



PUTUSAN
Nomor 69 P/HUM/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

Memeriksa dan mengadili perkara permohonan hak uji materiil atas Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan terhadap; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, pada tingkat pertama dan terakhir telah memutuskan sebagai berikut, dalam perkara:

- 1. KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA INDONESIA (KSPI)**, beralamat di Jalan Raya Condet Nomor 9, RT 013 RW 03, Batu Ampar, Jakarta Timur 13520, dalam hal ini diwakili oleh Ir. H. Said Iqbal, M.U., selaku Presiden KSPI dan Muhamad Rusdi, selaku Sekretaris Jenderal KSPI;
- 2. KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA (KSPSI)**, beralamat di Jalan RS Fatmawati Nomor 38 D, Jakarta Selatan, dalam hal ini diwakili oleh Andi Gani Nenawea selaku Presiden KSPSI dan Subiyanto Pudin, S.H., selaku Sekretaris Jenderal;
- 3. KONFEDERASI SERIKAT BURUH SEJAHTERA INDONESIA (KSBSI)**, beralamat di Jalan Cipinang Muara Raya Nomor 33 Jatinegara, Jakarta Timur, dalam hal ini diwakili oleh Mudhofir, S.H., selaku Presiden KSBSI dan Eduard Marpaung, S.E., selaku Sekretaris Jenderal;
- 4. FEDERASI BURUH TRANSPORTASI PELABUHAN INDONESIA (FBTPI)**, beralamat di Jalan Jamea Nomor 123 D Koja, Jakarta Utara, dalam hal ini diwakili oleh Ilhamsyah selaku Ketua Umum dan Presly Manulang selaku Sekretaris Jenderal;
- 5. FEDERASI SERIKAT PEKERJA ANEKA SEKTOR INDONESIA (FSPASI)**, beralamat di Jalan Masjid Al-Istiqomah, RT 006 RW 07, Nomor 71, Kelurahan Pulogebang, Kecamatan Cakung, Jakarta Timur, dalam hal



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ini diwakili oleh Herry Irawan selaku Presiden FSPASI dan Nanang Sumantri selaku Sekretaris Jenderal;

6. **KARTONO**, kewarganegaraan Indonesia, beralamat di Kampung Sukapura RT 008 RW 004, Kelurahan Sukapura, Kecamatan Cilincing, Jakarta Utara, pekerjaan Karyawan PT. Woon Indonesia;
7. **NURSI AH**, kewarganegaraan Indonesia, beralamat di Kampung Sukapura Jaya RT 007 RW 010, Kelurahan Sukapura, Kecamatan Cilincing, Jakarta Utara, pekerjaan Karyawan PT Woon Indonesia;
8. **SARIFUDIN**, kewarganegaraan Indonesia, beralamat di Kampung Baru RT 007 RW006, Kelurahan Cakung Barat, Kecamatan Cakung, Jakarta Timur, pekerjaan Karyawan PT. Tirta Cipta Buana;

Pemohon 1 sampai dengan Pemohon 8 selanjutnya memberikan kuasa kepada:

1. Hermawanto, S.H., M.H.;
2. Agung Hermawan, S.H.;
3. H. Abdul Rahman, S.H.;
4. Iwan Kusmawan, S.H.;
5. Ganto Almansyah, S.H.;
6. Nurdin Singadimeja, S.H.;
7. Pujiyanto, S.H.;
8. Emma Liliefna, S.H.;
9. Abdullah Sani, S.H.;

Kesemuanya berkewarganegaraan Indonesia, para Advokat pada Komite Aksi Upah-Gerakan Buruh Indonesia (KAU-GBI), beralamat di KSPI, Jalan Raya Condet Nomor 9, RT 013 RW 03, Batu Ampar, Jakarta Timur 13520, masing-masing berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 08 Desember 2015; Selanjutnya disebut para Pemohon;

melawan:

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA, berkedudukan di Jalan Medan Merdeka Utara, Jakarta Pusat;

Dalam hal ini memberikan kuasa kepada:

1. Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia
2. Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Jaksa Agung Republik Indonesia;

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Januari 2016;

Selanjutnya,

1. Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, berkedudukan di Jalan H.R. Rasuna Said Kavling 6-7, Kuningan, Jakarta Selatan, memberikan kuasa substitusi kepada:

1. Widodo Ekatjahjana, jabatan Direktur Jenderal Peraturan Perundang-undangan;
2. Nasrudin, jabatan Direktur Litigasi Peraturan Perundang-undangan;
3. Hotman Sitorus, jabatan Kepala Sub Direktorat Penyiapan dan Pendampingan Persidangan Bidang Kesejahteraan Rakyat, Direktorat Litigasi Peraturan Perundang-undangan;
4. R. Tony Prayogo, jabatan Kepala Seksi Bidang Kesejahteraan Rakyat II, Direktorat Litigasi Peraturan Perundang-undangan;
5. Liana Sari, jabatan Kepala Seksi Bidang Kesejahteraan Rakyat I, Direktorat Litigasi Peraturan Perundang-undangan;
6. Ditta Taurina, jabatan Fungsional Umum Direktorat Litigasi Peraturan Perundang-undangan;
7. Leonardo Sahat Hamonangan, S.H., jabatan Fungsional Umum Direktorat Litigasi Peraturan Perundang-undangan;

Berdasarkan Surat Kuasa Substitusi Nomor M.HH.PP.04.02-06, tanggal 21 Januari 2016;

2. Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, berkedudukan di Jalan Jenderal Gatot Subroto Kavling 51, Jakarta Selatan, memberikan kuasa substitusi kepada:

1. Drs. Haiyani Rumondang, M.A., jabatan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Ditjen PHI dan Jamsos TK;
2. Drs. Antiochus Muji Handaya, M.Si., jabatan Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan

Halaman 3 dari 81 halaman. Putusan Nomor 69 P/HUM/2015

TFR



dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Ditjen PPK dan K3;

3. Adriani, S.E., M.A., jabatan Direktur Pengupahan, Ditjen PHI dan Jamsos TK;
4. Budiman, S.H., jabatan Kepala Biro Hukum;
5. Bambang Adi IB, S.H., M.Pd., jabatan Kepala Bagian Penyuluhan, Informasi dan Advokasi Hukum, Biro Hukum;
6. RIM Totok Nur Laksmono, S.H., jabatan Kasubbag Advokasi Hukum, Biro Hukum;

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor B.9/MEN/SJ-HK/II/2016, tanggal 26 Januari 2016;

3. Jaksa Agung Republik Indonesia, berkedudukan di Jalan Sultan Hasanuddin Nomor 1, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, memberikan kuasa substitusi kepada:

1. Johanis Tanak, S.H., M.Hum.;
2. Mansur, S.H.;
3. Sri Yatmi, S.H., M.H.;
4. Andi Irma W. Yusuf, S.H., M.H.;
5. Handayani Sulistiyawati, S.H., M.H.;
6. Raden Eddyana Djuanita P., S.H.;
7. Annissa Kusuma Hapsari, S.H., M.H.;
8. Agus Kurniawan, S.H., M.H.;
9. Carolita Novinia Yuanita, S.H.;
10. Imran, S.H.;

Kesemuanya Jaksa Pengacara Negara, berdasarkan Surat Kuasa Substitusi Nomor SK-011/A/JA/01/2016, tanggal 22 Januari 2016;

Selanjutnya disebut Termohon;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa para Pemohon dengan surat permohonannya tertanggal 10 Desember 2015 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Agung pada tanggal 22 Desember 2015 dan di register dengan Nomor 69 P/HUM/2015 telah mengajukan permohonan hak uji materiil atas Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, terhadap Undang-



Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, dengan dalil-dalil yang pada pokoknya sebagai berikut:

I. PENDAHULUAN

Selama lebih dari 40 tahun sejak upah minimum pertama kali diberlakukan, Indonesia telah 3 kali menggantikan standar kebutuhan hidup sebagai dasar penetapan upah minimum. Komponen kebutuhan hidup tersebut meliputi: Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) yang berlaku Tahun 1969-1995, Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang berlaku Tahun 1996-2005 dan kemudian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang berlaku Tahun 2006-hingga sebelum PP Pengupahan Nomor 78 Tahun 2015 disahkan. Di samping itu, pengertian (definisi) upah minimum, dan istilah-istilahnya juga mengalami beberapa kali perubahan seiring perkembangan dan perubahan regulasi;

(a) Pengaturan Upah Minimum Periode 1969 – 1995

Upah minimum di Indonesia diawali dengan ditetapkannya Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) tahun 1956 melalui konsensus Tripartit dan para ahli gizi sebagai acuan penghitungan upah minimum. Kebijakan upah minimum pertama kali diperkenalkan awal 1970-an setelah dibentuknya Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (DPPN) berdasarkan Keppres Nomor 85 Tahun 1969 dan dibentuknya Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD) oleh pemerintah daerah;

Adapun penghitungan upah minimum pada saat itu berdasarkan Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) yang terdiri dari 5 kelompok kebutuhan, yaitu:

- (1) Makanan dan minuman, terdiri dari 17 komponen
- (2) Bahan bakar, penerangan, penyejuk terdiri dari 4 komponen
- (3) Perumahan dan alat dapur terdiri dari 11 komponen
- (4) Pakaian terdiri dari 10 komponen
- (5) Lain-lain terdiri dari 6 komponen

Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) tersebut dihitung untuk:

- a. Pekerja/buruh lajang
- b. Pekerja/buruh + istri (K-0)
- c. Pekerja/buruh + istri + 1 (satu) orang anak (K-1)
- d. Pekerja/buruh + istri + 2 (dua) orang anak (K-2)
- e. Pekerja/buruh + istri + 3 (tiga) orang anak (K-3)



Penentuan nilai KFM dilakukan oleh DPPD melalui survei atas harga-harga kebutuhan barang yang dilakukan pada pasar-pasar tradisional dalam jangka waktu sebulan sekali untuk wilayah DKI Jakarta dan 3 (tiga) bulan sekali untuk wilayah provinsi lain. DPPD kemudian menyampaikan hasil kajian atas kebutuhan fisik minimum (KFM) dan kesimpulannya mengenai besaran upah minimum kepada Gubernur, untuk kemudian direkomendasikan kepada Menteri Tenaga Kerja. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (DPPN) kemudian meneliti rekomendasi dari para Gubernur sebelum ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja menjadi ketentuan Upah Minimum; Sekalipun sudah lama diterapkan, kebijakan upah minimum secara resmi berlaku sejak keluarnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/Men/1989 tentang Upah Minimum. Dalam peraturan ini, pengertian mengenai upah minimum adalah upah pokok terendah belum termasuk tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada pekerja; Peninjauan atas besaran upah minimum diadakan paling lambat dalam waktu 2 (dua) tahun dan penetapan upah minimum didasarkan atas pertimbangan sebagai berikut:

1. kebutuhan fisik minimum;
2. indeks harga konsumen;
3. perluasan kesempatan kerja;
4. upah pada umumnya yang berlaku secara regional;
5. kelangsungan dan perkembangan perusahaan;
6. tingkat perkembangan perekonomian Regional atau Nasional.

Ketentuan upah minimum ini kemudian direvisi dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-01/Men/1990 tentang Perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/Men/1989. Dalam ketentuan revisi, pengertian upah minimum adalah upah pokok ditambah dengan tunjangan-tunjangan tetap, dengan ketentuan upah pokok serendah-rendahnya 75% dari upah minimum;

(b) Pengaturan Upah Minimum Periode 1996-2005

Sejalan dengan perkembangan ekonomi di Indonesia, komponen upah minimum yang didasarkan pada Kebutuhan Hidup Fisik minimum (KFM) dirasakan sudah tidak sesuai lagi dan perlu dikaji untuk disempurnakan, sehingga diubah menjadi komponen kebutuhan hidup minimum (KHM) yang ditetapkan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 81



Tahun 1995. Berdasarkan Keputusan Menteri tersebut, komponen kebutuhan hidup minimum (KHM) terdiri dari:

- (1) Makanan dan Minimum, terdiri dari 11 komponen
- (2) Perumahan dan Fasilitas terdiri dari 19 komponen
- (3) Sandang terdiri dari 8 (delapan) komponen
- (4) Aneka Kebutuhan, terdiri dari 5 (lima) komponen

Perubahan komponen upah minimum menjadi Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) diselaraskan dengan munculnya ketentuan upah minimum melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03 Tahun 1997 tentang Upah Minimum Regional (UMR) yang hanya berlaku selama 2 tahun dengan terbitnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01 Tahun 1999 tentang Upah Minimum;

Dalam Peraturan ini Menteri Tenaga Kerja Nomor 01 Tahun 1999, pengertian Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum terdiri dari UMR Tingkat I, UMR Tingkat II, UMSR Tingkat I dan UMSR tingkat II; UMR Tk. I dan UMR Tk. II ditetapkan dengan mempertimbangkan:

- a. kebutuhan;
- b. indeks harga konsumen(IHK);
- c. kemampuan,perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- d. upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- e. kondisi pasar kerja;
- f. tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita;

Sedang UMSR Tk. I dan UMSR Tk. II ditetapkan berdasarkan faktor pertimbangan di atas tadi ditambah pertimbangan kemampuan perusahaan secara sektoral;

Penetapan besaran upah minimum dilakukan oleh menteri tenaga kerja dan diadakan peninjauan besaran upah minimum selambat-lambatnya 2 (dua) tahun sekali. Upah minimum ini hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun;

