

Sosialisasi Hak Pekerja dalam Kebijakan Ketenagakerjaan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Surakarta

Abdul Kadir Jaelani¹, Reza Octavia Kusumaningtyas²

¹Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

²Lembaga Contrarius Indonesia, Surakarta

E-mail: jaelaniabdulkadir@staff.uns.ac.id

Abstrak

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memberikan arah baru terhadap sistem pengupahan di Indonesia melalui penguatan kewenangan pemerintah kabupaten/kota dalam menetapkan Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota (UMSK). Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk melakukan sosialisasi dan edukasi hukum kepada para pemangku kepentingan ketenagakerjaan di Kota Surakarta mengenai implikasi yuridis dan praktis dari putusan tersebut. Kegiatan dilaksanakan melalui kolaborasi antara Group Riset Hukum Administrasi dan Energi Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Dinas Ketenagakerjaan Kota Surakarta, dan Dewan Pengupahan Kota Surakarta. Metode pelaksanaan kegiatan menggunakan pendekatan partisipatif melalui ceramah ilmiah, diskusi kelompok, dan penyampaian materi hukum. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa sosialisasi ini meningkatkan pemahaman peserta mengenai pentingnya peran Dewan Pengupahan, mekanisme penetapan UMSK, serta urgensi peran aktif pemerintah daerah dalam melindungi hak-hak pekerja. Kegiatan ini juga menjadi sarana advokasi untuk mendorong desentralisasi kebijakan pengupahan secara lebih adil, demokratis, dan berbasis sektor.

Kata Kunci : Hak pekerja, UMSK, Putusan MK, ketenagakerjaan, Surakarta

Abstract

Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023 provides a new direction for the wage system in Indonesia by strengthening the authority of district/city governments in setting the District/City Sectoral Minimum Wage (UMSK). This community service activity aims to conduct legal outreach and education to labor stakeholders in Surakarta City regarding the legal and practical implications of the decision. The activity was carried out through a collaboration between the Administrative and Energy Law Research Group of the Faculty of Law, Sebelas Maret University, the Surakarta City Manpower Office, and the Surakarta City Wage Council. The activity implementation method used a participatory approach through scientific lectures, group discussions, and the delivery of legal materials. The results of the activity showed that this outreach increased participants' understanding of the important role of the Wage Council, the mechanism for determining the UMSK, and the urgency of the active role of local governments in protecting workers' rights. This activity also serves as an advocacy tool to encourage the decentralization of wage policies in a fairer, democratic, and sector-based manner.

Keywords : Constitutional Court Decision, Employment, Surakarta, UMSK, Workers' rights



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



PENDAHULUAN

Pada masa Pembangunan Nasional saat ini faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara Republik Indonesia. Pemutusan hubungan kerja (PHK) sering kali menjadi sumber polemik dalam hubungan industrial di Indonesia. Persoalan ini umumnya memicu perdebatan antara perlindungan hak pekerja dan kebutuhan pengusaha untuk tetap fleksibel dalam menjalankan usahanya. Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU-XXI/2023 menjadi salah satu tonggak penting dalam perkembangan hukum

ketenagakerjaan, khususnya terkait PHK. Keputusan ini menghadirkan perspektif baru terhadap regulasi yang mengatur PHK dan berpotensi mengubah paradigma ketenagakerjaan secara signifikan. (Sukma, Restu, and Imanuella 2025)

Putusan MK tersebut berawal dari pengujian konstitusionalitas beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pemohon berargumen bahwa sejumlah ketentuan dalam undang-undang tersebut merugikan pekerja karena memberi keleluasaan bagi pengusaha untuk melakukan PHK tanpa dasar yang kuat. Dalam putusannya, MK menegaskan bahwa harus ada keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, MK menafsirkan ulang beberapa norma yang dianggap kurang memberikan perlindungan bagi pekerja, khususnya dalam konteks PHK. Pendekatan yang lebih progresif terhadap hak-hak pekerja tercermin dalam keputusan ini. (Geby Aviqa et al. 2025)

Putusan MK ini memiliki dampak hukum dan sosial yang signifikan terhadap ketenagakerjaan di Indonesia, terutama dalam penyesuaian regulasi terkait PHK dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Pemerintah perlu memastikan bahwa regulasi tersebut sejalan dengan prinsip-prinsip yang ditegaskan oleh MK agar pekerja mendapatkan perlindungan hukum yang lebih kuat terhadap PHK sepihak, menciptakan kepastian hukum, dan mengurangi potensi penyalahgunaan oleh pengusaha. Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 juga menandai perubahan paradigma ketenagakerjaan, dari yang sebelumnya lebih mengutamakan fleksibilitas bagi pengusaha menuju stabilitas hubungan kerja dengan menempatkan perlindungan pekerja sebagai prioritas utama. Selain itu, keputusan ini memperkuat prinsip keadilan, menegaskan bahwa kebijakan PHK harus berlandaskan asas keadilan, bukan hanya berorientasi pada efisiensi ekonomi yang dapat merugikan pekerja. Putusan ini juga mendorong peran negara yang lebih aktif dalam memastikan implementasi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil melalui peningkatan pengawasan dan regulasi yang lebih jelas. Dengan demikian, negara memiliki tanggung jawab lebih besar dalam menjamin hak-hak pekerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan berkeadilan. (Purnamasari, Wijaya, and Budiman 2023)

Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) tahun 2024, jumlah total kasus perselisihan hubungan industrial yang dilaporkan mencapai 7.540 kasus. Dari jumlah tersebut, sebanyak 6.290 kasus telah berhasil ditangani. Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas kasus yang diajukan mendapatkan penyelesaian, meskipun masih ada ribuan kasus yang belum terselesaikan. Salah satu jenis perselisihan yang paling sedikit terjadi adalah selisih antar-serikat, dengan hanya 25 kasus yang dilaporkan, dan seluruhnya telah ditangani. Hal ini menunjukkan bahwa konflik internal di antara serikat pekerja relatif jarang terjadi dan dapat diselesaikan dengan cepat. Sementara itu, perselisihan kepentingan memiliki jumlah kasus yang lebih besar, yaitu 290 kasus yang dilaporkan. Dari jumlah tersebut, sebanyak 248 kasus telah ditangani. Persentase penyelesaian kasus ini cukup tinggi, tetapi masih ada beberapa kasus yang belum terselesaikan, menunjukkan bahwa perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha tetap menjadi tantangan dalam hubungan industrial. (Kusumadewi, Haryani, and Utomo 2023)

Perselisihan hak menjadi salah satu jenis konflik yang lebih sering terjadi, berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan di seluruh Indonesia, kasus PHK paling banyak terjadi di daerah Jawa Tengah dengan total 14.767, lalu disusul Banten dengan jumlah 9.114 kasus, dan DKI Jakarta 7.469 kasus. Kondisi ini menjadi sebuah ironi, mengingat tenaga kerja memegang peranan penting dalam berbagai jenis kegiatan produksi dalam perusahaan. Terlebih, kesejahteraan dan tingkat ekonomi sebuah negara bisa dilihat dari faktor tenaga kerjanya. Tidak hanya itu, besarnya meningkatnya Tingkat PHK massal mampu melahirkan persoalan yang tak kalah mengkhawatirkan lainnya, yakni meningkatnya jumlah orang putus asa untuk memperoleh pekerjaan (hopeless). (Jaelani and Hanum 2024)

