional berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap regulasi ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Putusan MK tersebut menegaskan pentingnya prinsip keadilan dan proporsionalitas dalam penentuan upah, khususnya dalam konteks hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Melalui pendekatan yuridis normatif, penelitian ini mengkaji implikasi putusan tersebut terhadap kebijakan ketenagakerjaan, termasuk bagaimana prinsip upah proporsional dapat diimplementasikan dalam praktik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 memberikan landasan hukum yang kuat untuk menciptakan sistem pengupahan yang lebih adil dan seimbang, serta mendorong perlindungan hak-hak pekerja. Namun, implementasinya memerlukan penyesuaian dan harmonisasi dengan regulasi ketenagakerjaan yang ada, termasuk UU Nomor 6 Tahun 2023, untuk memastikan efektivitas dan kepatuhan secara menyeluruh. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap prinsip keadilan sosial.

Kata Kunci: Upah Proporsional, Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, UU Nomor 6 Tahun 2023, Regulasi Ketenagakerjaan, Keadilan Sosial

Abstract-This study aims to analyze the meaning of proportional wages based on the Constitutional Court (MK) Decision Number 168/PUU-XXI/2023 regarding employment regulations regulated in Law Number 6 of 2023. The Constitutional Court Decision emphasizes the importance of the principles of justice and proportionality in determining wages, especially in the context of employment relations between workers and employers. Through a normative legal approach, this study examines the implications of the decision on employment policy, including how the principle of proportional wages can be implemented in practice. The results of the study indicate that the Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023 provides a strong legal basis for creating a fairer and more balanced wage system, as well as encouraging the protection of workers' rights. However, its implementation requires adjustment and harmonization with existing employment regulations, including Law Number 6 of 2023, to ensure overall effectiveness and compliance. This research is expected to contribute to the development of employment policies that are more responsive to the principles of social justice.

Keywords: Proportional Wages, Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023, Law Number 6 of 2023, Employment Regulations, Social Justice

1. PENDAHULUAN

Upah merupakan salah satu aspek fundamental dalam hubungan ketenagakerjaan yang memiliki dampak langsung terhadap kesejahteraan pekerja dan keberlangsungan dunia usaha. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pengaturan mengenai upah telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan. Namun, persoalan mengenai keadilan dalam penentuan upah masih sering menjadi perdebatan, terutama terkait dengan prinsip proporsionalitas yang harus diterapkan dalam hubungan kerja. Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU-XXI/2023 [1] menjadi tonggak penting dalam penegakan prinsip keadilan dan proporsionalitas dalam sistem pengupahan di Indonesia. Putusan ini menegaskan bahwa upah harus ditentukan secara proporsional, dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti beban kerja, tanggung jawab, dan kondisi ekonomi. Putusan tersebut tidak hanya memiliki implikasi terhadap praktik ketenagakerjaan, tetapi juga terhadap regulasi ketenagakerjaan yang telah diatur dalam UU Nomor 6 Tahun 2023. Adanya Putusan MK ini menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai bagaimana makna upah proporsional tersebut diinterpretasikan dan diimplementasikan dalam kerangka regulasi ketenagakerjaan yang ada. Selain itu, perlu dikaji sejauh mana putusan ini memengaruhi atau bahkan mengubah paradigma pengaturan upah dalam UU Nomor 6 Tahun 2023. Hal ini penting untuk memastikan bahwa prinsip keadilan dan proporsionalitas dalam pengupahan dapat diwujudkan secara konkret, tanpa menimbulkan ketidakseimbangan dalam hubungan industrial.