Peraturan menteri ini kemudian diperbaiki melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) Nomor Kep-226/Men/2000 tentang Perubahan Pasal-pasal Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum. Dalam keputusan ini, terjadi perubahan beberapa istilah yaitu:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Upah Minimum Regional Tingkat 1 (UMR Tk. I) diubah menjadi Upah Minimum Provinsi (UMP);
- Upah Minimum Regional Tingkat II (UMR Tk. II) diubah menjadi Upah Minimum Kabupaten/Kota;
- Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat I (UMSR Tk. I) diubah menjadi Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMS Provinsi);
- Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat II (UMSR Tk. II) diubah menjadi Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota);

(c) Pengaturan Upah Minimum Periode 2006 - Sebelum Keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015

Penetapan upah minimum sejak tahun 2006 di dasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) seorang pekerja lajang. Komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL) tersebut di atur dalam Permenaker Nomor Per-17/Men/2005 tentang Komponen dan Pentahapan Kebutuhan Hidup Layak. Berdasarkan peraturan menteri tersebut, Komponen KHL terdiri dari 7 (tujuh) kelompok kebutuhan dan 46 (empat puluh enam) komponen dengan rincian sebagai berikut:

- (1) Makanan dan minimum, terdiri dari 11 (sebelas) komponen
- (2) Sandang terdiri dari 9 (sembilan) komponen
- (3) Perumahan terdiri dari 19 (sembilan belas) komponen
- (4) Pendidikan terdiri dari 1 (satu) komponen
- (5) Kesehatan terdiri dari 3 (tiga) komponen
- (6) Transportasi 1 (satu) komponen
- (7) Rekreasi dan Tabungan 2 (dua) komponen

Sejalan dengan perkembangan waktu dan desakan yang kuat dari kalangan serikat pekerja/serikat buruh dalam menuntut perbaikan upah minimum, pemerintah kemudian merevisi komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang ada dengan menerbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak Dalam regulasi ini komponen Kebutuhan Hidup Layak dibagi dalam 7 (tujuh) kelompok kebutuhan dan 60 (enam puluh) item yang dibagi dalam beberapa kelompok yakni:

- (1) Makanan dan Minimum, terdiri dari 11 (sebelas) komponen
- (2) Sandang terdiri dari 13 (tiga belas) komponen
- (3) Perumahan terdiri dari 26 (dua puluh enam) komponen



- (4) Pendidikan terdiri dari 2 (dua) komponen
- (5) Kesehatan terdiri dari 5 (lima) komponen
- (6) Transportasi 1 (satu) komponen
- (7) Rekreasi dan Tabungan 2 (dua) komponen

MATRIKS TENTANG PERIODISASI PENGATURAN UPAH MINIMUM

REGULASI UPAH MINIMUM & KOMPONEN KEBUTUHAN HIDUP					
REGULASI	URAIAN				
	Definisi Upah Minimum	Jenis Upah Minimum	Penetapan Upah Minimum	peninjauan	Kebutuhan
KEBUTUHAN FISIK MINIMUM (KFM)			1970 – 1995		
Ditetapkan berdasarkan konsensus Tripartit dan Para Ahli Gizi 1956 5 Kelompok Kebutuhan, 48 komponen Untuk Kebutuhan Lajang. K-0 s/d K-3					
Keppres No.85 Tahun 1969 tentang Pembentukan Dewan Pengupahan Nasional					
Permenaker: Per-05/Men/1989	Upah pokok terendah belum termasuk tunjangan-tunjangan	UMR Tingkat I, UMR Tingkat II, UMSR Tingkat I, UMSR Tingkat II	Menteri Tenaga Kerja	2 (dua) tahun sekali	Lajang masa kerja < 1 tahun
Per-01/Men/1990 tentang Perubahan Permenaker No. Per-05/Men/1989	Upah pokok ditambah dengan tunjangan-tunjangan tetap dengan ketentuan upah pokok serendah-rendahnya 75% dari upah minimum	UMR Tingkat I, UMR Tingkat II, UMSR Tingkat I, UMSR Tingkat II	Menteri Tenaga Kerja	2 (dua) tahun sekali	Lajang masa kerja < 1 tahun
KEBUTUHAN HIDUP MINIMUM			1996 - 2005		
Ditetapkan Berdasarkan Kepmenaker No. 81 Tahun 1995					



4 Kelompok Kebutuhan; 43 Komponen; Untuk Kebutuhan Lajang						
Permenaker Nomor : 03 Tahun 1997 tentang upah Minimum Regional						
Permenaker No.01 tahun 1999 tentang Upah Minimum		Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap	UMR Tingkat I UMR Tingkat II UMSR Tingkat I UMSR Tingkat II	Menteri Tenaga Kerja	Selambat – lambatnya 2 (dua) tahun sekali	Lajang masa kerja < 1 (satu) tahun
Kep-226/Men/2000 Tentang Perubahan Pasal-pasal Permenakertrans No : Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum		Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.	UMP UMK UMSP UMSK	Gubernur	Setiap 1 (satu) tahun sekali	Lajang masa kerja < 1 tahun
KEBUTUHAN HIDUP LAYAK				2006 – 2012		
Berdasarkan Permenaker No : Per-17/Men/2005 7 Kelompok Kebutuhan; 46 Komponen; Untuk Kebutuhan Lajang						
UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 s/d 90			UMP UMK UMSP UMSK	Gubernur		Lajang masa kerja < 1 tahun
REVISI – KEBUTUHAN HIDUP LAYAK				2013 - Sebelum PP No.78 Tahun 2015		
Berdasarkan Permenaker No : Per-13/Men/2012 7 Kelompok Kebutuhan; 60 Komponen; Untuk Kebutuhan Lajang						
UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 s/d 90			UMP UMK UMSP UMSK	Gubernur		Lajang masa kerja < 1 tahun



Berdasarkan periodisasi mengenai pengaturan mengenai upah minimum di atas menunjukkan bahwa proses pengaturan terus mengalami perubahan yang lebih baik sesuai dengan dinamisasi Kebutuhan Hidup Layak seorang pekerja, namun demikian munculnya PP Nomor 78/2015 *in litis* justru menjadikan pengaturan sistem pengupahan menjadi statis;

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menjadi pengaturan pengupahan yang statis dan buruk, karena sistem pengupahannya menghilangkan mekanisme perhitungan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), menghilangkan ruang musyawarah/perundingan antara pekerja dan pengusaha, serta pemerintah. Padahal upah tentunya berdasarkan fakta kebutuhan hidup standar di suatu tempat yang terus berkembang sesuai kebutuhan hidup layak pekerja, karena tentunya beda antara kebutuhan ekonomi buruh di Jawa Tengah dengan Buruh di Papua, di Jakarta, di Batam, di Kalimantan, dan lain-lain biaya hidupnya berbeda, maka tidak mungkin standar pengupahannya dipersamakan;

II. KEWENANGAN MAHKAMAH AGUNG

1. Bahwa Mahkamah Agung Republik Indonesia berwenang untuk melakukan Hak Uji Materiil sebagaimana ketentuan Pasal 24 A ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan: "Mahkamah Agung berwenang mengadili pada tingkat kasasi, menguji peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap undang-undang dan mempunyai wewenang lainnya yang diberikan oleh undang-undang";
2. Bahwa Pasal 20 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman disebutkan:
"Mahkamah Agung berwenang menguji peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap undang-undang";
Sedangkan pada Pasal 20 ayat (3) disebutkan:
"Putusan mengenai tidak sahnya peraturan perundang-undangan sebagai hasil pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dapat diambil baik berhubungan dengan pemeriksaan pada tingkat kasasi maupun berdasarkan permohonan langsung pada Mahkamah Agung";
3. Bahwa Pasal 31 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang



Mahkamah Agung *juncto* Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung menyatakan:

- 1) Mahkamah Agung mempunyai kewenangan menguji peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang terhadap undang-undang;
 - 2) Mahkamah Agung menyatakan tidak sah peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang atas alasan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau pembentukannya tidak memenuhi ketentuan yang berlaku;
 - 3) Putusan mengenai tidak sahnya peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diambil baik berhubungan dengan pemeriksaan pada tingkat kasasi maupun berdasarkan permohonan langsung pada Mahkamah Agung;
 - 4) Peraturan perundang-undangan yang dinyatakan tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat”;
4. Bahwa kemudian Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011) pada Pasal 7 ayat (1), mengatur kedudukan/hierarki peraturan perundang-undangan sebagai berikut:
- “Jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan terdiri atas:
- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2) Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
 - 3) Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
 - 4) Peraturan Pemerintah;
 - 5) Peraturan Presiden;
 - 6) Peraturan Daerah Provinsi; dan
 - 7) Peraturan Daerah Kabupaten/Kota”;
- Selanjutnya dalam Pasal 7 ayat (2) dinyatakan:
- Kekuatan hukum peraturan perundang-undangan sesuai dengan hierarki sebagaimana sebagaimana dimaksud pada ayat (1)”;
5. Dan ketentuan Pasal 9 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, menyatakan:
- “Dalam hal suatu peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang diduga bertentangan dengan undang-undang, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Agung”;



6. Dengan demikian, secara hierarkis kedudukan Peraturan Pemerintah adalah dibawah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD 1945), Undang-Undang (UU), sehingga didalam pembentukan maupun muatan materi yang diatur pada Peraturan Pemerintah tidak boleh bertentangan dengan UUD 1945, UU, maupun PERPU;
7. Selanjutnya sesuai dengan ketentuan Pasal 1 butir ke-(1) Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2011 tentang Hak Uji Materiil (PERMA Nomor 01/2011) disebutkan sebagai berikut: "Hak Uji Materiil adalah hak Mahkamah Agung untuk menilai materi muatan peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang terhadap peraturan perundang-undangan tingkat lebih tinggi";
8. Bahwa Pemohon mengajukan Permohonan Keberatan/Uji Materiil *a quo* adalah Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan secara langsung kepada Mahkamah Agung Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan Pasal 2 ayat (1) huruf a dan Pasal 2 ayat (2) PERMA Nomor 01/2011, dengan alasan dan keberatan karena beberapa Pasal dan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Menteri *a quo* PP Nomor 78 Tahun 2015 tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang kedudukannya lebih tinggi, antara lain: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011. serta Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja;
9. Berdasarkan seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan yang telah disampaikan sebagaimana tersebut di atas, Mahkamah Agung Republik Indonesia berwenang menerima, menyidangkan dan memutus permohonan *a quo*;

III. KEDUDUKAN DAN KEPENTINGAN HUKUM PEMOHON (LEGAL STANDING)

10. Bahwa ketentuan Pasal 31 A ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), Undang-Undang RI Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, menyatakan sebagai berikut:
 - 1) Permohonan pengujian peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang dilakukan langsung oleh Pemohon atau Kuasanya kepada Mahkamah Agung dan dibuat secara tertulis dalam Bahasa Indonesia";



- 2) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya dapat dilakukan oleh pihak yang menganggap haknya dirugikan oleh berlakunya peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang, yaitu:
 - a) Perorangan warga negara Indonesia;
 - b) Kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang; atau;
 - c) Badan hukum publik atau badan hukum privat”;
11. Bahwa Pemohon 1 sampai dengan Pemohon 5 adalah organisasi serikat buruh/konfederasi dan federasi serikat buruh/pekerja yang diwakili oleh Ketua/Presiden dan Sekretaris yang telah tercatat di Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia, yang berdasarkan Ketentuan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja serta dalam Anggaran Dasar Organisasinya mempunyai maksud dan tujuan serta fungsi untuk membela, mendampingi, dan memperjuangkan hak-hak anggota/buruh/pekerja, serta meningkatkan kesejahteraan anggotanya:

Pemohon 1: Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI)

Dalam Anggaran Dasar & Anggaran Rumah Tangga Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) merumuskan:

- a. Dalam Pasal 23 Anggaran Dasar tentang Kewenangan KSPI:
 1. KSPI memegang kekuasaan tertinggi ke dalam dan keluar dengan menitik beratkan perjuangannya (kebijakan) kepada ideologi, politik, ekonomi, sosial dan budaya (ipoleksosbud) di bidang ketenagakerjaan;
 2. Dalam hal Afiliasi meminta bantuan Dewan Eksekutif Nasional untuk mendukung dan/atau memperjuangkan hak dan kepentingan (anggota) nya, baik secara politis maupun teknis, wajib ditangani secara serius sampai selesainya perkara atau permasalahan tersebut;
- b. Pasal 4 Anggaran Rumah Tangga, yang berbunyi:

Dewan Eksekutif Nasional berperan dan bertanggung jawab untuk:

 1. Melaksanakan keputusan-keputusan kongres nasional dan kebijakan KSPI lainnya;
 2. Menjalankan program aksi untuk dan atas nama KSPI;



3. Membentuk komite perempuan, komite pekerja muda dan perwakilan daerah;
4. Menyusun dan menerbitkan peraturan organisasi yang tidak bertentangan dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga;
5. Menyeleksi secara terbuka dan menempatkan perwakilan-perwakilan KSPI dalam lembaga ketenagakerjaan, baik nasional dan internasional;

Pemohon 2: Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI)

Dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga KSPSI sebagaimana dalam lampiran Hasil Kongres VIII Tahun 2012 dan Rapimnasus Tahun 2013 merumuskan:

Dalam Bab III tentang Tujuan, Fungsi dan Usaha, yang berbunyi:

Pasal 8:

KSPSI bertujuan yaitu:

1. Mengisi cita-cita Proklamasi Kemerdekaan 17-8-1945, demi terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur;
2. Melindungi dan membela hak dan kepentingan pekerja;
3. Meningkatkan kesejahteraan dan penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya;
4. Menumbuh kembangkan rasa kesetiakawanan dan solidaritas diantara sesama kaum pekerja;
5. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, adil dan bermartabat;
6. Berperan aktif dalam membangun solidaritas perjuangan buruh internasional untuk mewujudkan pekerjaan yang layak bagi semua orang;

Pasal 9:

KSPSI berfungsi sebagai berikut:

1. Sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja;
2. Lembaga perundingan mewakili pekerja;
3. Pelindung dan pembela hak-hak dan kepentingan pekerja;
4. Wadah pembinaan dan wahana peningkatan pengetahuan pekerja;
5. Wahana peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya;



6. Wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan;
7. Wakil pekerja dalam lembaga-lembaga ketenagakerjaan;
8. Wakil untuk atas nama anggota baik di dalam maupun di luar pengadilan;
9. Pembina kader-kader bangsa untuk dan dalam menunjang pembangunan nasional secara profesional, disiplin, terampil, produktif, dan berwawasan kebangsaan;
10. Mitra yang aktif dalam proses pengambilan keputusan politik ketenagakerjaan serta sebagai kontrol sosial terhadap kebijaksanaan pemerintah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan;

Pasal 10:

Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, KSPSI menjalankan berbagai usaha sebagai berikut:

1. Meningkatkan partisipasi dalam pembangunan nasional untuk mengisi kemerdekaan;
2. Mengupayakan perbaikan dan peningkatan mutu peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang lebih baik dan berpihak pada kepentingan pekerja yang berlandaskan Hak Asasi Manusia (HAM);
3. Memperjuangkan perbaikan upah dan penghidupan yang layak sesuai dengan kebutuhan hidup dan kemajuan perekonomian;
4. Memperjuangkan jaminan sosial yang luas sesuai dengan tuntutan kebutuhan hidup;
5. Mengadakan kerjasama dan lembaga-lembaga pemerintah maupun non pemerintah, untuk kemajuan organisasi;
6. Mengadakan kerjasama dengan serikat-serikat pekerja internasional untuk kemajuan organisasi;
7. Memperjuangkan peningkatan mutu syarat-syarat, kondisi dan kepastian kerja yang adil dan bertanggung jawab;
8. Menyelenggarakan pendidikan bidang ketenagakerjaan dalam rangka memperluas pengetahuan, keterampilan dan perilaku, meningkatkan kemampuan tenaga kerja baik dalam berorganisasi maupun dalam kerja;
9. Mendorong pembentukan dan pengembangan koperasi pekerja dan usaha-usaha lain untuk meningkatkan kesejahteraan dan jaminan sosial;



Pemohon 3: Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI)

Dalam Anggaran Dasar Anggaran Rumah Tangga dan Keputusan Kongres VII KSBSI terumuskan:

Dalam Pasal 10 Anggaran Dasar KSBSI periode 2015-2019 tentang Upaya yang berbunyi:

1. Berperan mempengaruhi kebijakan umum yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan;
2. Mengupayakan penyadaran dan pembelaan hukum untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan buruh beserta keluarganya;
3. Mengupayakan penyadaran dan pembelaan hukum untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan buruh beserta keluarganya;
4. Menyelenggarakan pendidikan perburuhan berjenjang, berkesinambungan, sistematis, dan tematis;
5. Memperjuangkan pembuatan peraturan ketenagakerjaan yang mencerminkan demokrasi yang berkeadilan sosial, meningkatkan kualitas pengetahuan, keterampilan pada bidang ketenagakerjaan, serta kemampuan berorganisasi bagi buruh;
6. Menjalin serta membina hubungan dan melakukan kerjasama dengan serikat buruh dan organisasi masyarakat sipil di dalam dan luar negeri;
7. Seluruh upaya pada ayat di atas dilakukan dengan responsif gender;

Pemohon 4: Federasi Buruh Transportasi Pelabuhan Indonesia (FBTPI)

Dalam Anggaran Dasar & Anggaran Rumah Tangga Federasi Buruh Transportasi Pelabuhan Indonesia (FBTPI) terumuskan dalam Pasal 10 tentang fungsi organisasi, dan Pasal 12 tentang usaha organisasi;

Pasal 10 berbunyi:

1. Sebagai wadah dan sarana pembinaan buruh Indonesia lintas sektor kerja untuk berpartisipasi dalam pembangunan Nasional melalui peningkatan disiplin, etos kerja dan produktifitas;
2. Sebagai pelindung dan pembela hak dan kepentingan anggota beserta keluarga;
3. Sebagai sarana peningkatan kesejahteraan buruh dan keluarga;



Pasal 12 berbunyi:

1. Berpartisipasi aktif dan berperan serta dalam pembangunan Nasional dan peningkatan peran organisasi dalam bidang ekonomi, sosial politik, budaya dan hukum;
2. Memperjuangkan terwujudnya undang-undang, peraturan ketenagakerjaan, peraturan pelaksanaan dan perjanjian kerja bersama yang menjamin kesejahteraan buruh dan keluarganya;
3. Melakukan usaha-usaha untuk terciptanya syarat-syarat kerja yang layak dan mencerminkan keadilan maupun tanggung jawab sosial;
4. Meningkatkan kualitas anggota terutama dengan menambah pengetahuan keahlian dan keterampilan bidang pekerjaan dan profesi serta kemampuan berorganisasi melalui lembaga pelatihan baik yang dibangun secara internal maupun kerjasama secara eksternal;
5. Mengadakan usaha-usaha koperasi sesama anggota untuk melayani dan memenuhi kebutuhannya sendiri, serta usaha-usaha lain yang sah dan bermanfaat serta tidak bertentangan dengan AD/ART Serikat Buruh Anggota dan AD/ART Federasi Buruh transportasi Pelabuhan Indonesia;
6. Membangun terciptanya Hubungan Industrial yang harmonis dan dinamis di tingkat Bipartit dan Tripartit;

Pemohon 5: Federasi Serikat Pekerja Aneka Sektor Indonesia (FSPASI)
Dalam Anggaran Dasar Anggaran Rumah Tangga sesuai hasil Kongres pada tanggal 5 Desember 2014 diatur dalam BAB III tentang Fungsi, Tujuan dan Peran, khususnya dalam Pasal 8 dan Pasal 9 yang menyatakan bahwa:

Pasal 8 Fungsi:

1. Sebagai wadah dan sarana pembinaan pekerja Indonesia untuk berpartisipasi dalam pembangunan nasional melalui peningkatan disiplin, etos kerja, serta produktivitas;
2. Sebagai pendorong dan penggerak anggota dalam ikut serta mensukseskan program pembangunan nasional khususnya di sektor Industri, Ekonomi, Pendidikan, Hukum, Sosial politik dan Budaya;
3. Sebagai sarana peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya baik lahir maupun batin;



4. Sebagai sarana pelindung dan pembela hak-hak serta kepentingan pekerja beserta keluarga;

Pasal 9 Tujuan:

1. Turut berperan aktif dalam mewujudkan cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945 dan menjalankan Undang-Undang Dasar 1945 beserta Amandemennya;
 2. Menghimpun dan menyatukan gerakan kaum pekerja seluruh sektor industri dan jasa baik yang sejenis maupun yang berlainan dengan ikut serta mewujudkan kesetiakawanan dan solidaritas diantara sesama kaum pekerja;
 3. Memperbaiki kualitas kehidupan dan penghidupan pekerja Indonesia dan keluarganya yang layak bagi kemanusiaan yang adil dan beradab;
 4. Meningkatkan rasa persaudaraan kaum pekerja dan keluarganya;
 5. Meningkatkan produktifitas kerja, syarat-syarat kerja dan keluarganya;
 6. Meningkatkan hubungan industrial guna mewujudkan ketenangan kerja dan ketenangan usaha demi meningkatnya produktivitas nasional menuju tercapainya taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan pekerja serta keluarga pada khususnya;
12. Bahwa sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (Undang-Undang Nomor 21/2000), Para Pemohon berhak dan berkewajiban untuk mewakili, mendampingi, membela dan memperjuangkan hak-hak anggotanya dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya, sebagaimana ketentuan Pasal 4 yang menyatakan:
- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya;
 - (2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:
 - a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;



- b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
 - c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
 - e. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan;
13. Bahwa oleh karenanya Para Pemohon 1 sampai dengan Pemohon 5 berhak dan memiliki kepentingan hukum (*standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;
14. Bahwa *standing* Para Pemohon 1 sampai dengan Pemohon 5 adalah sama dengan *legal standing* yang dimiliki oleh APINDO dalam Putusan Mahkamah Agung Perkara Nomor 36 P/HUM/2013 yang menyatakan: Menimbang, bahwa Pemohon adalah organisasi pengusaha yang secara khusus menangani bidang hubungan industrial, ketenagakerjaan, investasi dan kegiatan dunia usaha serta sebagai perkumpulan/kelompok pengusaha (sesuai Pasal 1 angka 1 *juncto* Pasal 3 Anggaran Dasar Apindo dengan perubahan terakhir tanggal 15 Maret 2012), merasa dirugikan atas pemberlakuan Upah Minimum Kabupaten Pasuruan Tahun 2013, sehingga Pemohon mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan keberatan uji materiil; (*Vide* Putusan Mahkamah Agung Nomor 36 P/HUM/2013 halaman 17) dalam Perkara permohonan keberatan hak uji materiil terhadap Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 72 Tahun 2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2013 yang diajukan oleh Pemohon Dewan Pengurus Kabupaten Asosiasi Pengusaha Indonesia Kabupaten Pasuruan (DPK Apindo Kabupaten Pasuruan) dengan Termohon Gubernur Jawa Timur;
15. Bahwa Pemohon 6,7, dan 8 adalah perseorangan pekerja/buruh yang selama ini mendapatkan upah sesuai upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur;



16. Bahwa dengan berlakunya formula upah minimum sebagaimana Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan maka Pemohon akan mendapatkan upah maupun kenaikan upah yang lebih rendah setiap tahunnya jika dibandingkan dengan formula upah sebagaimana Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
17. Bahwa oleh karenanya para Pemohon merasa haknya dirugikan dengan diberlakukannya ketentuan Pasal 44 ayat (2) PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan *in litis* karena akan mendapatkan upah yang lebih rendah dari perhitungan formula atau ketentuan dalam Pasal 88 dan 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
18. Bahwa berdasarkan seluruh uraian dan ketentuan perundang-undangan tersebut di atas, maka jelas Pemohon adalah merupakan pihak yang memiliki Kepentingan Hukum atau *Legal Standing* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 A ayat (2) huruf c, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung *juncto* Perma Nomor 01 Tahun 2011 tentang Hak Uji Materiil, sehingga layak dan memenuhi persyaratan untuk mengajukan Permohonan Keberatan/Hak Uji Materiil terhadap PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan *in litis*;
19. Bahwa berdasarkan uraian mengenai Objek Permohonan, Kewenangan Mahkamah Agung dan Kepentingan Hukum Pemohon maka Mahkamah Agung berwenang memeriksa dan memutus perkara *a quo* dan permohonan *a quo* secara formal dapat diterima;

IV. OBJEK PERMOHONAN

20. Bahwa Objek Permohonan Keberatan Uji Materiil adalah Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang Secara lengkap Pasal 44 terumuskan sebagai berikut:
 - (1) Penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan Upah minimum;
 - (2) Formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut: $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \Delta \text{PDB}_t)\}$;



(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai perhitungan Upah minimum dengan menggunakan formula sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri;

Penjelasan Pasal 44 ayat (2):

Formula perhitungan Upah minimum: $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \Delta \text{PDB}_t)\}$;

Keterangan:

UM_n : Upah minimum yang akan ditetapkan;

UM_t : Upah minimum tahun berjalan;

Inflasi_t : Inflasi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan periode September tahun berjalan;

ΔPDB_t : Pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang dihitung dari pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan;

Formula perhitungan upah minimum adalah upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan Produk Domestik Bruto tahun berjalan;

Contoh:

UM_t : Rp2.000.000,00

Inflasi_t : 5%

$\% \Delta \text{PDB}_t$: 6%

$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \Delta \text{PDB}_t)\}$

$UM_n = \text{Rp}2.000.000,00 + \{\text{Rp}2.000.000,00 \times (5\% + 6\%)\}$

$= \text{Rp}2.000.000,00 + \{\text{Rp}2.000.000,00 \times 11\%\}$

$= \text{Rp}2.000.000,00 + \text{Rp}220.000,00$

$= \text{Rp}2.220.000,00$

Upah minimum tahun berjalan sebagai dasar perhitungan upah minimum yang akan ditetapkan dalam formula perhitungan upah minimum, sudah berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak;

Penyesuaian nilai Kebutuhan Hidup Layak pada upah minimum yang akan ditetapkan tersebut secara langsung terkoreksi melalui perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan inflasi tahun berjalan;