Di Surakarta, sebagai salah satu kota dengan aktivitas ekonomi yang berkembang pesat di Jawa Tengah, kondisi ketenagakerjaan juga menghadapi tantangan serupa. Kota ini memiliki beragam sektor industri, termasuk manufaktur, perdagangan, dan jasa, yang menjadi penyokong utama perekonomian daerah. Namun, tingginya angka PHK di Jawa Tengah, termasuk di Surakarta, menunjukkan bahwa dinamika hubungan industrial di kota ini masih rentan terhadap konflik ketenagakerjaan. (Waluyaning Putra and Faridatussalam 2023) Banyak pekerja yang kehilangan pekerjaan menghadapi kesulitan dalam memperoleh pekerjaan baru, terutama karena terbatasnya lapangan kerja yang tersedia dan persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, perlindungan hak pekerja dan kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif menjadi semakin krusial dalam menjaga stabilitas sosial dan ekonomi di Surakarta. (Nugroho et al. 2021)

Tingginya angka PHK di Surakarta turut berdampak pada meningkatnya tingkat pengangguran di kota ini. Data dari Dinas Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa banyak pekerja yang mengalami kesulitan untuk kembali ke dunia kerja akibat keterbatasan peluang serta ketidaksesuaian keterampilan dengan kebutuhan industri saat ini. Selain itu, maraknya PHK massal berpotensi memperburuk kondisi sosial, dengan meningkatnya jumlah pencari kerja yang putus asa (*hopeless job seekers*) serta meningkatnya beban ekonomi bagi keluarga yang kehilangan sumber pendapatan utama. Berikut data pengangguran di Surakarta pada tahun 2023:

Tabel 1. Jumlah Pengangguran Menurut Jenis Kelamin dan Kelompok Umur di Surakarta, 2023

Pengangguran Menurut Jenis Kelamin dan Kelompok Umur (jiwa)						
Jenis Kelamin	15–19 tahun 2023	20–24 tahun 2023	25–29 tahun 2023	30–44 tahun 2023	45+ tahun 2023	Jumlah
Laki-laki	1482	2189	4310	906	860	9747
Perempuan	753	1751	734	373	-	3611
Jumlah	2235	3940	5044	1279	860	13358

Sumber: Badan Pusat Statistik, *Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)*, 2023

Dari data tersebut, jumlah pengangguran laki-laki (9.747 jiwa) jauh lebih tinggi dibandingkan perempuan (3.611 jiwa), dengan kelompok usia 25–29 tahun menjadi yang paling terdampak, terutama laki-laki (4.310 jiwa). Jika dikaitkan dengan Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, yang memperketat aturan PHK dan menegaskan perlindungan hak pekerja, angka pengangguran ini mengindikasikan bahwa kebijakan ketenagakerjaan di Surakarta perlu ditinjau ulang. Banyaknya pengangguran, terutama di usia produktif, bisa menjadi dampak dari fleksibilitas PHK yang sebelumnya lebih menguntungkan pengusaha sebelum adanya putusan ini. Dengan adanya keputusan MK ini, pengusaha tidak lagi bisa melakukan PHK sepihak dengan mudah, yang seharusnya bisa menekan angka pengangguran. Namun, tantangan berikutnya adalah bagaimana implementasi putusan ini dapat benar-benar melindungi pekerja di Surakarta, sekaligus mendorong penciptaan lapangan kerja baru bagi mereka yang sudah menganggur. (Jaelani et al. 2023)

Dewan Pengupahan di Surakarta menghadapi beberapa tantangan dalam menangani permasalahan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 dan tingginya angka pengangguran. Beberapa tantangan utama yang mereka hadapi diantaranya penyesuaian kebijakan pengupahan dengan putusan MK, keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, tingginya pengangguran dan daya serap tenaga kerja, serta kurangnya sosialisasi dan implementasi kebijakan baru. Secara keseluruhan, Dewan Pengupahan di Surakarta harus mampu menyeimbangkan antara perlindungan pekerja, keberlanjutan bisnis, dan stabilitas ekonomi daerah dalam merespons dampak dari Putusan MK dan dinamika ketenagakerjaan yang berkembang. (Hidayat et al. 2025)

Persepsi pekerja terhadap perlindungan hukum setelah Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 umumnya terbagi dalam beberapa pandangan. Sebagian pekerja merasa lebih optimis, karena putusan ini menegaskan bahwa PHK harus menjadi opsi terakhir setelah berbagai mekanisme penyelesaian konflik dijalankan. Mereka melihat keputusan ini sebagai langkah maju dalam memperkuat hak pekerja dan mencegah PHK sepihak yang selama ini sering merugikan mereka. Selain itu, adanya keharusan bagi pengusaha untuk melalui prosedur yang lebih transparan dan melibatkan pihak ketiga, seperti mediasi atau pengadilan hubungan industrial, memberikan rasa aman yang lebih besar. Namun, sebagian lainnya masih meragukan implementasi putusan ini di lapangan. Mereka khawatir bahwa tanpa pengawasan yang ketat, pengusaha masih dapat mencari celah hukum untuk melakukan PHK dengan alasan yang dibuat-buat. Selain itu, birokrasi dalam proses penyelesaian sengketa ketenagakerjaan sering kali menjadi hambatan bagi pekerja yang ingin memperjuangkan haknya, terutama bagi mereka yang tidak memiliki dukungan hukum atau tergabung dalam serikat pekerja. (Hup 2024)

Secara keseluruhan, meskipun putusan ini dianggap sebagai bentuk kemajuan dalam perlindungan pekerja, efektivitasnya sangat bergantung pada sejauh mana pemerintah dan instansi terkait, termasuk Dinas Ketenagakerjaan, dapat memastikan implementasi aturan yang lebih ketat serta memberikan akses hukum yang lebih mudah bagi pekerja yang mengalami PHK tidak adil. 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.

Oleh karena itu, sosialisasi mengenai hak-hak pekerja menjadi langkah penting dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Surakarta pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023. Pengabdian dengan kolaborasi bersama Pemerintah, Dewan Pengupahan, dan Dinas Ketenagakerjaan menjadi penting dalam meningkatkan edukasi kepada pekerja dan pengusaha mengenai regulasi terbaru, termasuk hak perlindungan dari PHK sepihak, kebijakan pengupahan yang adil, serta mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Dengan adanya sosialisasi yang masif dan kebijakan yang lebih transparan, diharapkan tercipta hubungan industrial yang harmonis, menekan angka pengangguran, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di Surakarta.

METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan pada hari Senin, 7 Juli 2025, bertempat di Aula Dinas Ketenagakerjaan Kota Surakarta, dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan yang memiliki relevansi langsung terhadap isu pengupahan dan pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. (Jaelani et al. 2023) Peserta kegiatan terdiri atas perwakilan Dinas Ketenagakerjaan, Dewan Pengupahan, Serikat Pekerja/Buruh, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), Kamar Dagang dan Industri Indonesia (KADIN), BPJS Ketenagakerjaan, akademisi, dan mahasiswa. Metode pelaksanaan kegiatan dirancang secara partisipatif dan interaktif guna menciptakan ruang dialog yang konstruktif antar aktor kebijakan. Kegiatan diawali dengan sesi pemaparan materi yang disampaikan oleh narasumber dari kalangan akademisi Fakultas Hukum serta praktisi yang tergabung dalam Dewan Pengupahan Kota Surakarta. Materi yang disampaikan mencakup aspek yuridis terhadap perubahan pengaturan UMSK pasca putusan Mahkamah Konstitusi, tantangan implementasi di tingkat daerah, serta strategi kolaboratif untuk memperkuat fungsi Dewan Pengupahan. Selanjutnya, sesi diskusi dan tanya jawab membuka ruang bagi peserta untuk menyampaikan pertanyaan, masukan, dan refleksi kritis terhadap isu yang diangkat, khususnya terkait kendala sektoral, dinamika hubungan industrial, dan kesiapan pemerintah daerah dalam merespons kewenangan baru tersebut. Antusiasme peserta terlihat dari tingginya partisipasi dalam forum, yang menunjukkan tingginya kebutuhan akan forum klarifikasi hukum seperti ini. Untuk memperkuat pemahaman pasca kegiatan, setiap peserta dibekali dengan bahan sosialisasi tertulis yang berisi ringkasan materi, poin-poin penting dari putusan MK, dan rekomendasi langkah strategis yang dapat dijadikan acuan oleh masing-masing institusi. Dengan demikian, kegiatan ini tidak hanya berfungsi sebagai media edukasi, tetapi juga menjadi sarana konsolidasi awal dalam membangun praktik pengupahan yang adil, inklusif, dan kontekstual di Kota Surakarta. (Rismawati, Jaelani, and Aygün 2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan Pemahaman Stakeholder

Pengaturan mengenai upah minimum sektoral merupakan salah satu isu sentral dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Keberadaan upah minimum sektoral (UMSK) di tingkat kabupaten/kota memiliki fungsi penting sebagai instrumen perlindungan terhadap pekerja dalam sektor-sektor unggulan yang memiliki kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi lokal. Namun, sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terjadi perubahan signifikan dalam mekanisme penetapan upah, termasuk potensi terjadinya sentralisasi kewenangan di tingkat pemerintah pusat dan provinsi. Hal ini memunculkan kekhawatiran dari berbagai kalangan bahwa perlindungan terhadap hak-hak pekerja dapat tereduksi, dan keberpihakan terhadap kondisi sektoral daerah menjadi semakin lemah. (Dermawan and Sarnawa 2021)

Salah satu pasal dalam UU Cipta Kerja telah mengubah paradigma pengaturan pengupahan dari sebelumnya berbasis daerah dan sektoral menjadi lebih terpusat, sehingga mengurangi ruang partisipasi pemerintah kabupaten/kota dalam menentukan kebijakan upah yang relevan dengan karakteristik daerahnya. Padahal, dinamika pertumbuhan industri, produktivitas sektor, dan biaya hidup minimum sangat bervariasi antar wilayah, sehingga membutuhkan pendekatan pengupahan yang fleksibel dan desentralistik. Ketidaksielarasan tersebut kemudian mendapatkan koreksi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, yang menyatakan bahwa beberapa norma dalam UU Cipta

Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan karenanya bersifat inkonstitusional bersyarat. (C. L. Pratiwi 2021)

Putusan Mahkamah Konstitusi ini membawa implikasi hukum dan kebijakan yang sangat penting, terutama dalam penguatan kembali peran kepala daerah, khususnya bupati dan wali kota, dalam menetapkan UMSK. Mahkamah secara tegas menyatakan bahwa kepala daerah memiliki kedudukan strategis karena mereka adalah pihak yang paling mengetahui kondisi sektoral, dinamika ekonomi lokal, serta kebutuhan pekerja di wilayahnya masing-masing. Selain itu, Mahkamah juga menekankan bahwa mekanisme penetapan UMSK harus melibatkan unsur tripartit yang terdiri dari perwakilan pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja/buruh. Dengan demikian, penetapan UMSK menjadi instrumen demokratisasi pengupahan yang berbasis musyawarah dan data sektoral. (Suhartoyo 2019)

Sayangnya, pemahaman dan kesiapan berbagai pihak terhadap implikasi putusan ini masih terbatas, baik di kalangan praktisi ketenagakerjaan, pelaku usaha, maupun pekerja. Banyak daerah yang belum sepenuhnya mengetahui atau memahami perubahan kewenangan ini, sehingga dibutuhkan edukasi hukum dan advokasi kebijakan yang memadai. Oleh karena itu, pemerintah dan pemangku kepentingan perlu mengoptimalkan regulasi serta meningkatkan sosialisasi agar perlindungan hukum bagi pekerja dapat diterapkan secara efektif. Dengan penerapan yang tepat, diharapkan putusan ini dapat menciptakan hubungan industrial yang lebih stabil dan berkeadilan. Solusi utama dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 adalah dengan melaksanakan sosialisasi yang menyeluruh kepada berbagai pihak terkait. Sosialisasi ini dapat dilakukan melalui penyuluhan kepada pekerja dan pengusaha mengenai hak dan kewajiban mereka dalam proses PHK, termasuk mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan, Dewan Pengupahan dan Instansi terkait perlu memanfaatkan berbagai media, seperti media sosial, situs resmi, serta media cetak dan elektronik, untuk menyebarluaskan informasi mengenai regulasi terbaru. Kolaborasi dengan serikat pekerja dan asosiasi pengusaha juga menjadi langkah penting dalam memastikan pemahaman bersama terkait implementasi putusan MK ini. Tidak kalah penting, pemerintah perlu menyediakan layanan pendampingan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK tidak sah, sehingga mereka memiliki akses yang lebih baik dalam memperjuangkan haknya. Dengan sosialisasi yang masif dan berkelanjutan, diharapkan tercipta hubungan industrial yang lebih harmonis, mengurangi angka PHK sepihak, serta meningkatkan stabilitas ekonomi dan sosial di Indonesia. Dalam kerangka inilah, kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh Group Riset Hukum Administrasi dan Energi Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, bekerja sama dengan Dinas Ketenagakerjaan Kota Surakarta dan Dewan Pengupahan Kota Surakarta, menjadi sangat relevan.