State of the art penelitian Sejumlah penelitian dan pengabdian hukum sebelumnya telah menyoroti isu ketimpangan dalam sistem pengupahan. Misalnya, [7] menekankan pentingnya integrasi asas keadilan dalam pengaturan upah minimum. Sementara itu, [4] melalui disertasi doktoralnya mengkaji bagaimana praktik outsourcing dapat menimbulkan kerentanan pekerja terhadap perlakuan tidak adil dalam hal upah. Di sisi lain, laporan pengabdian [13] menyarankan adanya penguatan kapasitas serikat pekerja dalam negosiasi pengupahan, namun belum mengkaji bagaimana prinsip proporsionalitas diterapkan dalam sistem pengupahan nasional. Meskipun beberapa studi telah membahas pengupahan dalam kerangka perlindungan pekerja, masih minim kajian yang secara spesifik menganalisis

implikasi Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap struktur dan mekanisme pengupahan sebagaimana diatur dalam UU Nomor 6 Tahun 2023. Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut dengan mendalami baik aspek normatif maupun empiris dalam implementasi prinsip upah proporsional.

Namun, kajian-kajian sebelumnya yang membahas pengupahan di Indonesia cenderung masih fokus pada pemenuhan kebutuhan hidup layak (KHL) berdasarkan upah minimum [10], tanpa mengeksplorasi lebih dalam aspek proporsionalitas sebagaimana ditegaskan dalam Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023. Dengan demikian, masih terdapat kekosongan kajian (research gap) terkait integrasi prinsip proporsionalitas dalam kerangka regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, khususnya dalam konteks UU Nomor 6 Tahun 2023. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menelaah secara sistematis makna dan implikasi dari putusan MK dimaksud terhadap pengaturan ketenagakerjaan nasional.

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji lebih dalam makna upah proporsional berdasarkan Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 dan implikasinya terhadap regulasi ketenagakerjaan dalam UU Nomor 6 Tahun 2023. Dengan memahami makna dan implikasi tersebut, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil dan berkeadilan sosial. Berdasarkan latar belakang rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apa makna upah proporsional menurut Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023? Dan Bagaimana implikasi Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap regulasi ketenagakerjaan berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023?. Penelitian ini bertujuan untuk: Menganalisis makna upah proporsional berdasarkan Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 dan Mengkaji implikasi Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap regulasi ketenagakerjaan dalam UU Nomor 6 Tahun 2023.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **socio-legal (Socio-Legal Research)**, yang menggabungkan analisis hukum normatif dengan pendekatan empiris untuk melihat dampak regulasi terhadap masyarakat. Data diperoleh melalui dua jenis sumber, yaitu:

1. Data primer, yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap pemangku kepentingan, seperti serikat pekerja, pengusaha, pejabat Kementerian Ketenagakerjaan, serta akademisi hukum.
2. Data sekunder, meliputi dokumen hukum seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, Peraturan Pemerintah terkait pengupahan, jurnal ilmiah terkini, artikel dari portal hukum daring (Hukumonline, Suara Hukum), dan literatur pustaka seperti buku karya [11] dan [12].

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

- a) Studi dokumen
- b) Wawancara semi-terstruktur dengan panduan pertanyaan
- c) Observasi partisipatif, untuk menangkap dinamika implementasi pengupahan di lapangan

Alat bantu penelitian meliputi pedoman wawancara, lembar observasi, dan pencatatan data menggunakan aplikasi seperti NVivo atau Microsoft Excel untuk reduksi dan kategorisasi tematik.

Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode, dengan membandingkan hasil wawancara dengan dokumen hukum dan laporan kebijakan. Proses validasi juga melibatkan member checking kepada narasumber kunci untuk memastikan akurasi interpretasi peneliti.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Makna Upah Proporsional Menurut Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU-XXI/2023 menjadi landasan penting dalam penegakan prinsip keadilan dan proporsionalitas dalam sistem pengupahan di Indonesia. Putusan ini menegaskan bahwa upah harus ditentukan secara proporsional, dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti beban kerja, tanggung jawab, dan kondisi ekonomi.

2. Analisis Putusan MK

Dalam putusannya, MK menyatakan bahwa prinsip upah proporsional merupakan bagian dari hak konstitusional pekerja yang dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. MK menegaskan bahwa upah tidak hanya harus memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL), tetapi juga harus sebanding dengan kontribusi pekerja, termasuk beban kerja dan tanggung jawab yang di emban.