Upah minimum yang dikalikan dengan inflasi ini akan memastikan daya beli dari upah minimum tidak akan berkurang. Hal ini didasarkan jenis-jenis kebutuhan yang ada dalam Kebutuhan Hidup Layak juga



merupakan jenis-jenis kebutuhan untuk menentukan inflasi. Dengan demikian penggunaan tingkat inflasi dalam perhitungan upah minimum pada dasarnya sama dengan nilai Kebutuhan Hidup Layak;

Penyesuaian upah minimum dengan menggunakan nilai pertumbuhan ekonomi pada dasarnya untuk menghargai peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Dalam pertumbuhan ekonomi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain peningkatan produktivitas, pertumbuhan tenaga kerja, dan pertumbuhan modal. Dalam formula ini, seluruh bagian dari pertumbuhan ekonomi dipergunakan dalam rangka peningkatan Upah minimum;

Dalam hal ini yang dimaksud dengan pertumbuhan ekonomi adalah pertumbuhan Produk Domestik Bruto;

V. PASAL BATU UJI PERMOHONAN

21. Bahwa menurut Para Pemohon rumusan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan objek *in litis*, bertentangan dengan:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meliputi:
 - a. Pasal 1 angka 30;
 - b. Pasal 4;
 - c. Pasal 88 ayat (4); dan
 - d. Pasal 89;
- 2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah terakhir diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015, Dalam Lampiran Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pembagian Urusan Pemerintahan Konkuren Antara Pemerintah Pusat dan Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota, Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja, Bagian Hubungan Industrial Poin C. Menyatakan Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK). Sebagai kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi yang juga ditegaskan dalam Pasal 89 ayat (1) poin a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja;



- a. Pasal 4 huruf b;
 - b. Pasal 4 huruf d;
- 4) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, meliputi:
- a. Pasal 5 huruf c;
 - b. Pasal 6 ayat (1) dan ayat (2);
 - c. Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2);
 - d. Pasal 12;
 - e. Lampiran Poin E Perihal Penjelasan angka 176, 177 dan 178;
- 5) Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB);
22. Bahwa menurut Para Pemohon rumusan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan objek *in litis*, bertentangan dengan Pasal 1 angka 30, Pasal 88 ayat (4), dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, rumusannya adalah sebagai berikut:
- Pasal 1 angka 30:
Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan;
- Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13/2003 yang menyatakan:
Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:
- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
 - b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
 - c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
 - d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;
- Pasal 88 menyatakan:
- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
 - (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1),



pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh;'

- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
- upah minimum;
 - upah kerja lembur;
 - upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - bentuk dan cara pembayaran upah;
 - denda dan potongan upah;
 - hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - upah untuk perhitungan pajak penghasilan;

- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi;

Penjelasan:

Pasal 88 ayat (1)

Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua;

Pasal 88 ayat (2), (3) dan (4) Cukup jelas

Pasal 89 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
- upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;



- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak;
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota;
- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri;

Penjelasan

Pasal 89 ayat (2)

Yang dimaksud dengan diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dalam ayat ini ialah setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan Kebutuhan Hidup Layak yang besarnya ditetapkan oleh Menteri;

Pasal 89 ayat (4)

Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak perlu dilakukan secara bertahap karena Kebutuhan Hidup Layak tersebut merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha;

23. Bahwa menurut para Pemohon rumusan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan objek *in litis*, bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah terakhir diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015, dalam Lampiran Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pembagian Urusan Pemerintahan Konkuren Antara Pemerintah Pusat dan Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota, Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja, Bagian Hubungan Industrial Poin C. Menyatakan:

“Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK). Sebagai kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi”;

Pasal 89 ayat (1) poin a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;



(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:

a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

24. Bahwa menurut para Pemohon rumusan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan objek *in litis*, bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja, yang rumusannya sebagai berikut:

Pasal 4

(1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya;

(2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:

- a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan;

Penjelasan Pasal 4

Huruf b,

Yang dimaksud dengan lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan, misalnya Lembaga Kerjasama Bipartit, Lembaga Kerjasama Tripartit dan lembaga-lembaga lain yang bersifat tripartit seperti Dewan Pelatihan Kerja Nasional, Dewan Keselamatan Kerja, atau Dewan Penelitian Pengupahan;



Pada lembaga-lembaga tersebut di atas dibahas kebijakan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan perburuhan;

25. Bahwa menurut Para Pemohon rumusan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan objek *in litis*, bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, rumusannya adalah sebagai berikut:

Pasal 5

Dalam membentuk peraturan perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, yang meliputi:

- a. kejelasan tujuan;
- b. kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat;
- c. kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan;
- d. dapat dilaksanakan;
- e. kedayagunaan dan kehasilgunaan;
- f. kejelasan rumusan; dan
- g. keterbukaan;

Penjelasan:

Huruf c,

Yang dimaksud dengan "asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan" adalah bahwa dalam pembentukan peraturan perundang-undangan harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan;

Pasal 6

(1) Materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan asas:

- a. pengayoman;
- b. kemanusiaan;
- c. kebangsaan;
- d. kekeluargaan;
- e. kenusantaraan;
- f. bhinneka tunggal ika;
- g. keadilan;
- h. kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan;
- i. ketertiban dan kepastian hukum; dan/atau



- j. keseimbangan, keserasian, dan keselarasan;
- (2) Selain mencerminkan asas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peraturan perundang-undangan tertentu dapat berisi asas lain sesuai dengan bidang hukum peraturan perundang-undangan yang bersangkutan;

Penjelasan:

Pasal 6 ayat (1)

Huruf a,

Yang dimaksud dengan “asas pengayoman” adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus berfungsi memberikan perlindungan untuk menciptakan ketenteraman masyarakat;

Huruf b,

Yang dimaksud dengan “asas kemanusiaan” adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan perlindungan dan penghormatan hak asasi manusia serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional;

Huruf g,

Yang dimaksud dengan “asas keadilan” adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara;

Huruf i,

Yang dimaksud dengan “asas ketertiban dan kepastian hukum” adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus dapat mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum;

Pasal 6 ayat (2),

Yang dimaksud dengan “asas lain sesuai dengan bidang hukum peraturan perundang-undangan yang bersangkutan”, antara lain:

- dalam Hukum Pidana, misalnya, asas legalitas, asas tiada hukuman tanpa kesalahan, asas pembinaan narapidana, dan asas praduga tak bersalah;
- dalam Hukum Perdata, misalnya, dalam hukum perjanjian, antara lain, asas kesepakatan, kebebasan berkontrak, dan itikad baik;

Pasal 7

(1) Jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan terdiri atas:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;



2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
 3. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
 4. Peraturan Pemerintah;
 5. Peraturan Presiden;
 6. Peraturan Daerah Provinsi; dan
 7. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota;
- (2) Kekuatan hukum peraturan perundang-undangan sesuai dengan hierarki sebagaimana dimaksud pada ayat (1);

Penjelasan:

Ayat (2),

Dalam ketentuan ini yang dimaksud dengan “hierarki” adalah penjenjangan setiap jenis peraturan perundang-undangan yang didasarkan pada asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi;

Pasal 12

Materi muatan peraturan pemerintah berisi materi untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya;

Penjelasan Pasal 12:

Yang dimaksud dengan “menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya” adalah penetapan peraturan pemerintah untuk melaksanakan perintah undang-undang atau untuk menjalankan undang-undang sepanjang diperlukan dengan tidak menyimpang dari materi yang diatur dalam undang-undang yang bersangkutan;

E. Perihal Penjelasan dalam Undang-Undang Nomor 12/2011, Angka:

175. Peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang (selain Peraturan Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota) dapat diberi penjelasan jika diperlukan;
176. Penjelasan berfungsi sebagai tafsir resmi pembentuk peraturan perundang-undangan atas norma tertentu dalam batang tubuh. Oleh karena itu, penjelasan hanya memuat uraian terhadap kata, frasa, kalimat atau padanan kata/istilah asing dalam norma yang dapat disertai dengan contoh. Penjelasan sebagai sarana untuk memperjelas norma dalam batang tubuh tidak boleh mengakibatkan terjadinya ketidakjelasan dari norma yang dimaksud;



177. Penjelasan tidak dapat digunakan sebagai dasar hukum untuk membuat peraturan lebih lanjut dan tidak boleh mencantumkan rumusan yang berisi norma;

178. Penjelasan tidak menggunakan rumusan yang isinya memuat perubahan terselubung terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan;

26. Bahwa menurut para Pemohon rumusan Pasal 44 ayat (2)

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan objek *in litis*, bertentangan dengan Asas Umum Pemerintahan yang Baik, atau setidaknya adalah kebijakan hukum *in litis* lebih buruk dari yang sudah ada atau dari norma yang menjadi dasar keluarnya; Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB) tersebut meliputi:

- 1) Asas kepastian hukum (*principle of legal security*);
- 2) Asas keseimbangan (*principle of proportionality*);
- 3) Asas kesamaan dalam pengambilan keputusan *pangreh* (*principle of equality*);
- 4) Asas bertindak cermat (*principle of carefulness*);
- 5) Asas motivasi untuk setiap keputusan *pangreh* (*principle of motivation*);
- 6) Asas jangan mencampuradukan kewenangan (*principle of non misuse of competence*);
- 7) Asas permainan yang layak (*principle of fair play*);
- 8) Asas keadilan atau kewajaran (*principle of reasonableness or prohibition of arbitrariness*);
- 9) Asas menanggapi pengharapan yang wajar (*principle of meeting raised expectation*);
- 10) Asas meniadakan akibat-akibat suatu keputusan yang batal (*principle of undoing the consequences of an annulled decision*);
- 11) Asas perlindungan atas pandangan hidup (cara hidup) pribadi (*principle of protecting the personal way of life*);
- 12) Asas kebijaksanaan (*sapientia*);
- 13) Asas penyelenggaraan kepentingan umum (*principle of public service*);

VI. ALASAN PERMOHONAN KEBERATAN/HAK UJI MATERIIL

Adapun yang menjadi alasan diajukannya permohonan keberatan/Hak Uji Materiil secara lengkapnya adalah sebagai berikut:

KEBERATAN KE-1:



Ketentuan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP Nomor 78/2015) bertentangan dengan Pasal 88 ayat (4) dan Pasal 89 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

27. Bahwa rumusan Pasal 44 ayat (2) PP 78/2015 adalah sebagai berikut:

“Formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut: $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \Delta PDBt)\}$ ”;

Penjelasan Pasal 44 ayat (2):

Formula perhitungan Upah minimum: $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \Delta PDBt)\}$;

Keterangan :

UM_n : Upah minimum yang akan ditetapkan;

UM_t : Upah minimum tahun berjalan;

Inflasi_t : Inflasi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan periode September tahun berjalan;

$\Delta PDBt$: Pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang dihitung dari pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan;

HILANGNYA UNSUR KEBUTUHAN HIDUP LAYAK (KHL)

28. Bahwa rumusan Formula Perhitungan Upah Minimum tersebut bertentangan dengan formula perhitungan Upah Minimum dalam Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13/2003, yang merumuskan:

“Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi;

29. Atau jika di rumuskan dalam bentuk Formula berdasarkan rumusan Pasal 88 ayat (4) adalah sebagai berikut:

$UM_n = KHI + PDRB + \text{Inflasi}$

Keterangan:

UM_n : Upah Minimum yang akan ditetapkan

KHL : Kebutuhan Hidup Layak

PDRB : Produktifitas daerah

Inflasi : Kondisi ekonomi daerah

30. Bahwa Formula Pasal 44 ayat (2) PP 78/2015 jelas menunjukkan menghilangkan unsur Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang merupakan



hak para Pemohon yang melekat pada norma KHL tersebut sebagaimana Undang-Undang Nomor 13/2003;

31. Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 ayat (3) menegaskan Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud ayat (2) meliputi: a. Upah minimum;
32. Dan Pasal 88 ayat (4) menyatakan "Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi;
33. Bahwa sesungguhnya sangat jelas bahwa Kebutuhan Hidup Layak (KHL) adalah sebagai dasar acuan dalam penetapan upah sejak awal diberlakukannya kebutuhan fisik minimum (KFM) yang berlaku Tahun 1969-1995; Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang berlaku Tahun 1996-2005 dan kemudian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang berlaku Tahun 2006-hingga saat ini;
34. Bahwa formula upah objek *in litis* tidak didasarkan pada kebutuhan hidup layak sebagaimana amanat Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahkan menghilangkannya, padahal upah minimum ditetapkan untuk menuju pada standar kehidupan layak;
35. Bahwa jumlah item Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dapat berubah secara dinamis sesuai dengan tingkat kebutuhan buruh dan kondisi ekonomi yang dihasilkan dari hasil perundingan tripartit di tingkat nasional, selain dari itu penetapan upah minimum yang didasarkan atas nilai KHL juga mempertimbangkan perbandingan tingkat upah minimum di negara sekitar Indonesia agar buruh Indonesia tidak jatuh miskin dengan diberlakukannya fakta perdagangan bebas seperti Masyarakat Ekonomi Asean (MEA);
36. Bahwa berdasarkan penjelasan di atas, bisa saja penetapan nilai upah minimum melebihi 100% nilai KHL untuk mengejar ketertinggalan terhadap upah buruh di ASEAN, sebagai contoh; Upah Minimum tahun 2015 di Malaysia sebesar Rp3.400.000,00, Thailand Rp3,470,000,00, Filipina Rp3,930,000,00; Upah minimum yang selama ini ditetapkan oleh gubernur berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan;