Kegiatan ini tidak hanya bertujuan untuk menyampaikan informasi tentang isi dan implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi, tetapi juga untuk mendorong refleksi kolektif dan dialog partisipatif antar pemangku kepentingan mengenai arah kebijakan pengupahan yang berkeadilan. Dengan mempertemukan akademisi, pejabat publik, pengusaha, dan pekerja dalam satu forum, diharapkan lahir pemahaman bersama dan komitmen untuk menjalankan kebijakan pengupahan yang lebih inklusif, adil, dan sesuai dengan kebutuhan sektoral di daerah. Selain itu, kegiatan ini juga menjadi bagian dari peran strategis perguruan tinggi dalam menjalankan fungsi pengabdian kepada masyarakat melalui pendekatan ilmiah dan kolaboratif. (Prajnaparamitha 2020)

Kegiatan sosialisasi mengenai implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap kewenangan penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) menunjukkan capaian penting dalam hal peningkatan pemahaman para pemangku kepentingan di Kota Surakarta. Sebelum kegiatan ini dilaksanakan, terdapat sejumlah persepsi yang keliru atau belum utuh mengenai batas kewenangan antara pemerintah pusat dan daerah dalam kebijakan ketenagakerjaan, khususnya mengenai penetapan UMSK yang selama ini dinilai stagnan atau bahkan cenderung diabaikan pasca disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja. Sentralisasi kebijakan upah yang terjadi dalam beberapa tahun terakhir telah mengaburkan semangat otonomi daerah dalam mengakomodasi kondisi sektoral dan lokal yang sangat beragam. (R. C. Pratiwi and Hoesin 2022)

Melalui paparan materi yang disampaikan oleh akademisi dan praktisi Dewan Pengupahan, para peserta mendapatkan pemahaman baru bahwa Putusan MK telah menegaskan pentingnya desentralisasi dalam sistem pengupahan, dengan menyatakan bahwa gubernur tetap memiliki kewajiban menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP), namun dalam hal UMSK, bupati/wali kota diberi kewenangan untuk menetapkan upah sektoral di wilayahnya berdasarkan usulan dan kesepakatan Dewan Pengupahan

daerah yang melibatkan unsur serikat pekerja dan asosiasi pengusaha. Dengan demikian, keputusan MK tidak hanya membatalkan beberapa norma dalam UU Cipta Kerja, tetapi juga merehabilitasi peran penting pemerintah kabupaten/kota dalam memastikan keadilan pengupahan sesuai karakter sektoral masing-masing daerah. (Irfan Zulianto and Elsina Latmahina 2023)

Diskusi yang berlangsung selama kegiatan memperlihatkan bahwa sebagian besar peserta terutama dari kalangan serikat pekerja dan asosiasi pengusaha belum memahami sepenuhnya dasar hukum, prosedur, serta urgensi penetapan UMSK di tingkat kabupaten/kota. Banyak dari mereka menganggap bahwa kewenangan itu sepenuhnya berada di tangan gubernur atau bahkan pemerintah pusat, sehingga ketika Putusan MK dibacakan, tidak serta-merta terjadi respons kelembagaan yang memadai. Oleh karena itu, forum ini menjadi penting dalam menjelaskan secara komprehensif bagaimana putusan tersebut berdampak pada relasi antara pemda, dewan pengupahan, dan stakeholder lainnya.

Peserta juga memahami bahwa keberadaan Dewan Pengupahan di daerah tidak cukup hanya sebagai forum simbolis yang mewadahi perwakilan pekerja dan pengusaha, tetapi harus menjadi aktor aktif dalam mendorong formulasi kebijakan upah yang adil dan kontekstual. Dalam hal ini, para anggota Dewan Pengupahan didorong untuk memanfaatkan forum tripartit secara maksimal, termasuk dalam proses perundingan, penyusunan kajian sektoral, dan pengajuan rekomendasi resmi kepada kepala daerah. Adanya wewenang bupati/wali kota menjadi penting karena dapat mempercepat dan mempermudah adopsi kebijakan pengupahan yang sesuai dengan daya beli, kebutuhan hidup layak, dan struktur ekonomi sektoral di tingkat lokal. (Budiyono 2021)

Dalam konteks Kota Surakarta, kegiatan ini juga memperlihatkan bahwa pemahaman kolektif mengenai UMSK dan desentralisasi pengupahan masih perlu ditingkatkan secara sistematis. Beberapa perwakilan pengusaha mengakui bahwa mereka sebelumnya tidak pernah terlibat dalam perundingan atau forum pembahasan UMSK karena menganggap forum tersebut tidak memiliki daya tawar yang kuat pasca UU Cipta Kerja. Namun, melalui forum sosialisasi ini, terjadi kesadaran baru bahwa mekanisme tripartit yang difasilitasi oleh Dewan Pengupahan memiliki legitimasi hukum yang kuat untuk mengajukan rekomendasi kepada kepala daerah.

Peningkatan pemahaman juga menyentuh aspek teknis dan prosedural, termasuk pengetahuan mengenai parameter penetapan UMSK, seperti pertumbuhan ekonomi daerah, produktivitas sektoral, struktur biaya hidup, serta mekanisme peninjauan berkala. Hal ini penting karena dalam praktiknya, penetapan UMSK sering kali terhambat oleh minimnya data sektoral atau kurangnya kapasitas teknis dalam merumuskan indikator yang tepat. Oleh sebab itu, dalam kegiatan ini juga disampaikan pentingnya peran akademisi dan lembaga riset lokal untuk mendukung proses-proses teknokratis dalam menyusun basis data dan metodologi yang valid. (Agishintya and Hoesin 2021)

Selain itu, forum ini memperkuat kesadaran kolektif bahwa peningkatan pemahaman hukum tidak dapat dipisahkan dari advokasi institusional. Artinya, pemahaman atas putusan MK dan kebijakan pengupahan harus diikuti dengan penguatan peran kelembagaan Dewan Pengupahan, peningkatan kapasitas birokrasi ketenagakerjaan, serta konsolidasi antar serikat pekerja dan asosiasi pengusaha di tingkat sektoral. Pemahaman yang hanya bersifat normatif tidak cukup apabila tidak dibarengi dengan praktik implementatif yang nyata, khususnya dalam bentuk usulan resmi kepada wali kota yang dapat mendorong pembentukan atau penetapan UMSK.