Putusan ini juga mengkritik praktik pengupahan yang hanya berdasarkan pada upah minimum tanpa mempertimbangkan faktor-faktor proporsionalitas. MK menyarankan agar pemerintah dan pemangku kepentingan merumuskan mekanisme pengupahan yang lebih adil dan transparan, dengan melibatkan partisipasi aktif dari serikat pekerja dan asosiasi pengusaha.

3. Implikasi terhadap Konsep Upah

Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 memberikan makna baru terhadap konsep upah dalam hukum ketenagakerjaan. Upah tidak lagi hanya dipandang sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi dan tanggung jawab pekerja. Hal ini sejalan dengan prinsip "*equal pay for equal work*" yang diakui secara internasional

Menurut analisis Hukum online (2023) [3], putusan ini mengharuskan adanya perubahan paradigma dalam penentuan upah, dari sekadar memenuhi standar minimum menjadi memastikan keadilan dan proporsionalitas. Hal ini juga menuntut adanya transparansi dalam proses penetapan upah, termasuk keterlibatan pekerja dalam negosiasi upah

Menurut penelitian Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia (PSHK, 2023), implementasi prinsip upah proporsional juga memerlukan peningkatan kapasitas serikat pekerja dalam melakukan negosiasi upah. Hal ini sejalan dengan prinsip hubungan industrial yang harmonis, di mana pekerja dan pengusaha dapat berdialog

4. Implikasi Putusan MK terhadap Regulasi Ketenagakerjaan dalam UU Nomor 6 Tahun 2023.

Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 memiliki implikasi signifikan terhadap regulasi ketenagakerjaan, khususnya dalam UU Nomor 6 Tahun 2023. Berikut adalah beberapa implikasi utama yang dapat diidentifikasi:

5. Penyesuaian Mekanisme Pengupahan

UU Nomor 6 Tahun 2023 mengatur bahwa upah harus memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) dan ditetapkan berdasarkan mekanisme yang adil dan transparan. Namun, Putusan MK menegaskan bahwa mekanisme ini harus diperluas dengan mempertimbangkan faktor-faktor proporsionalitas, seperti beban kerja, tanggung jawab, dan risiko yang dihadapi pekerja. Implikasinya, pemerintah perlu meninjau kembali peraturan pelaksana UU Nomor 6 Tahun 2023, termasuk Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri terkait pengupahan, untuk memastikan bahwa prinsip upah proporsional diintegrasikan secara efektif. Hal ini juga memerlukan pembentukan instrumen penilaian yang objektif untuk mengukur proporsionalitas upah.

6. Perlindungan Hak Pekerja

Putusan MK memperkuat perlindungan hak pekerja dalam hal pengupahan. UU Nomor 6 Tahun 2023 harus disesuaikan untuk memastikan bahwa pekerja memiliki hak untuk menuntut upah yang proporsional dan adil. Hal ini termasuk memberikan akses yang lebih luas bagi pekerja untuk mengajukan gugatan atau keluhan terkait ketidakadilan dalam pengupahan [4]. Menurut penelitian Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia (PSHK, 2023), implementasi prinsip upah proporsional juga memerlukan peningkatan kapasitas serikat pekerja dalam melakukan negosiasi upah. Hal ini sejalan dengan prinsip hubungan industrial yang harmonis, di mana pekerja dan pengusaha dapat berdialog

7. Dampak terhadap Dunia Usaha

Implikasi lain dari Putusan MK adalah dampaknya terhadap dunia usaha. Pemberian upah yang proporsional dapat meningkatkan biaya tenaga kerja, terutama bagi usaha kecil dan menengah (UKM). Oleh karena itu, diperlukan kebijakan pendukung, seperti insentif fiskal atau bantuan teknis, untuk membantu UKM dalam menerapkan prinsip upah proporsional tanpa mengorbankan keberlanjutan usaha. Menurut analisis Soekanto (2019), pemberian upah yang proporsional juga dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi dunia usaha, seperti peningkatan produktivitas dan loyalitas pekerja. Namun, hal ini memerlukan pendekatan yang seimbang antara kepentingan pekerja dan pengusaha [5].