Bahwa dalam merumuskan Rekomendasi Dewan Pengupahan unsur Serikat Pekerja terlibat didalam proses penetapannya melalui mekanisme perundingan, namun dengan berlakunya PP 78/2015 hak berunding Serikat Pekerja “telah terampas”;

37. Bahwa dalam penjelasan Pasal 44 ayat (2) PP Nomor 78/2015 menyatakan:

“Formula perhitungan upah minimum adalah upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan Produk Domestik Bruto tahun berjalan;

38. Bahwa rumusan penjelasan tersebut jelas bertentangan dengan Pasal 89 ayat (1) yang dengan tegas menyatakan “Upah minimum terdiri:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; dan
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

39. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 89 ayat (3) sangat jelas bahwa upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Kata-kata Rekomendasi Dewan Pengupahan didalam pasal tersebut menjelaskan mengenai adanya hak berunding dan konsultasi serikat pekerja/buruh dalam penetapan upah minimum. Dengan adanya PP Nomor 78 Tahun 2015 maka, hak berunding dan hak konsultasi tersebut menjadi hilang, karena inflasi dan pertumbuhan ekonomi ditetapkan oleh pemerintah melalui BPS Pusat;

40. Berdasarkan ketentuan tersebut upah minimum di suatu daerah ditetapkan oleh Gubernur atau Bupati/walikota berdasarkan pada kondisi wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dengan berdasarkan (formula) Kebutuhan hidup layak (KHL), produktivitas dan pertumbuhan ekonomi pada daerah tersebut;

41. Bahwa di sisi lain, setiap kepala daerah berkewajiban untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya pada daerah masing-masing, secara otomatis termasuk didalamnya adalah penetapan upah minimum sebagai bagian dari peningkatan kesejahteraan masyarakat pada wilayah hukum yang dipimpinnya, namun dengan objek permohonan yang secara tegas membatasi kenaikan upah minimum pada suatu daerah, atau setidaknya menimbulkan kekhawatiran pada



kepala daerah untuk menetapkan upah minimum di atas/melebihi formula objek *in litis* karena ada kekhawatiran akan di gugat ke PTUN dan kalah, padahal pada daerah yang bersangkutan memiliki kemampuan dan perkembangan ekonomi serta daya beli masyarakat yang lebih baik atau lebih tinggi dari perhitungan inflasi;

42. Bahwa menurut para Pemohon objek *in litis* juga menutup ruang perbaikan kualitas upah berdasarkan KHL (kebutuhan Hidup layak), hal ini terjadi karena selain KHL tidak lagi dijadikan tolok ukur kenaikan upah minimum, juga karena KHL yang didasarkan pada kebutuhan riil buruh/pekerja pada suatu daerah tidak dijadikan tolok ukur untuk kenaikan upahnya, padahal kebutuhan riil pekerja/buruh pada masing-masing daerah bisa berbeda, misalnya antara buruh yang hidup di kota besar dengan buruh yang tinggal di pedesaan, tentunya berbeda. Oleh karenanya tidak memiliki landasan filosofi untuk memberikan perlindungan bagi buruh (*to protect the workers*);

PASAL 44 AYAT (2) PP NOMOR 78 TAHUN 2015 MEMBERIKAN UPAH MINIMUM YANG RENDAH DAN TIDAKSESUAI DENGAN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK

1. Bahwa Hak Warga Negara untuk memenuhi kehidupannya telah di atur didalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;

Pasal 28C ayat (1) Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia. (2) Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya;

Pasal 28D ayat (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

2. Bahwa Upah menurut Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (30) "Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh



dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”;

3. Bahwa mekanisme penetapan upah telah diatur didalam Undang-Undang Nomor 13/2003 Pasal 88 ayat (4) “Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”;
4. Bahwa Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai dasar penetapan Upah Minimum di atur didalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2012 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak, sebagaimana amanat Pasal 89 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Bahwa di dalam pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak dilakukan survei pasar sebagai dasar nilai Kebutuhan Hidup Layak yang di survei di pasar tradisional sesuai dengan Pedoman survei harga yang telah ditetapkan didalam Peraturan Menteri Nomor 13 Tahun 2012 sebagai aturan Pelaksana atas mandat Pasal 89 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13/2003;
6. Bahwa sebagaimana ketentuan dan fakta operasional Penetapan Upah Minimum pada tahun yang akan berjalan/akan datang ditetapkan pada bulan Oktober tahun sebelumnya (misal: Upah minimum tahun 2017 ditetapkan pada tahun 2016, biasanya pada bulan Oktober). Oleh karena itu dasar penetapan KHL tahun 2017 adalah hasil survei KHL tahun 2016, yang tentunya pada tahun 2017 biaya kebutuhan hidup layak akan lebih besar;
7. Berdasarkan hal tersebut maka di adopsi metode “Regresi” dalam Buku Pedoman *Survey* dan pengolahan Data Kebutuhan Hidup Layak (KHL) halaman 32 yang diterbitkan oleh Direktorat Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Dirjen PHI dan Jamsos Kemenaker tahun 2007 sebagai mandat Pasal 89 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13/2003. Regresi merupakan metodologi ilmiah yang digunakan untuk menghitung tren kecenderungan perkembangan harga kebutuhan barang di bulan yang tidak dilakukannya survei, di mana di dalam pelaksanaan survei pasar selama 1 (satu) tahun survei tidak dilakukan hingga akhir tahun dan tahun diberlakukannya upah minimum;



8. Bahwa dengan digunakannya metodologi ilmiah penghitungan “Regresi” didalam penetapan nilai KHL, maka akan di dapat nilai kecenderungan survei dan Kebutuhan Hidup Layak di tahun yang akan diberlakukannya UMP lebih besar di dibandingkan dengan nilai Upah Minimum Provinsi di tahun berjalan yang menjadi objek survei;
9. Bahwa oleh karenanya dengan rumusan formulasi PP Nomor 78/2015 Pasal 44 ayat (2), maka secara otomatis mekanisme penghitungan regresi yang biasa dilakukan sebagaimana pelaksanaan Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang 13/2003 dalam penentuan KHL, menjadi hilang. Hal ini terjadi karena unsur KHL tidak lagi menjadi bagian dari formula yang menentukan besaran upah minimum. Oleh karena itu dapat dipastikan upah minimum yang ditetapkan untuk tahun yang akan datang ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan biaya hidup pada tahun yang sedang berjalan, hampir pasti nilainya akan lebih kecil, karena ibaratnya kebutuhan tahun 2017 ditentukan berdasarkan kebutuhan hidup dan harga kebutuhan pokok yang berlaku pada tahun 2016;
10. Sementara itu jika dengan perhitungan “regresi” maka akan terdapat tambahan biaya perkiraan dari kecenderungan jenis kebutuhan, dan harga pada tahun berjalan untuk prediksi pada tahun yang akan diberlakukannya UMP (tahun depan), oleh karena itu Formula UMP pada Pasal 44 ayat (2) PP Nomor 78/2015 merugikan hak Pemohon dan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13/2003. (Vide Rekomendasi Dewan Pengupahan DKI Jakarta pada penetapan UMP tahun 2015);

PENJELASAN PASAL 44 AYAT (2) PP NOMOR 78/2015 MENYESATKAN Penjelasan Pasal 44 ayat (2) PP Nomor 78 Tahun 2015, tidak benar dan menyesatkan;

Penjelasan Pasal 44 ayat (2) “Upah minimum yang dikalikan dengan inflasi ini akan memastikan daya beli dari Upah minimum tidak akan berkurang. Hal ini didasarkan jenis-jenis kebutuhan yang ada dalam kebutuhan hidup layak juga merupakan jenis-jenis kebutuhan untuk menentukan inflasi. Dengan demikian penggunaan tingkat inflasi dalam perhitungan Upah minimum pada dasarnya sama dengan nilai kebutuhan hidup layak;

Bahwa penetapan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) tidak ada kaitannya dengan inflasi dan penetapannya tidak berdasarkan data inflasi yang di olah oleh Badan Pusat Statistik (BPS), yang merupakan hasil survei atas harga barang-barang kebutuhan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa penetapan jenis dan jumlah item dalam KHL adalah hasil perundingan dan konsultasi di Dewan Pengupahan Nasional dan Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional yang melibatkan unsur tripartit (Pekerja, Pengusaha, dan Pemerintah), bukan hasil survei harga barang-barang yang dilakukan oleh BPS atau yang di kenal dengan istilah inflasi;

Jumlah item/komponen KHL itu bisa berubah-ubah sesuai dengan hasil perundingan dan kesepakatan, tripartit nasional yang kemudian direkomendasikan ke kementerian tenaga kerja yang selanjutnya dituangkan dalam peraturan menteri tenaga kerja dan tidak bergantung kepada hasil survei yang dilakukan oleh BPS;

Sedangkan inflasi adalah kecenderungan naiknya harga barang dan jasa pada umumnya yang berlangsung secara terus menerus. Oleh karena itu tingkat inflasi menunjukkan persentase perubahan tingkat harga rata-rata untuk barang dan jasa dalam perekonomian suatu negara. Tingkat inflasi ditentukan dengan Indeks Harga Konsumen (CPI) yang sejak tahun sejak bulan Juni tahun 2008, IHK Indonesia dihitung dengan menggunakan Total barang dan jasa yang diamati antara 284-441 jenis *item*, dan dikelompokkan menjadi tujuh kelompok kebutuhan;

Jumlah item KHL dapat berubah secara dinamis, sesuai dengan kebutuhannya dan perundingan bipartit, dikarenakan untuk memenuhi standar hidup layak melalui instrumen upah bagi buruh. Misalkan perbandingan Upah Minimum Tahun 2015 di negara Thailand Rp3.470.000,00, Filipina Rp3.930.000,00, Malaysia Rp3.400.000,00. Sedangkan di Indonesia (Jakarta) Upah Minimum tahun 2015 sebesar Rp2.700.000,00;

Di sisi lainnya, jika menggunakan inflasi dan pertumbuhan ekonomi dalam menentukan upah minimum, dan menghilangkan unsur KHL, maka hak berunding dan hak konsultasi serikat buruh juga akan hilang, dan hal ini jelas bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13/2003 Pasal 88 dan UUD 1945 Pasal 27;

Dengan demikian tidak benar adanya penjelasan pada Pasal 44 ayat (2) yang menyatakan : Upah minimum yang dikalikan dengan inflasi ini akan memastikan daya beli dari upah minimum tidak akan berkurang. Dengan demikian jelas dari sejak diberlakukannya Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) yang merupakan konsensus tripartit hingga 2015 dikenal dengan istilah KHL sudah memberikan kepastian upah minimum;

Kesimpulan Keberatan 1

Halaman 38 dari 81 halaman. Putusan Nomor 69 P/HUM/2015

TFR



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan seluruh uraian tersebut di atas pada Keberatan ke-1, maka dapat disimpulkan: formula upah minimum sebagaimana rumusan Pasal 44 ayat (2) PP Nomor 78 Tahun 2015 telah bertentangan dengan semangat dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13/2003 yang menyatakan:

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan;

Bahwa hal ini juga menunjukkan lahirnya PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tidak sejalan dengan amanat Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan : Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;

Dan ditegaskan pula dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan *setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi;*

Bahwa penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. (Penjelasan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);



Bahwa yang dimaksud dengan diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dalam ayat ini ialah setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak (Penjelasan Pasal 89 ayat (2));

Oleh karenanya kebutuhan hidup layak adalah acuan dalam penentuan upah minimum, dan jika KHL kemudian dihilangkan dalam penentuan upah minimum maka filosofi bahkan landasan hukum upah minimum menjadi hilang;

Dan fungsi dewan pengupahan menjadi hilang yang berarti serikat pekerja tidak terlibat, ...;

Hal ini sangat jelas karena kebijakan pengupahan termasuk penentuan formula upah minimum adalah sebagai proses Pencapaian kebutuhan hidup layak yang perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup layak tersebut merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha (Penjelasan Pasal 89 ayat (4));

KEBERATAN KE-2:

Ketentuan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah terakhir diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015, dalam Lampiran Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pembagian Urusan Pemerintahan Konkuren Antara Pemerintah Pusat dan Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota, Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja, Bagian Hubungan Industrial Poin C. Menyatakan Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK), sebagai kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi;

Formula Upah Minimum Pasal 44 ayat (2) PP Nomor 78/2015 juga bertentangan dengan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
 - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;



- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak;
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota;
- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri;

Bahwa berdasarkan Undang-Undang Pemerintah Daerah dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13/2003 tersebut di atas, maka urusan ketenagakerjaan berkaitan dengan penentuan upah minimum adalah kewenangan pemerintah daerah provinsi, atas dasar rekomendasi dari Dewan Pengupahan Daerah Provinsi;

Bahwa oleh karena itu tentunya seluruh pertimbangan pengupahan didasarkan pada situasi dan kondisi Kebutuhan Hidup layak di daerah provinsi tersebut, kondisi ekonomi daerah provinsi tersebut dan produktivitas pada daerah provinsi tersebut, dan tidak berdasarkan pada formula inflasi yang diambil secara rata-rata nasional;