Kegiatan ini juga membuka ruang untuk refleksi kritis terkait tantangan struktural dan budaya hukum yang dihadapi dalam implementasi kebijakan UMSK. Beberapa peserta mengungkapkan adanya resistensi dari pihak pengusaha dalam menerima usulan upah sektoral, karena dinilai dapat menimbulkan disparitas dan beban tambahan. Namun, melalui diskusi interaktif, disepakati bahwa UMSK justru berfungsi sebagai instrumen keadilan sektoral dan insentif bagi produktivitas kerja, selama penetapannya dilakukan secara transparan, rasional, dan berdasarkan kesepakatan bersama. Dalam hal ini, pemahaman terhadap prinsip keadilan distributif dan dialog sosial menjadi kunci keberhasilan kebijakan pengupahan di tingkat daerah. (Cecillia Ayu Triwulandari Suhartono, I Nyoman Putu Budiarta, and Ni Made Puspasutari Ujjianti 2024)

Secara keseluruhan, peningkatan pemahaman stakeholder yang terjadi dalam kegiatan ini menegaskan pentingnya pendekatan edukatif dan partisipatif dalam menyikapi perubahan hukum ketenagakerjaan, terutama ketika perubahan tersebut berasal dari putusan Mahkamah Konstitusi yang bersifat final dan mengikat. Sosialisasi ini juga menunjukkan bahwa pemahaman hukum tidak bisa hanya diserahkan pada elite hukum atau pemerintah, tetapi harus melibatkan semua elemen masyarakat

pekerja agar tercipta keadilan struktural yang sesungguhnya. Dalam jangka panjang, kegiatan seperti ini diharapkan dapat memperkuat ekosistem ketenagakerjaan yang adil, demokratis, dan adaptif terhadap dinamika hukum nasional.

Penguatan Peran Dewan Pengupahan

Penguatan peran Dewan Pengupahan menjadi salah satu hasil penting dari kegiatan sosialisasi yang diselenggarakan oleh Group Riset Hukum Administrasi dan Energi FH UNS bekerja sama dengan Dinas Ketenagakerjaan Kota Surakarta. Dalam kegiatan tersebut, para narasumber secara tegas menekankan bahwa Dewan Pengupahan merupakan instrumen kelembagaan yang sangat strategis dalam mewujudkan kebijakan pengupahan yang partisipatif dan kontekstual. Keberadaan Dewan Pengupahan sebagai forum tripartite yang terdiri atas unsur pemerintah, serikat pekerja/buruh, dan asosiasi pengusaha memungkinkan adanya perumusan kebijakan UMSK yang berakar pada realitas ekonomi sektoral di daerah. Seiring dengan terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, kewenangan bupati/wali kota dalam menetapkan UMSK melalui rekomendasi Dewan Pengupahan kembali mendapatkan legitimasi konstitusional. Oleh karena itu, penguatan kelembagaan dan peran Dewan Pengupahan menjadi hal yang mendesak dalam rangka implementasi putusan tersebut. (Hukum et al. 2024)

Narasumber menyampaikan bahwa peran Dewan Pengupahan tidak hanya bersifat administratif atau prosedural, tetapi juga substantif dalam membangun argumentasi kebijakan berbasis data dan aspirasi. Proses penyusunan rekomendasi UMSK harus dilandasi oleh kajian objektif terhadap indikator ekonomi, seperti pertumbuhan sektor industri, daya beli masyarakat, indeks kebutuhan hidup layak, dan ketimpangan upah antar sektor. Dalam konteks inilah, kehadiran akademisi dalam Dewan Pengupahan sebagai unsur independen memainkan peran penting dalam menjaga obyektivitas dan integritas proses. Akademisi diharapkan mampu menjembatani kepentingan antara pekerja dan pengusaha dengan menghadirkan pendekatan ilmiah yang berorientasi pada keadilan sosial dan keberlanjutan sektor industri.

Salah satu tantangan yang diidentifikasi dalam diskusi adalah lemahnya kapasitas analisis dan advokasi dari sebagian anggota Dewan Pengupahan, khususnya dalam aspek metodologi penetapan upah sektoral yang adil dan rasional. Oleh karena itu, kegiatan penguatan kapasitas, pelatihan teknis, dan pendampingan regulatif menjadi kebutuhan strategis yang harus dipenuhi secara berkelanjutan. Narasumber juga menyoroti pentingnya akses terhadap data sektoral dan informasi ketenagakerjaan yang akurat dan mutakhir sebagai dasar formulasi UMSK. Dalam banyak kasus, kelemahan data menyebabkan keputusan pengupahan bersifat normatif dan kurang mencerminkan realitas sektoral. Hal ini berpotensi menimbulkan konflik kepentingan dan ketidakpuasan dari salah satu pihak. (Purnama, Gunawan, and Ali Ramdhani 2021)

Selanjutnya, penguatan Dewan Pengupahan juga menyangkut aspek legitimasi dan akuntabilitas publik. Proses pengambilan keputusan harus dilakukan secara terbuka, inklusif, dan dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, perlu dikembangkan mekanisme konsultasi publik, publikasi hasil rapat, dan penyampaian laporan kinerja secara periodik kepada masyarakat. Hal ini akan memperkuat kepercayaan publik terhadap Dewan Pengupahan sebagai institusi yang bertugas memperjuangkan keseimbangan antara hak pekerja dan keberlangsungan dunia usaha. Narasumber juga mengusulkan agar setiap daerah menyusun pedoman teknis penguatan peran Dewan Pengupahan yang memuat standar keanggotaan, mekanisme kerja, sistem monitoring dan evaluasi, serta indikator keberhasilan. (Quri'syaich Say Mandari, Ernu Widodo, and Fathul Hamdani 2025)

Dalam konteks Kota Surakarta, terdapat peluang besar untuk menjadikan Dewan Pengupahan sebagai model kelembagaan yang adaptif dan proaktif dalam mengelola dinamika hubungan industrial. Kota ini memiliki basis industri kreatif, jasa, dan manufaktur yang berkembang pesat, yang memerlukan pendekatan pengupahan sektoral yang spesifik dan responsif. Oleh karena itu, rekomendasi dari kegiatan ini antara lain adalah mendorong pembentukan unit riset mini di bawah Dewan Pengupahan yang dapat bekerja sama dengan perguruan tinggi lokal dalam menyusun basis data sektoral, analisis ekonomi, dan simulasi kebijakan pengupahan. Selain itu, keterlibatan aktif dari serikat pekerja dan asosiasi pengusaha harus terus dibangun melalui pelatihan bersama, forum dialog sosial, dan kerja sama lintas sektor. (Putra and Bakhtiar 2025)

Kegiatan sosialisasi ini juga menekankan bahwa Dewan Pengupahan tidak dapat bekerja secara terisolasi, tetapi harus menjadi bagian dari ekosistem tata kelola ketenagakerjaan daerah yang melibatkan Dinas Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan, dan lembaga mediasi hubungan industrial. Dengan demikian, proses perumusan dan implementasi UMSK akan menjadi lebih terintegrasi dan berdampak langsung terhadap kesejahteraan pekerja dan iklim investasi di daerah. Dalam diskusi, beberapa peserta mengusulkan agar hasil rekomendasi Dewan Pengupahan diberi kekuatan hukum tambahan melalui Peraturan Wali Kota atau Peraturan Bupati, agar memiliki daya ikat yang lebih kuat dan tidak mudah diabaikan oleh pihak-pihak tertentu. (Tanjung and M. Nawawi 2022)