8. Tantangan dan Rekomendasi

Implementasi prinsip upah proporsional berdasarkan Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 menghadapi beberapa tantangan, antara lain :

1. **Keterbatasan Instrumen Penilaian:** Belum adanya instrumen yang objektif dan terstandarisasi untuk mengukur proporsionalitas upah.
2. **Resistensi dari Dunia Usaha:** Beberapa pengusaha mungkin menolak perubahan sistem pengupahan karena khawatir akan peningkatan biaya tenaga kerja.
3. **Kapasitas Serikat Pekerja:** Tidak semua serikat pekerja memiliki kapasitas yang memadai untuk melakukan negosiasi upah yang efektif.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, penelitian ini merekomendasikan beberapa langkah [6] :

1. **Pengembangan Instrumen Penilaian:** Pemerintah perlu mengembangkan instrumen penilaian yang objektif dan terstandarisasi untuk mengukur proporsionalitas upah.
2. **Pendidikan dan Pelatihan:** Meningkatkan kapasitas serikat pekerja melalui pendidikan dan pelatihan terkait negosiasi upah dan prinsip upah proporsional.
3. **Insentif bagi Dunia Usaha:** Memberikan insentif fiskal atau bantuan teknis bagi UKM untuk membantu mereka menerapkan prinsip upah proporsional.



Tabel 1. Komponen Pengupahan Berdasarkan Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 dan UU Nomor 6 Tahun 2023[7].

No.	Komponen Pengupahan	Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023	UU Nomor 6 Tahun 2023	Implikasi dan Penyesuaian
1	Upah Minimum	Upah minimum harus memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) dan mempertimbangkan proporsionalitas.	Upah minimum ditetapkan berdasarkan KHL dan mekanisme yang adil (Pasal 88).	Perlu penyesuaian formula penetapan upah minimum dengan memasukkan faktor proporsionalitas (beban kerja, risiko).
2	Upah Proporsional	Upah harus sebanding dengan beban kerja, tanggung jawab, dan risiko yang dihadapi pekerja.	Belum secara eksplisit mengatur upah proporsional, hanya menyebut upah yang adil.	Perlu revisi UU untuk mengintegrasikan prinsip upah proporsional sebagai bagian dari sistem pengupahan.
3	Tunjangan	Tunjangan harus diberikan secara proporsional berdasarkan kontribusi dan tanggung jawab pekerja.	Tunjangan diatur sebagai bagian dari upah (Pasal 1 angka 30).	Perlu penjelasan lebih rinci tentang proporsionalitas tunjangan dalam peraturan pelaksana.
4	Insentif dan Bonus	Insentif dan bonus harus diberikan berdasarkan kinerja dan kontribusi pekerja secara proporsional.	Insentif dan bonus diatur sebagai bagian dari upah (Pasal 1 angka 30).	Perlu mekanisme penilaian kinerja yang objektif untuk menentukan insentif dan bonus secara proporsional.
5	Kebutuhan Hidup Layak (KHL)	KHL harus menjadi dasar utama dalam penetapan upah, dengan mempertimbangkan proporsionalitas.	KHL menjadi dasar penetapan upah minimum (Pasal 88).	Perlu peninjauan ulang komponen KHL untuk memastikan relevansi dengan prinsip proporsionalitas.
6	Mekanisme Penetapan Upah	Mekanisme penetapan upah harus melibatkan partisipasi aktif serikat pekerja dan asosiasi pengusaha.	Mekanisme penetapan upah diatur melalui perundingan bipartit dan tripartit (Pasal 90).	Perlu penguatan peran serikat pekerja dalam negosiasi upah untuk memastikan prinsip proporsionalitas.