Oleh karena itu, penggunaan perhitungan inflasi dalam menentukan upah minimum pada suatu daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (2) PP Nomor 78/2015, jelas bertentangan dengan kewenangan kepala daerah sebagaimana otonomi daerah atau setidaknya akan menimbulkan ketidakpastian hukum pada pemerintah daerah/Gubernur dalam mengambil keputusan tentang upah minimum;

Apalagi jika kemampuan ekonomi pada daerahnya melebihi perhitungan sesuai inflasi atau bahkan jika kemampuannya di bawah perhitungan inflasi, namun semuanya dipaksa sesuai perhitungan inflasi;

Bahwa objek *in litis* juga membatasi kreativitas kepala daerah/Gubernur untuk berupaya semaksimal mungkin mensejahterakan rakyatnya, dengan memberikan upah minimum yang setinggi-tingginya, oleh karena itu, keharusan penentuan upah minimum di setiap daerah dengan didasarkan pada inflasi sebagaimana ketentuan Pasal 44 ayat (2) PP Nomor 78/2015 adalah tindakan yang dipaksakan dan bertentangan dengan semangat otonomi itu sendiri, dan upaya masing-masing pimpinan daerah untuk berlomba-lomba meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya;

Kesimpulan Keberatan 2:



Bahwa dengan diberlakukannya PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan telah menghilangkan/menghapus peran dan kewenangan pemerintah daerah yaitu dalam penetapan upah minimum oleh gubernur berdasarkan rekomendasi dewan pengupahan atau rekomendasi Bupati/Walikota. Hal ini secara nyata telah melanggar ketentuan Pasal 89 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

KEBERATAN KE-3

Kebijakan hukum *in litis* Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bertentangan dengan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan ketentuan-ketentuan hukum internasional dalam hal ini Konvensi ILO Nomor 87 tentang Hak Berserikat dan Konvensi ILO Nomor 98 tentang Hak Berunding, yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia;

Bahwa kenaikan upah minimum tidak memperhitungkan nilai KHL dalam setiap tahunnya yang mengakibatkan buruh mengalami kerugian immateril berupa hak berserikat, hak berunding dan hak konsultasi sebagai manifestasi dari tujuan dan peran serikat pekerja/serikat buruh yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta Konvensi ILO Nomor 131 tentang Penetapan Upah Minimum;

Bahwa formula kenaikan upah minimum sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang didasarkan pada inflasi dan pertumbuhan ekonomi, tidak memperhitungkan kenaikan KHL yang berlaku setiap tahunnya, yang berarti telah menghilangkan fungsi dan tujuan dari serikat pekerja/serikat buruh untuk melakukan perundingan nilai upah minimum;

Bahwa formula kenaikan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sangat bertentangan dengan kebebasan berserikat dan hak berunding secara kolektif sebagaimana telah diatur dalam Pasal 28 UUD 1945 dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

Pasal 4

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya;



- (2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:
- g. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
 - h. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
 - i. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - j. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
 - k. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - l. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan;

Penjelasan Pasal 4

Huruf b,

Yang dimaksud dengan lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan, misalnya Lembaga Kerjasama Bipartit, Lembaga Kerjasama Tripartit dan lembaga-lembaga lain yang bersifat tripartit seperti Dewan Pelatihan Kerja Nasional, Dewan Keselamatan Kerja, atau Dewan Pengupahan. Yang pada lembaga-lembaga tersebut di atas dibahas kebijakan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan perburuhan;

Kesimpulan keberatan ke-3:

Bahwa ketentuan Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sangat jelas menyatakan: "bahwa Dewan pengupahan kota/kabupaten dan provinsi yang terdiri dari unsur pemerintah, SP/SB dan Pengusaha berhak memberikan rekomendasi penetapan upah minimum yang nantinya diputuskan oleh Gubernur". Di mana dalam mekanisme penetapan upah minimum alurnya adalah sebagai berikut:

Pertama: dewan pengupahan melakukan survei harga-harga komoditi di pasar, dari jumlah item/barang di pasar tradisional (biasanya 5-10 pasar). Hasil survei nilai KHL kemudian dibawa dalam rapat Dewan Pengupahan. Disinilah terjadi proses berunding antara asosiasi pengusaha, pekerja dan



pemerintah dalam menentukan nilai besaran upah minimum. Dimana bisa saja terjadi nilai upah minimum sama dengan 100% KHL atau bisa lebih; Hasil dari dewan pengupahan kabupaten/kota kemudian direkomendasikan ke dewan pengupahan provinsi untuk ditetapkan sebagai upah minimum kabupaten/kota;

SELAIN KEWENANGAN GUBERNUR BUPATI/WALIKOTA JUGA HILANG REKOMENDASI

KEBERATAN KE-4

Bahwa objek *in litis* Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, yakni:

Pasal 5

Dalam membentuk peraturan perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, yang meliputi:

- a. kejelasan tujuan;
- b. kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat;
- c. kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan;
- d. dapat dilaksanakan;
- e. kedayagunaan dan kehasilgunaan;
- f. kejelasan rumusan; dan
- g. keterbukaan;

Penjelasan:

Huruf c,

Yang dimaksud dengan "asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan" adalah bahwa dalam pembentukan peraturan perundang-undangan harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan;

Bahwa berdasarkan rumusan objek *in litis* serta uraian Pemohon pada keberatan ke-1, keberatan ke-2 dan keberatan ke-3 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan pembentukan PP Nomor 78 Tahun 2015 khususnya Pasal 44 ayat (2) tidak sejalan dengan Pasal 4 tujuan dari dibentuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi dasar dibentuknya PP Nomor 78 Tahun 2015 dimaksud, bahkan arah kebijakan hukumnya bertentangan, oleh karena itu PP Nomor 78



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2015 tidak memenuhi asas kejelasan tujuan sebagaimana yang diharuskan;

Bahwa *objektum litis* juga tidak memenuhi asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan, hal ini sebagaimana uraian keberatan-1, keberatan-2, dan keberatan-3 yang dengan jelas bahwa PP Nomor 78 Tahun 2015 khususnya Pasal 44 ayat (2) bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sehingga Pasal 44 ayat (2) PP Nomor 78 Tahun 2015 tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sebagaimana Pasal 7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, serta konvensi ILO Nomor 131 tentang Upah Minimum (Hak Konsultasi SP dan Organisasi Pengusaha);
Pasal 7

(1) Jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan terdiri atas:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
3. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
4. Peraturan Pemerintah;
5. Peraturan Presiden;
6. Peraturan Daerah Provinsi; dan
7. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota;

(2) Kekuatan hukum peraturan perundang-undangan sesuai dengan hierarki sebagaimana dimaksud pada ayat (1);

Penjelasan:

Ayat (2),

Dalam ketentuan ini yang dimaksud dengan "hierarki" adalah penjenjangan setiap jenis peraturan perundang-undangan yang didasarkan pada asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi;

Bahwa sedangkan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 12/2011 memberikan acuan sebagai berikut:

Pasal 6

(1) Materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan asas:

- a. pengayoman;
- b. kemanusiaan;
- c. kebangsaan;



- d. kekeluargaan;
 - e. kesusantaraan;
 - f. bhinneka tunggal ika;
 - g. keadilan;
 - h. kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan;
 - i. ketertiban dan kepastian hukum; dan/atau
 - j. keseimbangan, keserasian, dan keselarasan;
- (2) Selain mencerminkan asas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peraturan perundang-undangan tertentu dapat berisi asas lain sesuai dengan bidang hukum peraturan perundang-undangan yang bersangkutan;

Penjelasan:

Pasal 6 ayat (1)

Huruf a,

Yang dimaksud dengan "asas pengayoman" adalah bahwa setiap Materi Muatan peraturan perundang-undangan harus berfungsi memberikan perlindungan untuk menciptakan ketenteraman masyarakat;

Huruf b,

Yang dimaksud dengan "asas kemanusiaan" adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan perlindungan dan penghormatan hak asasi manusia serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional;

Huruf g,

Yang dimaksud dengan "asas keadilan" adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara;

Huruf i,

Yang dimaksud dengan "asas ketertiban dan kepastian hukum" adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus dapat mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum;

Pasal 6 ayat (2),

Yang dimaksud dengan "asas lain sesuai dengan bidang hukum peraturan perundang-undangan yang bersangkutan", antara lain:

- dalam Hukum Pidana, misalnya, asas legalitas, asas tiada hukuman tanpa kesalahan, asas pembinaan narapidana, dan asas praduga tak bersalah;



- dalam Hukum Perdata, misalnya, dalam hukum perjanjian, antara lain, asas kesepakatan, kebebasan berkontrak, dan iktikad baik;

Bahwa adalah fakta, setelah disahkannya/diberlakukannya PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan terus menuai protes dan demonstrasi besar-besaran bahkan adanya mogok nasional yang dilakukan hampir di seluruh Indonesia terutama di sentra-sentra industri karena dianggap tidak melindungi buruh/pekerja, tidak memberikan keadilan pada pekerja, dan justru mengurangi hak-hak pekerja. Dan berdasarkan informasi yang tersedia, buruh akan terus berdemonstrasi maupun mogok nasional untuk menuntut dicabutnya PP Pengupahan objek *in litis* atau setidaknya dinyatakan tidak berlaku;

Berdasarkan hal tersebut, maka menjadi bukti bahwa pembentukan PP objek *in litis* tidak memenuhi asas pembentukan sebagaimana Pasal 6 Undang-Undang Nomor 12/2011, setidaknya adalah asas pengayoman, asas keadilan, dan kemanusiaan;

Bahwa Pasal 12 Undang-Undang Nomor 12/2011 menetapkan, materi muatan peraturan pemerintah berisi materi untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya;

Dan dalam Penjelasan Pasal 12, menyatakan:

Yang dimaksud dengan “menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya” adalah penetapan Peraturan Pemerintah untuk melaksanakan perintah undang-undang atau untuk menjalankan undang-undang sepanjang diperlukan dengan tidak menyimpang dari materi yang diatur dalam undang-undang yang bersangkutan;

Namun demikian fakta hukum sebagaimana diuraikan dalam Keberatan ke-1 di atas, rumusan norma dalam Pasal 44 ayat (2) PP Nomor 78 Tahun 2015 justru menghilangkan norma dalam Pasal 88 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, padahal lahirnya PP Pengupahan *a quo* adalah atas amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, jelas bahwa rumusan Norma Pasal 44 ayat (2) PP Nomor 78 Tahun 2015 bertentangan dengan Pasal 12 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011;

Bahwa Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan peraturan perundang-undangan juga memberikan tuntutan dalam pembuatan perumusan penjelasan suatu perundangan yang menyatakan sebagai berikut:



E. Perihal Penjelasan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, Angka:

175. Peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang (selain peraturan daerah provinsi dan kabupaten/kota) dapat diberi penjelasan jika diperlukan;
176. Penjelasan berfungsi sebagai tafsir resmi pembentuk peraturan perundang-undangan atas norma tertentu dalam batang tubuh. Oleh karena itu, penjelasan hanya memuat uraian terhadap kata, frasa, kalimat atau padanan kata/istilah asing dalam norma yang dapat disertai dengan contoh. Penjelasan sebagai sarana untuk memperjelas norma dalam batang tubuh tidak boleh mengakibatkan terjadinya ketidakjelasan dari norma yang dimaksud;
177. Penjelasan tidak dapat digunakan sebagai dasar hukum untuk membuat peraturan lebih lanjut dan tidak boleh mencantumkan rumusan yang berisi norma;
178. Penjelasan tidak menggunakan rumusan yang isinya memuat perubahan terselubung terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan;

Berdasarkan rumusan tersebut jika dihubungkan dengan fakta rumusan norma Pasal 44 ayat (2) PP Nomor 78 Tahun 2015 dan penjelasannya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut: $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \Delta \text{PDB}_t)\}$;

Penjelasannya:

Formula perhitungan upah minimum adalah upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan Produk Domestik Bruto tahun berjalan;

Upah minimum tahun berjalan sebagai dasar perhitungan upah minimum yang akan ditetapkan dalam formula perhitungan upah minimum, sudah berdasarkan kebutuhan hidup layak;

Penyesuaian nilai kebutuhan hidup layak pada upah minimum yang akan ditetapkan tersebut secara langsung terkoreksi melalui perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan inflasi tahun berjalan. Upah minimum yang dikalikan dengan inflasi ini akan memastikan daya beli dari upah minimum tidak akan berkurang. Hal ini didasarkan jenis-jenis kebutuhan



yang ada dalam kebutuhan hidup layak juga merupakan jenis-jenis kebutuhan untuk menentukan inflasi. Dengan demikian penggunaan tingkat inflasi dalam perhitungan upah minimum pada dasarnya sama dengan nilai kebutuhan hidup layak;

Penjelasan Pasal 44 ayat (2) PP Nomor 78 Tahun 2015 telah menciptakan norma baru, bahkan membuat perubahan terselubung terhadap ketentuan peraturan perundangan-undangan, yakni dengan:

- menghilangkan KHL;
- memunculkan inflasi;
- menyatakan upah minimum tahun berjalan sebagai dasar perhitungan upah minimum yang akan ditetapkan dalam formula perhitungan upah minimum, sudah berdasarkan kebutuhan hidup layak, padahal KHL tidak lagi dijadikan unsur perhitungan dalam formula penetapan upah minimum;
- menyatakan tingkat inflasi adalah sama dengan kebutuhan hidup layak;