Sebagai bagian dari upaya penguatan kelembagaan, narasumber juga menyoroti pentingnya regenerasi dan pembaruan anggota Dewan Pengupahan secara berkala, agar tidak terjadi stagnasi atau dominasi kelompok tertentu yang dapat menghambat dinamika diskusi. Prinsip inklusivitas harus dijaga agar Dewan Pengupahan mampu menyerap aspirasi dari berbagai sektor, termasuk pekerja informal, perempuan, dan pekerja muda. Keberagaman latar belakang dalam keanggotaan Dewan akan memperkaya perspektif dalam perumusan kebijakan dan memperkuat daya tahan institusi terhadap tekanan politik atau kepentingan ekonomi sesaat. (Rahmawati 2023)

Kesimpulannya, kegiatan sosialisasi ini telah membuka ruang refleksi kritis dan mendorong penguatan peran Dewan Pengupahan sebagai aktor utama dalam pengambilan kebijakan pengupahan yang adil dan desentralistik. Ke depan, tantangan utama adalah memastikan bahwa penguatan peran ini tidak berhenti pada level wacana, tetapi diikuti oleh reformasi kelembagaan, peningkatan kapasitas anggota, pembenahan sistem kerja, dan komitmen dari seluruh stakeholder untuk mewujudkan sistem pengupahan yang menjunjung tinggi nilai keadilan sosial, transparansi, dan keberlanjutan ekonomi daerah. Kota Surakarta memiliki potensi untuk menjadi pelopor dalam membangun Dewan Pengupahan yang kuat, adaptif, dan berpihak pada keadilan bagi semua pihak dalam hubungan industrial.

Kesiapan Daerah dalam Menindaklanjuti Putusan MK

Kesiapan daerah dalam menindaklanjuti Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menjadi aspek implementatif yang sangat menentukan efektivitas desentralisasi kebijakan pengupahan di tingkat lokal. Putusan tersebut memberikan ruang kewenangan baru kepada pemerintah kabupaten/kota, khususnya kepala daerah, untuk menetapkan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan hasil kesepakatan tripartit antara pengusaha dan serikat pekerja. Namun, kewenangan tersebut tidak serta-merta berdaya guna apabila tidak diiringi dengan kesiapan struktur pemerintahan daerah, sumber daya manusia, serta keberanian politik dari kepala daerah untuk mengaktualisasikan kebijakan ini dalam bentuk kebijakan konkret. (Rozikin and Muhyiddin 2025)

Dari hasil diskusi dalam kegiatan sosialisasi yang melibatkan berbagai stakeholder ketenagakerjaan di Kota Surakarta, terungkap bahwa kesiapan kepala daerah menjadi kunci krusial dalam proses penetapan UMSK. Wali kota atau bupati sebagai pemegang kekuasaan administratif di daerah merupakan aktor utama yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan dan penandatanganan keputusan formal terkait upah sektoral. Sayangnya, dalam banyak kasus, kepala daerah seringkali bersikap pasif atau berhati-hati secara berlebihan karena khawatir akan dampak ekonomi atau tekanan dari dunia usaha. Tanpa keberanian politik untuk mengambil keputusan yang adil, maka ruang kewenangan yang dibuka oleh Mahkamah Konstitusi hanya akan menjadi simbol hukum tanpa kekuatan implementasi. (Yitawati, Chairani, and Pradhana 2024)

Selain itu, tantangan struktural juga menjadi penghambat utama. Salah satu kendala paling fundamental adalah terbatasnya ketersediaan dan akurasi data sektoral. Data mengenai pertumbuhan industri, produktivitas kerja, struktur biaya hidup layak, dan kemampuan dunia usaha sering kali tidak tersedia atau belum diperbarui secara berkala. Ketika basis data ini lemah, maka argumentasi kebijakan pengupahan menjadi rentan diperdebatkan dan sulit dipertanggungjawabkan secara akademik maupun administratif. Misalnya, ketika menetapkan sektor unggulan untuk diberlakukan UMSK, pemerintah daerah membutuhkan indikator sektoral yang kuat agar tidak menimbulkan resistensi dari kalangan dunia usaha atau konflik dengan pekerja. (Putri 2024)

Dalam praktiknya, kelemahan data ini sering kali disebabkan oleh terbatasnya kapasitas teknis lembaga-lembaga yang terlibat, seperti Dinas Ketenagakerjaan atau Bappeda daerah. SDM yang tersedia belum tentu memiliki keahlian dalam mengolah dan menganalisis data ekonomi sektoral, sehingga

rekomendasi kebijakan cenderung bersifat normatif atau mengandalkan pendekatan kompromistis semata. Dewan Pengupahan pun menghadapi hambatan serupa. Walaupun secara struktur telah mencakup unsur pemerintah, pekerja, pengusaha, dan akademisi, peran mereka belum optimal karena terbatasnya pelatihan, pendanaan, dan koordinasi antar instansi yang efektif.

Dalam forum sosialisasi, muncul kesepahaman bahwa untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan strategi kolaboratif yang melibatkan berbagai pihak. Kolaborasi lintas sektor menjadi langkah strategis untuk menjembatani kelemahan struktural yang ada. Dalam hal ini, peran perguruan tinggi, khususnya fakultas hukum dan ekonomi, menjadi sangat penting. Akademisi dapat berkontribusi dalam dua bentuk utama: pertama, melalui riset terapan yang menghasilkan data sektoral dan analisis kebutuhan hidup layak di daerah; kedua, melalui keterlibatan langsung sebagai anggota Dewan Pengupahan yang independen dan kompeten dalam memberi masukan berbasis data dan hukum. Dengan keterlibatan akademisi, rekomendasi yang disusun oleh Dewan Pengupahan dapat memiliki landasan empiris dan normatif yang lebih kuat. (Iswahyudi 2022)

Di sisi lain, kolaborasi dengan dunia usaha juga tidak kalah penting. Pengusaha harus dilibatkan sejak awal dalam proses pembahasan UMSK agar tidak muncul kesan bahwa kebijakan pengupahan dibuat secara sepihak. Kesepakatan tripartit hanya dapat dicapai apabila terdapat komunikasi yang terbuka, data yang transparan, dan tujuan yang disepakati bersama. Pemerintah daerah sebagai fasilitator harus berperan aktif dalam membangun iklim dialog yang konstruktif agar kebijakan yang lahir bukan hanya legal, tetapi juga legitimatif dan operasional. (Christian et al. 2024)

Untuk memastikan bahwa implementasi UMSK benar-benar berjalan sesuai tujuan, pembentukan mekanisme monitoring dan evaluasi (monev) secara periodik juga menjadi kebutuhan penting. Monitoring dilakukan untuk memastikan bahwa keputusan upah sektoral yang telah ditetapkan benar-benar dijalankan oleh dunia usaha, tidak menimbulkan diskriminasi antar sektor, serta tidak menyebabkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Sementara itu, evaluasi diperlukan untuk mengukur dampak sosial-ekonomi dari kebijakan tersebut, serta sebagai dasar untuk memperbaiki kebijakan di tahun-tahun berikutnya. (Lavecchia 2020)