Tabel 2. Faktor Proporsionalitas dalam Pengupahan Berdasarkan Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 [8]

No.	Faktor Proporsionalitas	Deskripsi	Implikasi terhadap UU Nomor 6 Tahun 2023
1	Beban Kerja	Besaran upah harus sebanding dengan intensitas dan kompleksitas pekerjaan.	Perlu penyesuaian dalam peraturan pelaksana untuk memasukkan beban kerja sebagai faktor.
2	Tanggung Jawab	Pekerja dengan tanggung jawab lebih besar (misalnya, manajerial) harus menerima upah yang lebih tinggi.	Perlu klarifikasi dalam UU tentang pengakuan tanggung jawab sebagai faktor pengupahan.
3	Risiko Pekerja	Pekerjaan dengan risiko tinggi (misalnya, konstruksi) harus	Perlu integrasi faktor risiko dalam formula penetapan upah.



4	Pengalaman dan Keterampilan	mendapatkan upah yang lebih proporsional. Pekerja dengan pengalaman dan keterampilan lebih tinggi harus mendapatkan upah yang lebih besar.	Perlu mekanisme penilaian keterampilan dan pengalaman yang objektif.
5	Kondisi Ekonomi	Upah harus mempertimbangkan kondisi ekonomi regional dan nasional.	Perlu penyesuaian formula upah minimum dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi.

Tabel 3. Implikasi Putusan MK terhadap Regulasi Ketenagakerjaan

No.	Aspek Regulasi	Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023	UU Nomor 6 Tahun 2023	Rekomendasi Penyesuaian
1	Formula Upah Minimum	Upah minimum harus mempertimbangkan proporsionalitas dan KHL.	Upah minimum ditetapkan berdasarkan KHL (Pasal 88).	Perlu revisi formula upah minimum untuk memasukkan faktor proporsionalitas.
2	Peran Serikat Pekerja	Serikat pekerja harus dilibatkan secara aktif dalam negosiasi upah.	Perundingan bipartit dan tripartit diatur dalam Pasal 90.	Perlu penguatan peran serikat pekerja dalam proses negosiasi upah.
3	Transparansi Pengupah	Proses penetapan upah harus transparan dan melibatkan partisipasi	Transparansi diatur dalam Pasal 91.	Perlu mekanisme pengawasan yang lebih ketat untuk memastikan transparansi.
4	Perlindungan Pekerja	Pekerja berhak menuntut upah yang proporsional dan adil.	Perlindungan pekerja diatur dalam Pasal 6.	Perlu penyesuaian mekanisme pengaduan dan penyelesaian sengketa upah.
5	Dukungan bagi UKM	Pemberian upah proporsional harus didukung dengan insentif bagi UKM.	Tidak ada ketentuan khusus untuk UKM.	Perlu kebijakan insentif fiskal atau bantuan teknis bagi UKM.

9. Bentuk Formulasi Upah Proporsional Terhadap Tenaga Kerja.

Upah proporsional adalah sistem pengupahan yang menghubungkan besaran upah dengan produktivitas, kontribusi, atau kinerja tenaga kerja. Formulasi ini bertujuan untuk menciptakan keadilan dalam pembayaran upah, di mana pekerja yang memberikan kontribusi lebih besar akan menerima upah yang lebih tinggi.

Berikut adalah penjelasan lengkap dan rinci tentang formulasi upah proporsional :

a. Komponen Upah Proporsional

Upah proporsional terdiri dari beberapa komponen yang perlu dipertimbangkan:

- a) **Upah Pokok:** Gaji dasar yang diterima oleh pekerja.
- b) **Tunjangan:** Tambahan yang diberikan berdasarkan posisi, masa kerja, atau kondisi tertentu.
- c) **Insentif Kinerja:** Bonus atau tambahan upah yang diberikan berdasarkan pencapaian target atau produktivitas.
- d) **Upah Lembur:** Pembayaran tambahan untuk jam kerja di luar waktu normal.
- e) **Faktor Proporsional:** Variabel yang menghubungkan upah dengan kontribusi atau produktivitas pekerja.

b. Formula Upah Proporsional

Formulasi upah proporsional dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Upah Proporsional} = \text{Upah Pokok} + (\text{Faktor Proporsional} \times \text{Kontribusi Tenaga Kerja})$$

Keterangan:

- 1) **Upah Pokok:** Gaji dasar yang telah ditetapkan.
- 2) **Faktor Proporsional:** Persentase atau bobot yang menghubungkan kontribusi pekerja dengan upah.
- 3) **Kontribusi Tenaga Kerja:** Nilai yang mencerminkan produktivitas, kinerja, atau hasil kerja pekerja.

Berikut adalah langkah-langkah untuk menghitung upah proporsional [9]:



- a. Tentukan Upah Pokok
Upah pokok ditetapkan berdasarkan standar perusahaan, peraturan pemerintah, atau kesepakatan antara pekerja dan pengusaha.
- b. Hitung Kontribusi Tenaga Kerja
Kontribusi tenaga kerja dapat diukur melalui:
 - a. **Output Produksi:** Jumlah barang atau jasa yang dihasilkan.
 - b. **Kualitas Kerja:** Tingkat akurasi, ketepatan, atau kepuasan pelanggan.
 - c. **Waktu Kerja:** Jam kerja efektif yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas.
- c. Tentukan Faktor Proporsional
Faktor proporsional dapat ditentukan berdasarkan:
 - a. **Persentase Kontribusi:** Misalnya, 10% dari total nilai kontribusi.
 - b. **Skala Penilaian:** Misalnya, skala 1-10 berdasarkan kinerja.
- d. Hitung Upah Proporsional
Gunakan rumus di atas untuk menghitung total upah yang diterima pekerja.
- e. Contoh Perhitungan
Misalnya, seorang pekerja memiliki:
 - 1) Upah pokok : Rp 5.000.000 per bulan.
 - 2) Kontribusi tenaga kerja : Nilai kontribusi dihitung sebesar Rp 2.000.000.
 - 3) Faktor proporsional : 15%.
 Maka, upah proporsional yang diterima adalah:
 Upah Proporsional= 5.000.000 + (0,15×2.000.000) = 5.000.000+300.000 = 5.300.000

10. Perbedaan Regulasi PP No. 35 Tahun 2021 dengan Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023

Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 dan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No. 168/PUU-XXI/2023 adalah dua regulasi yang mengatur hubungan kerja dan pengupahan di Indonesia. Meskipun keduanya berkaitan dengan ketenagakerjaan, terdapat perbedaan signifikan dalam substansi, tujuan, dan implikasinya. Berikut adalah penjelasan rinci tentang perbedaan kedua regulasi tersebut :

Aspek	PP No. 35 Tahun 2021	Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023
Dasar Hukum	Peraturan Pemerintah	Putusan Mahkamah Konstitusi
Fokus Regulasi	Mengatur PKWT, alih daya, waktu kerja, dan PHK	Membatalkan Pasal 59 Ayat 4 UU Ketenagakerjaan
PKWT untuk Pekerjaan Tetap	Diiizinkan dengan batasan waktu	Dilarang, hanya untuk pekerjaan sementara
Outsourcing	Diiizinkan untuk pekerjaan penunjang	Dibatasi, terutama untuk pekerjaan inti
Tujuan	Fleksibilitas perusahaan	Perlindungan hak pekerja

Implikasi

PP No. 35 Tahun 2021 :

- Memberikan fleksibilitas bagi perusahaan dalam mengelola tenaga kerja.
- Berpotensi menimbulkan praktik pengontrakan yang merugikan pekerja.

Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 :

- Membatasi penggunaan PKWT dan alih daya untuk pekerjaan tetap.
- Meningkatkan perlindungan hak-hak pekerja.

Temuan dalam penelitian ini memperkuat hasil kajian [7] yang menekankan pentingnya keadilan distributif dalam pengaturan upah, namun melampaui pendekatan normatif tersebut dengan menyertakan dimensi proporsionalitas berbasis kontribusi pekerja sebagaimana ditegaskan dalam Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023. Berbeda dengan penelitian [4] yang berfokus pada persoalan outsourcing dan perlindungan hukum pekerja kontrak, penelitian ini justru menekankan pada perubahan paradigma pengupahan sebagai bagian dari reformasi ketenagakerjaan. Lebih lanjut, temuan ini juga memperluas studi [13] yang sebelumnya hanya membahas pentingnya partisipasi serikat pekerja, dengan mengusulkan formulasi upah proporsional berbasis kontribusi tenaga kerja secara kuantitatif. Dengan demikian, penelitian ini memberikan nilai tambah terhadap literatur yang ada melalui penekanan pada perlunya reformulasi sistem pengupahan nasional berbasis proporsionalitas, bukan hanya minimum standard.