Monitoring dan evaluasi ini dapat dilaksanakan oleh tim ad hoc yang terdiri dari unsur pemerintah, akademisi, serikat pekerja, dan pengusaha. Pemerintah daerah harus menyediakan saluran pengaduan bagi pekerja apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan UMSK, serta menjatuhkan sanksi administratif atau hukum kepada pelaku usaha yang tidak mematuhi aturan. Di sisi lain, evaluasi berbasis indikator kesejahteraan dan pertumbuhan sektor perlu dilakukan secara rutin untuk menjaga agar kebijakan UMSK tetap relevan dan adaptif terhadap perubahan kondisi sosial dan ekonomi daerah. (Sigaud et al. 2022)

Lebih jauh, kesiapan daerah juga harus menyentuh aspek kultural. Perubahan hukum tidak akan berdampak signifikan apabila tidak disertai dengan perubahan budaya birokrasi dan praktik hubungan industrial yang adil. Budaya hukum yang responsif, pelayanan publik yang transparan, serta birokrasi yang inklusif merupakan prasyarat bagi berjalannya sistem pengupahan sektoral yang efektif. Oleh karena itu, pelatihan bagi pejabat daerah, edukasi publik kepada pekerja dan pengusaha, serta kampanye tentang hak dan kewajiban dalam sistem pengupahan harus menjadi bagian integral dari strategi implementasi pasca Putusan MK. (Belloc and D'Antoni 2020)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesiapan daerah dalam menindaklanjuti Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 tidak dapat dimaknai secara sempit sebagai kemampuan normatif atau legalistik semata. Lebih dari itu, kesiapan ini harus diwujudkan dalam bentuk integrasi antara kapasitas teknis, kelembagaan yang profesional, keberanian politik kepala daerah, dan budaya hukum yang partisipatif. Kegiatan sosialisasi yang dilakukan di Kota Surakarta menjadi contoh awal bagaimana forum dialog multistakeholder dapat menjadi wadah pembelajaran bersama untuk membangun sistem pengupahan yang adil dan kontekstual. Ke depan, perluasan model seperti ini ke kabupaten/kota lain akan sangat membantu dalam mempercepat proses desentralisasi pengupahan sektoral sebagai bagian dari agenda perlindungan hak-hak pekerja dan keadilan sosial yang dijamin oleh konstitusi.

SIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini secara nyata menunjukkan pentingnya sosialisasi hukum sebagai instrumen peningkatan literasi dan kesadaran hukum para pemangku kepentingan di bidang ketenagakerjaan, khususnya pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Putusan

ini telah membuka ruang baru bagi pelaksanaan kebijakan pengupahan yang lebih desentralistik, dengan memberikan kewenangan kepada kepala daerah untuk menetapkan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan. Dalam konteks ini, kegiatan sosialisasi berhasil menjembatani kesenjangan pemahaman antara norma hukum yang berlaku dan implementasi di tingkat lokal, serta memperkuat peran Dewan Pengupahan sebagai forum tripartit yang terdiri dari unsur pemerintah, pekerja, dan pengusaha. Pemahaman yang dibangun melalui forum ini menunjukkan bahwa sinergi antar pemangku kepentingan menjadi prasyarat bagi lahirnya kebijakan pengupahan yang inklusif, adil, dan berbasis pada realitas sektoral masing-masing daerah. Selain sebagai forum edukasi, kegiatan ini juga berfungsi sebagai medium advokasi untuk mendorong komitmen politik dan kelembagaan di tingkat daerah dalam menjalankan kewenangan baru tersebut. Ke depan, diperlukan upaya berkelanjutan dalam bentuk sosialisasi lanjutan, pelatihan teknis, dan penguatan kapasitas kelembagaan, terutama bagi aparat pemerintah daerah dan anggota Dewan Pengupahan. Hal ini penting agar setiap rekomendasi kebijakan pengupahan memiliki dasar empiris yang kuat, serta mampu merespons dinamika sektor ketenagakerjaan secara adaptif dan kontekstual. Dengan demikian, kegiatan ini diharapkan menjadi langkah awal yang strategis dalam mendorong reformasi sistem pengupahan lokal yang berpihak pada prinsip keadilan sosial dan perlindungan hak pekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditujukan pada Universitas Sebelas Maret atas dukungan melalui hibah pengabdian dengan skim Pengabdian kepada Masyarakat Hibah Grup Riset (PKM HGR-UNS).

DAFTAR PUSTAKA

- Agishintya, Chika, and Siti Hajati Hoesin. 2021. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum." *Jurnal Hukum Dan Bisnis (Selisik)* 7 (3): 93–110.
- Belloc, Filippo, and Massimo D'Antoni. 2020. "The Elusive Effect of Employment Protection on Labor Turnover." *Structural Change and Economic Dynamics* 54: 11–25. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2020.04.001>.
- Budiyono, Tri. 2021. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dan Outsourcing, Serta Problematika Implementasinya." *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum* 5 (2): 145–60. <https://doi.org/10.24246/jrh.2021.v5.i2.p145-160>.
- Cecillia Ayu Triwulandari Suhartono, I Nyoman Putu Budiarta, and Ni Made Puspasutari Ujianti. 2024. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Untuk Mendapatkan Upah Minimum Menurut Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Konstruksi Hukum* 5 (1): 8–15. <https://doi.org/10.22225/jkh.5.1.8609.8-15>.
- Christian, Natalis, Charline Marshella Ong, Jillian Veronica Wisely, and Joan Jaslyn. 2024. "Perbandingan Analisis Negara Uni Emirat Arab Dan Indonesia Dari Segi Sosial, Ekonomi Dan Pemerintah." *Jurnal Pendidikan Sejarah Dan Riset Sosial Humaniora* 4 (2): 2621–119.
- Dermawan, Faizal Aditya, and Bagus Sarnawa. 2021. "Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Proes Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial." *Media of Law and Sharia* 2 (3): 272–87. <https://doi.org/10.18196/mls.v2i3.12076>.
- Geby Aviqa, Sunarmi, Jelly Leviza, and Dedi Harianto. 2025. "Penyalahgunaan Keadaan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Alih Daya." *AL-SULTHANIYAH* 14 (1): 69–84. <https://doi.org/10.37567/al-sulthaniyah.v14i1.3573>.
- Hidayat, Agi Attaubah, Tajul Arifin, Ine Fauzia, and Ridwan Fauzi. 2025. "Fulfilment of the Right to an Adequate Standard of Living for Workers According to the Universal Declaration of Human Rights: A Review of Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023." *Qanuniya : Jurnal Ilmu Hukum* 2 (1): 1–10. <https://doi.org/10.15575/qanuniya.v2i1.1043>.
- Hukum, Fakultas, Universitas Ngurah, Mahkamah Agung, Jangka Waktu, Perjanjian Kerja, Waktu Tertentu, and Putusan Mahkamah Konstitusi. 2024. "IMPLIKASI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 168 / PUU-XXI / 2023 TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)" 19 (2): 30–41.
- Hup, Mark. 2024. "Labor Coercion, Fiscal Modernization, and State Capacity: Evidence from Colonial Indonesia." *Explorations in Economic History* 94 (October): 101632.