4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Makna Uph Proporsional dalam Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023:

- Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 menegaskan prinsip keadilan dan perlindungan hak-hak pekerja, termasuk dalam hal pengupahan. Uph proporsional diartikan sebagai sistem pengupahan yang menghubungkan besaran upah dengan kontribusi, produktivitas, dan kinerja tenaga kerja.
- Putusan ini membatalkan Pasal 59 Ayat 4 UU Ketenagakerjaan yang mengizinkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pekerjaan tetap, sehingga menegaskan bahwa upah proporsional harus diberikan secara adil kepada pekerja tetap maupun kontrak.

Implikasi terhadap Regulasi Ketenagakerjaan:

- Putusan MK ini berdampak signifikan terhadap regulasi ketenagakerjaan, khususnya dalam UU No. 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja). Regulasi ini harus menyesuaikan dengan prinsip-prinsip yang ditegaskan oleh MK, terutama dalam hal pengupahan dan perlindungan pekerja.
- UU Cipta Kerja perlu merevisi ketentuan terkait PKWT dan alih daya untuk memastikan bahwa pekerja tetap menerima upah proporsional sesuai dengan kontribusi mereka.

Prinsip Keadilan dan Perlindungan Pekerja:

- Putusan MK menekankan pentingnya prinsip keadilan dalam pengupahan, di mana upah yang diterima pekerja harus sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan produktivitas.
- Perlindungan hak-hak pekerja, termasuk jaminan sosial dan keselamatan kerja, harus menjadi prioritas dalam implementasi regulasi ketenagakerjaan.

Tantangan Implementasi:

- Implementasi upah proporsional menghadapi tantangan, seperti kesulitan dalam mengukur kontribusi dan produktivitas pekerja secara objektif.
- Perusahaan perlu menyesuaikan sistem pengupahan mereka agar sesuai dengan prinsip-prinsip yang ditegaskan oleh MK.

Data yang ditampilkan dalam Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan adanya perbedaan cukup besar antara ketentuan dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 dan prinsip-prinsip baru dalam Putusan MK, yang menandakan **perlunya harmonisasi regulasi** agar prinsip proporsionalitas dapat diinternalisasi secara sistematis. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya menekankan urgensi reformasi sistem pengupahan berbasis keadilan, tetapi juga mengajukan **model formulasi upah proporsional** yang aplikatif sebagai kontribusi nyata terhadap pengembangan hukum ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap kebutuhan sosial dan ekonomi.

REFERENCES

- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2023). *Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 tentang Pengujian Undang-Undang Ketenagakerjaan*
- Mahkamah Konstitusi RI. (2023). "Penjelasan Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023".
- Suara Hukum. (2023). "Dampak Putusan MK Terhadap Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia".
- Sari, D. (2021). *Implikasi Hukum Outsourcing Terhadap Perlindungan Pekerja di Indonesia*. Disertasi Doktor Hukum, Universitas Gadjah Mada
- International Labour Organization (ILO). (2023). "Fair Wages and Labour Rights: A Global Perspective".
- Kompas. (2023). "Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 dan Dampaknya Terhadap Dunia Kerja".
- Manulang, S. H. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika
- Soekanto, Soerjono, & Mamudji, Sri. (2020). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dessler, Gary. (2020). *Human Resource Management*. 16th Edition. Pearson Education.
- Sari, D. (2021). *Implikasi Hukum Outsourcing Terhadap Perlindungan Pekerja di Indonesia*. Disertasi Doktor Hukum, Universitas Gadjah Mada.
- Bungin, B. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta: Kencana.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia (PSHK). (2023). *Laporan Kajian Prinsip Uph Proporsional dalam Reformasi Hukum Ketenagakerjaan*.