- <https://doi.org/10.1016/j.eeh.2024.101632>.
- Irfan Zulianto, Ahmad, and Rosalinda Elsina Latmahina. 2023. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MEMPEROLEH UPAH DIBAWAH UPAH MINIMUM." *COURT REVIEW: Jurnal Penelitian Hukum (e-ISSN: 2776-1916)* 3 (05): 1–11. <https://doi.org/10.69957/cr.v3i05.1348>.
- Iswahyudi, Fauzi. 2022. "Implikasi Kebijakan Omnibus Law Cipta Kerja Dalam Perspektif Teori Perundang-Undangan." *Mahadi: Indonesia Journal of Law* 1 (1): 58–71. <https://doi.org/10.32734/mah.v1i1.8315>.
- Jaelani, Abdul Kadir, and Willy Naresta Hanum. 2024. "The Restructuring Righteous Foreign Worker Regulations: The Challenge of Enormous Influx of Foreign Workers." *Jurnal Hukum* 40 (1): 88. <https://doi.org/10.26532/jh.v40i1.36781>.
- Jaelani, Abdul Kadir, Ahmad Dwi Nuryanto, Rakotoarisoa Maminirina Fenitra, M. Misbahul Mujib, and Resti Dian Luthviati. 2023. "Legal Protection of Employee Wage Rights in Bankrupt Companies: Evidence from China." *Legality: Jurnal Ilmiah Hukum* 31 (2): 202–23. <https://doi.org/10.22219/ljih.v31i2.25874>.
- Kusumadewi, Dania Ridayanti, Tiyas Nur Haryani, and Is Hadri Utomo. 2023. "Faktor Keberhasilan Implementasi Program Skill Development Center Dalam Menekan Pengangguran Di Kota Surakarta." *Jurnal Mahasiswa Wacana Publik* 3 (2): 2023.
- Lavecchia, Adam M. 2020. "Minimum Wage Policy with Optimal Taxes and Unemployment." *Journal of Public Economics* 190: 104228. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104228>.
- Nugroho, Asianto, Reza Octavia Kusumaningtyas, Ravi Danendra, Gusti Faza Aliya, and Fatma Ulfatun Najicha. 2021. "Implementation of Worker Rights Protection for Government Employees with Employment Agreements." In . <https://doi.org/10.2991/assehr.k.211014.023>.
- Prajnaparamitha, Kanyaka dan Mahendra Ridwanul Ghoni. 2020. "Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum." *Administrative Law & Governance Journal* 3 (2).
- Pratiwi, Charina Lucky. 2021. "Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Berdasarkan Asas Kebebasan Berserikat." *Interdisciplinary Journal on Law, Social Sciences and Humanities* 2 (1): 1. <https://doi.org/10.19184/ijl.v1i2.21975>.
- Pratiwi, Rizki Citra, and Siti Hajati Hoesin. 2022. "PERLINDUNGAN HAK PEKERJA TERKAIT PEMBERIAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM KOTA." *PALAR | PAKUAN LAW REVIEW* 8 (1): 541–51. <https://doi.org/10.33751/palar.v8i1.5256>.
- Purnama, Nizar Sukma, Gunawan Gunawan, and Fahmi Ali Ramdhani Ali Ramdhani. 2021. "Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *JURNAL PEMULIAAN HUKUM* 4 (1): 63–82. <https://doi.org/10.30999/jph.v4i1.1449>.
- Purnamasari, Dian, Firman Wijaya, and Anwar Budiman. 2023. "Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran Berat Ditinjau Dari Kepastian Hukum." *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6 (5): 3505–14. <https://doi.org/10.54371/jhip.v6i5.1953>.
- Putra, Nurshoim Ramadhan, and Handar Subhandi Bakhtiar. 2025. "PERBANDINGAN KETENTUAN UPAH DAN JAM KERJA PEKERJA DI INDONESIA." *JURNAL HUKUM DAN KEBIJAKAN PUBLIK* 7 (02): 172–84.
- Putri, Dea Kumala. 2024. "Polemik Penetapan Upah Minimum Pekerja: Kebutuhan Dan Gaji Minimum Yang Tidak Seimbang." *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2 (2): 273–79. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11364198>.
- Quri'syaich Say Mandari, Ernu Widodo, and Fathul Hamdani. 2025. "Urgensi Hak Buruh Dalam Kebijakan Pengupahan." *Politika Progresif: Jurnal Hukum, Politik Dan Humaniora* 2 (1): 243–59. <https://doi.org/10.62383/progres.v2i1.1339>.
- Rahmawati, Rahmawati. 2023. "DILEMA UPAH BURUH DAN LAPANGAN KERJA BARU." *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial* 18 (1): 21–30. <https://doi.org/10.62128/jiads.v18i1.52>.
- Rismawati, Eka, Abdul Kadir Jaelani, and Karakitapoglu Aygün. 2023. "The Regulation of Foreign Workers as Technology and Knowledge Transfer." *Journal of Sustainable Development and Regulatory Issues (JSDERI)* 1 (2): 64–74. <https://doi.org/10.53955/jsderi.v1i2.8>.
- Rozikin, Irkham Syahrul, and Muhyiddin Muhyiddin. 2025. "Transformasi Pasar Kerja Di Indonesia: Studi Kebijakan Ketenagakerjaan Dalam UU Cipta Kerja." *Journal of Social Movements* 2 (1):

15–40.

- Sigaud, Liam, Angela Daley, Jonathan Rubin, and Caroline Noblet. 2022. “The Effects of Recent Minimum Wage Increases on Self-Reported Health in the United States.” *Social Science and Medicine* 305 (April): 115110. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.115110>.
- Suhartoyo, Suhartoyo. 2019. “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional.” *Administrative Law and Governance Journal* 2 (2): 326–36. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>.
- Sukma, Mayzura Kamila, Kezia Ananda Restu, and Gracia Tirta Imanuella. 2025. “Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168 / PUU-XXI / 2023 : Analisis Pergeseran Paradigma Ketenagakerjaan Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168 / PUU-XXI / 2023 : Analisis Pergeseran Paradigma Ketenagakerjaan Terkait Pe” 2 (1).
- Tanjung, Irhamna, and Zuhrinal M. Nawawi. 2022. “Analisis Strategi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Regional (UMR) Bagi UKM Di Kota Medan.” *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 3 (6): 1322–38. <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i6.1290>.
- Waluyaning Putra, Bagas Rejatama, and Sitti Retno Faridatussalam. 2023. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran Terbuka Di Eks Karesidenan Surakarta Periode 2017-2021.” *Ekonomis: Journal of Economics and Business* 7 (1): 584. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.703>.
- Yitawati, Krista, Meirza Aulia Chairani, and Angga Pramodya Pradhana. 2024. “Problematisa Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja.” *JURNAL RECHTENS* 13 (1): 97–118. <https://doi.org/10.56013/rechtens.v13i1.2671>.