Kesimpulan Keberatan 4:

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka rumusan norma Pasal 44 ayat (2) PP Nomor 78 Tahun 2015 dan penjelasannya telah bertentangan dengan perihal penjelasan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 dan prinsip pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik;

KEBERATAN KE-5

Kebijakan hukum *in litis* Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bertentangan dengan Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB), atau setidaknya adalah kebijakan hukum *in litis* lebih buruk dari yang sudah ada atau dari norma yang menjadi dasar keluarnya, termasuk kerugian materiil yang diterima oleh Pemohon akibat berlakunya PP Nomor 78 Tahun 2015;

Bahwa selain hukum tertulis, yang juga menjadi dasar pembuatan kebijakan publik adalah hukum tidak tertulis yakni asas-asas umum pemerintahan yang baik (*general principle of good administration*);

Asas jangan mencampuradukan kewenangan (*principle of non misuse of competence*);

Asas permainan yang layak (*principle of fair play*);

Asas keadilan atau kewajaran (*principle of reasonableness or prohibition of arbitrariness*);

Asas kebijaksanaan (*sapientia*);



Bahwa asas kepastian hukum (*principle of legal security*) mempunyai dua aspek, yakni aspek material dan formal. Aspek material dari kepastian hukum berhubungan erat dengan asas kepercayaan. Dalam keadaan tertentu asas kepastian hukum dapat menghalangi badan pemerintah untuk menarik kembali suatu ketetapan atau mengubahnya untuk kerugian yang berkepentingan. Kemudian sisi formal dari asas kepastian hukum membawa serta bahwa ketetapan yang memberatkan dan ketentuan yang terkait pada ketetapan yang menguntungkan harus disusun dengan kata-kata yang jelas. Asas ini memberi hak kepada yang berkepentingan untuk mengetahui dengan tepat apa yang dikehendaki daripadanya;

Bahwa Asas keseimbangan (*principle of proportionality*), artinya kepentingan-kepentingan yang mempunyai hubungan langsung dengan kebijakan publik harus dipertimbangkan secara seimbang. Akibat dari suatu kebijakan publik harus sebanding dengan tujuan yang ingin dicapai oleh kebijakan tersebut;

Bahwa Asas kesamaan dalam pengambilan keputusan *pangreh* (*principle of equality*), maksudnya hal-hal yang sama harus diperlakukan sama. Asas kesamaan ini dipandang sebagai salah satu asas yang paling mendasar dan berakar di dalam kesadaran hukum warga masyarakat Asas persamaan memaksa Pemerintah Daerah untuk membuat kebijakan publik dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang bersifat tidak diskriminatif;

Bahwa Asas bertindak cermat (*principle of carefulness*), mensyaratkan agar pemerintah sebelum membuat kebijakan publik meneliti semua fakta yang relevan dan memasukkan pula semua kepentingan yang relevan ke dalam pertimbangannya;

Bahwa Asas motivasi untuk setiap keputusan *pangreh* (*principle of motivation*), maksudnya suatu kebijakan publik harus dapat didukung oleh alasan-alasan yang dijadikan dasarnya;

Bahwa asas jangan mencampuradukkan kewenangan (*principle of non misuse of competence*), artinya kewenangan yang dimiliki oleh pemerintah tidak boleh digunakan untuk tujuan lain selain dari tujuan yang ditentukan untuk kewenangan itu;

Bahwa asas permainan yang layak (*principle of fair play*), maksudnya pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan wajib memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengajukan keberatan terhadap kebijakan publik yang dibuatnya;



Asas keadilan atau kewajaran (*principle of reasonableness or prohibition of arbitrariness*), maksudnya pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan tidak boleh membuat kebijakan yang sewenang-wenang karena kebijakan demikian ini dapat menimbulkan kerugian bagi warga masyarakat. Dalam hal objek *in litis*, maka tidak sepatutnya pemerintah pusat/Termohon memaksakan Gubernur untuk menggunakan inflasi nasional sebagai dasar menentukan upah minimum pada daerahnya;

Bahwa asas menanggapi pengharapan yang wajar (*principle of meeting raised expectation*), artinya harapan-harapan yang ditimbulkan oleh janji-janji pemerintah terhadap warga masyarakat secara layak harus dihormati. Kebijakan publik yang dibuat oleh pemerintah harus sesuai dengan harapan-harapan yang dijanjikannya karena kalau tidak maka dapat mengurangi kepercayaan warga masyarakat terhadap pemerintah;

Bahwa asas meniadakan akibat-akibat suatu keputusan yang batal (*principle of undoing the consequences of an annulled decision*), maksudnya dapat saja terjadi bahwa tindakan yang dilakukan oleh pemerintah dibatalkan oleh pejabat yang berwenang. Dengan demikian, pemerintah wajib meniadakan kerugian-kerugian yang telah diderita oleh warga masyarakat;

Bahwa asas perlindungan atas pandangan hidup (cara hidup) pribadi (*principle of protecting the personal way of life*), artinya sesuatu yang dianggap baik berupa pandangan hidup pribadi warga masyarakat wajib diperhatikan pada saat dibuatnya kebijakan publik;

Bahwa asas kebijaksanaan (*sapientia*), artinya jika pemerintah membuat kebijakan publik dalam penerapan asas kebijaksanaan wajib ditentukan kerangka hukumnya secara pasti untuk mencegah terjadinya penafsiran ambivalen yang dapat merugikan warga masyarakat;

Bahwa asas penyelenggaraan kepentingan umum (*principle of public service*), artinya kepentingan umum menunjukkan kepentingan sebagian besar warga masyarakat yang sepatutnya didahulukan dari kepentingan pribadi dan golongan oleh pemerintah dalam pembuatan kebijakan publik;

Bahwa penggunaan hukum baik tertulis maupun tidak tertulis (asas-asas umum pemerintahan yang baik) sebagai landasan bagi pembuatan kebijakan publik adalah penting dengan maksud agar penerapan hukum itu dapat menjamin adanya kepastian hukum dan rasa keadilan, serta menjamin adanya perlindungan bagi kaum yang lemah, seperti buruh/pekerja, namun demikian faktanya kebijakan *in litis* justru menjadi



kebijakan yang tidak meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja melainkan justru mengurangi pendapatan pekerja yang pada ujungnya menjadi buruh terjerat pada jurang kemiskinan/tetap pada kondisi ekonomi yang sama, bukan tambah semakin sejahtera. Hal ini dapat dicontohkan dalam data *table* sebagai berikut:

Contoh Perhitungan Upah di DKI Jakarta

Contoh Perhitungan Upah di DKI Jakarta							
Formula lama (Pakai KHL) versus Pakai PP 78/2015							
NO	JENIS FORMULASI	FORMULASI YANG DIPERHITUNGKAN			PENETAPAN UMP	%	SELISIH
						KENAIKAN	
1	FORMULA DENGAN PP 78/2015	UMP 2015	Inflasi Y to Y	Pertumbuhan Ekonomi	UMP DKI 2016	% KENAIKAN	SELISIH KENAIKAN
	PP 78/2015	2.700.000	6,83%	4,67%	3.010.500,00	11,50	310.500,00
2	FORMULA LAMA	KHL HASIL REGRESI	Inflasi Y to Y	Pertumbuhan Ekonomi DKI	UMP DKI 2016	% KENAIKAN	SELISIH KENAIKAN
	UU 13/2003 Pasal 88 (4)	2.980.000	0,00%	5,15%	3.133.470,00	16,05	433.470,00
3	FORMULA LAMA	KHL HASIL REGRESI	Inflasi Y to Y	Pertumbuhan Ekonomi DKI	UMP DKI 2016	% KENAIKAN	SELISIH KENAIKAN
	PENETAPAN UMP TH 2012	2.980.000	7,24%	5,15%	3.349.222,00	24,05	649.222,00

43. Bahwa Termohon/Pemerintah selalu mengatakan dengan menggunakan PP Pengupahan Nomor 78 Tahun 2015, kenaikan upah minimum akan lebih besar dibanding jika menggunakan formula Undang-Undang 13/2003 sebagaimana Pasal 88 ayat (4) yakni berdasarkan angka kebutuhan hidup layak, pertumbuhan ekonomi dan produktivitas;
44. Namun kenyataannya berdasarkan tabel di atas di DKI Jakarta, jika kenaikan upah minimum menggunakan formula PP Pengupahan Nomor 78 tahun 2015 objek *in litis* yakni berdasar UMP berjalan ditambah (inflasi nasional dan pertumbuhan ekonomi nasional) sebesar 11.5%, maka angkanya adalah Rp3.010.500 atau hanya naik Rp310.500;
45. Namun demikian jika menggunakan formula Undang-Undang 13/2003 yakni berdasar KHL (yang telah di regresi) sebagaimana yang berlaku selama ini sesuai pedoman/peraturan Kementerian Tenaga Kerja, maka rumusnya menjadi Hasil KHL (Rp2.980.000) + pertumbuhan ekonomi DKI (5.15%) = Rp3.133.470, yang kemudian oleh Gubernur DKI Jakarta



dilakukan pembulatan ke bawah menjadi Rp3.100.000, naik 14,8% atau naik Rp400.000. (selisih Rp89.500);

46. Yang artinya buruh/pekerja di DKI Jakarta akan dirugikan sebesar Rp89.500/bulan jika formula upah minimum Pasal 44 ayat (2) PP 78/2015 diterapkan di DKI Jakarta;

47. Bahwa faktanya lainnya juga terjadi di Pasuruan, Bupati Pasuruan telah mengeluarkan SK Rekomendasi kenaikan upah minimum Kabupaten/Kota untuk tahun 2016 kepada Gubernur Jawa Timur sebesar Rp3.206.000,00 (tiga juta dua ratus enam ribu rupiah) dengan tanpa menggunakan formula PP Nomor 78 Tahun 2015, akan tetapi kemudian Gubernur Jawa Timur atas dalih menggunakan PP 78/2015 melalui SK Gubernur telah mereduksi (menurunkan) nilai UMK Kabupaten/Kota Pasuruan dari semula Rp3.206.000,00 (tiga juta dua ratus enam ribu rupiah) menjadi Rp3.037.500,00 (tiga juta tiga puluh tujuh ribu lima ratus rupiah), sehingga telah terjadi selisih sebesar Rp169.020,00 (seratus enam puluh sembilan ribu dua puluh rupiah), atau dengan kata lain Pemohon, khususnya para pekerja di wilayah Kabupaten/Kota Pasuruan telah dirugikan sebesar Rp169.020, sebagai akibat kebijakan Gubernur Jawa Timur dalam menetapkan UMK Kabupaten/Kota Pasuruan dengan menggunakan PP Nomor 78 tahun 2015 dan telah mengabaikan SK Rekomendasi Bupati Pasuruan yang merupakan hasil perundingan Dewan Pengupahan Kabupaten Pasuruan, yang terdiri dari unsur Serikat Pekerja, Asosiasi Pengusaha dan Pemerintah Daerah;

Sehingga sangat terang dan jelas Para Pemohon selaku organisasi serikat pekerja, dimana anggota Pemohon juga ada di wilayah Kabupaten/Kota Pasuruan telah dirugikan dengan penetapan UMK Kabupaten/Kota Pasuruan oleh Gubernur Jawa Timur yang telah menggunakan formula PP Nomor 78 Tahun 2015;

Bahwa terhadap kerugian yang sama juga terjadi di daerah-daerah di seluruh Kabupaten/Kota Jawa Timur lainnya, seperti Surabaya, Mojokerto, Sidoarjo, Gresik, dan lain-lain;

48. Demikian juga hal yang sama telah terjadi di Purwakarta, bahwa penetapan Upah Minimum Sektorial (UMSK) di wilayah Kabupaten/Kota Purwakarta jika menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) adalah sebesar Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah), sedangkan jika menggunakan PP Nomor 78 Tahun 2015 adalah sebesar



Rp3.700.000,00 (tiga juta tujuh ratus ribu rupiah), sehingga telah terjadi selisih sebesar Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah) atau dengan kata lain para pekerja di wilayah Kabupaten/Kota Purwakarta telah dirugikan sebesar Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah);

Bahwa terhadap kerugian yang sama juga terjadi dan dialami oleh para pekerja di mayoritas wilayah Kabupaten/Kota Jawa Barat seperti Karawang, Bekasi, Bogor, Depok, dan lain-lain;

49. Bahkan secara keseluruhan jika diperbandingkan formula upah para buruh dengan terakhir menggunakan formula PP Nomor 78 Tahun 2015 maka justru akan mengalami penurunan secara terus menerus, kecuali pada daerah yang sebelumnya tidak menaati ketentuan Undang-Undang Nomor 13/2003 yang memberikan kesan adanya peningkatan, dengan data sebagai berikut:

Nama Kab./Kota	2011	% Naik	2012	% Naik	2013	% Naik	2014	% Naik	2015	% Naik	2016	% Naik
DKI Jakarta	1.290.000	15.4%	1.529.150	18.5%	2.200.000	43.9%	2.441.000	11.0%	2.700.000	10.6%	3.100.000	14.8%
Kota Tangerang	1.250.000	10.6%	1.381.000	10.5%	2.203.000	59.5%	2.444.301	11.0%	2.730.000	11.7%	3.043.950	11.5%
Kota Bekasi	1.275.000	10.4%	1.422.252	11.5%	2.100.000	47.7%	2.441.954	16.3%	2.984.000	22.2%	3.327.160	11.5%
Kab. Bekasi	1.286.421	10.0%	1.491.866	16.0%	2.002.000	34.2%	2.447.445	22.3%	2.925.000	19.5%	3.261.375	11.5%
Kota Bogor	1.079.100	11.1%	1.174.200	8.8%	2.002.000	70.5%	2.352.350	17.5%	2.658.155	13.0%	3.022.765	13.7%
Kab. Bogor	1.172.060	10.9%	1.269.320	8.3%	2.042.000	60.9%	2.242.240	9.8%	2.655.000	18.4%	2.960.325	11.5%
Kab. Karawang	1.159.000	4.3%	1.269.227	9.5%	2.000.000	57.6%	2.447.450	22.4%	2.987.000	22.0%	3.330.505	11.5%
Kab. Purwakarta	961.200	8.0%	1.047.500	9.0%	1.693.167	61.6%	2.000.000	18.1%	2.626.000	31.3%	2.927.990	11.5%
Kota Mojokerto	835.000	3.7%	875.000	4.8%	1.040.000	18.9%	1.250.000	20.2%	1.437.500	15.0%	1.603.000	11.5%
Kab. Sidoarjo	1.107.000	10.1%	1.252.000	13.1%	1.720.000	37.4%	2.190.000	27.3%	2.705.000	23.5%	3.040.000	12.4%
Kab. Pasuruan	1.107.000	10.1%	1.252.000	13.1%	1.720.000	37.4%	2.190.000	27.3%	2.700.000	23.3%	3.037.500	12.5%
Kota Batam	1.180.000	6.3%	1.310.000	11.0%	2.040.000	55.7%	2.422.092	18.7%	2.685.302	10.9%	2.994.111	11.5%

50. Dari tabel di atas terlihat jelas bahwa kenaikan upah minimum sebelum diberlakukannya PP Nomor 78 Tahun 2015 justru lebih baik/lebih tinggi kenaikan upah minimumnya dibandingkan dengan menggunakan rumus formula baru di PP Nomor 78 Tahun 2015. Dengan kata lain pernyataan Menteri Tenaga Kerja yang menyatakan bahwa formula kenaikan upah minimum baru di atur dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 akan memberikan kenaikan yang lebih baik adalah sangat tidak tepat dan tidak berdasar;

Contoh di Kota Bekasi, prosentase kenaikan upah minimum 2011=10,4%; 2012=11,5%; 2013=47,7%; 2014=16,3%; 2015=22,2%. Dengan menggunakan formula baru di PP Nomor 78/2015 kenaikannya lebih kecil, yaitu hanya 11,5%. Formula kenaikan upah minimum yang baru inilah (PP Nomor 78/2015) yang ditolak kaum buruh;



Tabel Persentase Kenaikan Upah Minimum di 12 Kab./Kota Non Padat Industri Tahun 2011-2015

Provinsi	2011	% Naik	2012	% Naik	2013	% Naik	2014	% Naik	2015	% Naik
Bengkulu	815.0	4.5%	930.0	14.1%	1,200.0	29.0%	1,350.0	12.5%	1,500.0	11.1%
Kalimantan Tengah	1,134.6	15.0%	1,327.5	17.0%	1,553.1	17.0%	1,724.0	11.0%	1,896.4	10.0%
Sulawesi Tenggara	930.0	8.1%	1,032.3	11.0%	1,125.2	9.0%	1,400.0	24.4%	1,652.0	18.0%
Maluku	900.0	7.1%	975.0	8.3%	1,275.0	30.8%	1,415.0	11.0%	1,650.0	16.6%
Papua Barat	1,410.0	16.5%	1,450.0	2.8%	1,720.0	18.6%	1,870.0	8.7%	2,015.0	7.8%

Dari tabel di atas terlihat bahwa tidak benar dengan rumusan PP Nomor 78/2015 ada perbaikan kenaikan.

Bahwa dengan diberlakukannya PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, terbukti dengan jelas telah merugikan Pemohon secara materil/nominal dan akan mengembalikan rezim upah murah serta memiskinkan kaum buruh secara struktural dan juga ketertinggalan upah buruh di Indonesia dibandingkan dengan negara lainnya khususnya di ASEAN. Atau dengan kata lain PP Nomor 78 Tahun 2015 lebih buruk dari sebelumnya.

Bahwa Upah minimum Tahun 2015 (termasuk tahun-tahun sebelumnya) yang akan dijadikan dasar dalam penetapan kenaikan upah minimum pada tahun-tahun berikutnya dengan menggunakan formula Pasal 44 (2) PP Nomor 78 Tahun 2015, masih sangat rendah (upah murah), sehingga bilamana Pasal 44 (2) PP 78/2015 akan diberlakukan maka akan membuat upah menjadi lebih murah dan buruh Indonesia semakin tidak akan bisa memenuhi kebutuhan hidupnya dikarenakan dari sekarang saja buruh tidak bisa memenuhi kebutuhan hidupnya secara sederhana dengan menerima upah minimum yang ada.

Mari kita hitung cepat apakah kebutuhan pekerja/buruh di Indonesia (Jakarta sebagai contoh) dapat terpenuhi dengan upah minimum DKI Jakarta pada tahun 2015 sebesar Rp2.700.000,00;

- Upah minimum (UMP) DKI 2015= Rp 2.700.000/bu
- Makanan
 1. Makan pagi (Nasi uduk telur) @ 10.000 x 30 hari = Rp 300.000,-
 2. Makan Siang (Nasi Lauk Ikan/Ayam) @ 13.000x 30 hari = Rp 390.000,-
 3. Makan malam (Nasi Goreng/Nasi Rames) @ 12.000 x 30 = Rp 360.000,-
 4. Buah Pepaya/Semangka/Pisang @3000 x 30 hari = Rp 90.000,-
- Sub Total Makanan = Rp 1.140.000,-
- 1. Teh Manis : 30 hari x 1 x Rp2000,- = Rp 60.000,-
- 2. Kopi : 30 hari x 1 x Rp2000,- = Rp 60.000,-
- 3. Susu : 30 hari x 1 x Rp2000,- = Rp 60.000,-



Sub Total minuman	Rp 180.000,-
• Biaya transport (ke pabrik & kebutuhan sosial)	=Rp 600,000,-/bl
@Rp5.000 x 2 kali naik menuju pabrik x 2 (PP) x 30	
Biaya sewa rumah	=Rp 765.000,-/bl
(berdasarkan survei KHL DPPROV DKI di bulan Oktober 2015)	
• Total biaya untuk 3 kebutuhan	=Rp 2.685.000,-/bl
• Maka Sisa uang gaji UMP Tahun 2015	=Rp 15.000,-/bl

Dari hitungan cepat di atas terlihat bahwa sangat tidak masuk akal dari upah yang diterima oleh buruh lajang pada tahun 2015 sebesar 2.700.000,00 setelah dikeluarkan untuk kebutuhan dasar makanan, minuman, biaya transport, dan biaya sewa rumah hanya menyisakan Rp15.000,-/bulan. Dan perlu diketahui buruh penerima upah minimum di Indonesia jumlahnya adalah lebih dari 75% dari total buruh. Dan fakta data menjelaskan buruh penerima upah minimum adalah tidak hanya untuk buruh lajang (perintah undang-undang dan aturan turunannya penerima minimum adalah buruh lajang dengan masa kerja kurang dari 1 tahun), tetapi buruh yang beristri/bersuami maupun buruh yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak pun menerima upah minimum termasuk buruh yang sudah bermasa kerja 5 tahun, 10 tahun, 20 tahun, dan seterusnya juga menerima upah minimum;

Mari kita lihat data kementerian tenaga kerja yang dirilis oleh Tempo tanggal 19 sampai dengan 25 Oktober 2015 dalam halaman 18 dijelaskan bahwa;

1. Pekerja/buruh penerima upah \geq Rp2,000,000,- sebanyak 15,6 juta orang;
2. Pekerja/buruh penerima upah \leq Rp1.999,000,- sebanyak 42,89 juta orang;

Sedangkan dari data Dewan Pengupahan Nasional di tahun 2015 rata-rata Upah Minimum secara nasional berkisar Rp1,85 juta - Rp1,9 juta. Jadi berarti lebih dari 75% buruh Indonesia adalah penerima upah minimum. Ini berarti di Indonesia upah minimum bukan sebagai jaring pengaman (*safety net*) sebagaimana amanat UUD 1945 dan Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi upah minimum sudah menjadi upah standar yang diberikan oleh mayoritas perusahaan, inilah yang dikatakan buruh dimiskinkan secara struktural akibat kebijakan upah murah dan bisa dibayangkan melalui PP Nomor 78/2015 ini 30 tahun - 40 tahun ke depan nasib buruh akan kembali



absolut miskin akibat kebijakan upah murah dilegalkan oleh negara melalui PP Nomor 78/2015 yang akan berlaku 30 tahun - 40 tahun. Atau dengan kata lain buruh yang bekerja 1 tahun, 5 tahun, 10 tahun, 30 tahun mayoritas dibayar upah minimum. Begitu pula buruh lajang, buruh yang beristri, buruh punya anak 1, punya anak 3, punya anak 5 mayoritas mereka dibayar upah minimum.

Mari kita lihat berapa kebutuhan dasar untuk hidup sederhana seorang buruh lajang berdasarkan survei Serikat Pekerja dalam kurun waktu Januari sampai dengan Oktober 2015 dengan responden 1000 buruh di 5 wilayah kota Jakarta, yaitu Jakarta Timur, Jakarta Selatan, Jakarta Utara, Jakarta Barat dan Jakarta Pusat sebagai berikut:

I. Makanan dan minuman

A. Makanan

1. Makan pagi (Nasi Uduk Telur) @ 10.000 x 30 hari	= Rp 300.000,-
2. Makan Siang (Nasi Lauk Ikan/Ayam) @13.000 x 30	= Rp 390.000,-
3. Makan malam (Nasi Goreng/Nasi Rames) @ 12.000 x 30	= Rp 360.000,-
4. Buah Pepaya/Semangka/Pisang @ 3000 x 30 hari	= Rp 90.000,-
Sub Total Makanan	Rp1.140.000,-

B. Minuman

1. Air Putih ; 2 liter/hari atau 60 liter/bulan atau 4 galon x 15.000	= Rp 60.000,-
2. Teh Manis : 30 hari x 1 x Rp2000,-	= Rp 60.000,-
3. Kopi ; 30 hari x 1 x Rp2000,-	= Rp 60.000,-
4. Susu ; 30 hari x 1 x Rp2000,-	= Rp 60.000,-
5. Air Pam untuk Mandi, Cuci	= Rp 90.000,-
Sub Total Minuman	Rp 330.000,-

II. Sandang & Pakaian

(Baju, Kaos, sandal, pakaian dalam, sepatu, perlengkapan ibadah)

Sub Total Sandang & Pakaian	Rp 100.000,-
-----------------------------	--------------

III. Perumahan

1. Sewa Rumah/Kontrakan per bulan	= Rp 700.000,-
2. Listrik 900 watt per bulan	= Rp 120.000,-
3. Biaya Laundry/cuci pakaian dan detergen per bulan	= Rp 200.000,-
Sub Total Perumahan	Rp1.120.000,-

IV. Transportasi

2 x angkot = 2 x Rp5000 x PP = Rp10.000 x 2 = Rp20.000 x 30	
Sub Total Transportasi	Rp 600.000,-

V. Kesehatan

1. Vitamin kebutuhan sebulan	= Rp 50.000,-
2. Alat mandi (Sabun, Shampoo, Pasta gigi, Deodorant, Cukur Rambut)	= Rp 100.000,-
Sub Total Kesehatan	Rp 150.000,-



VI. Pendidikan

VII. Koran atau pulsa internet Rp3500 x 30 hari

Sub Total Pendidikan

Rp 105.000,-

VIII. Tabungan dan Rekreasi

1. Rekreasi (Tiket masuk, transportasi, makanan, minuman) = Rp 100.000,-

2. Tabungan 2% dari poin 1 s/d VI per bulan = Rp 70.900,-

Sub Total Tabungan dan Rekreasi

Rp 170.900,-

TOTAL POIN I s/d VII

Rp 3.715.900,-

Dari perhitungan di atas jelas terlihat bahwa sesungguhnya kebutuhan hidup seorang buruh sederhana adalah sebesar Rp3.715.900 pada tahun 2015, padahal upah minimum hanya Rp2,700,000,-. Bisa dibayangkan apalagi kalau PP 78/2015 diberlakukan dengan *base on* upah DKI yang masih jauh dari penghitungan yang sederhana tersebut Atau dengan kata lain buruh akan terus di miskinikan dengan kebijakan upah murah melalui PP 78/2015 tersebut;

51. Bahwa berdasarkan uraian tersebut maka dengan jelas, Formula Upah Minimum sebagaimana Pasal 44 ayat (2) PP Nomor 78 Tahun 2015 telah merugikan Pemohon dan akan menjadikan upah Pemohon atau buruh secara keseluruhan terus mengalami penurunan dibanding dengan terus naiknya biaya hidup dan bertambahnya jenis kebutuhan dan mahalnnya berbagai kebutuhan pokok;

Kesimpulan keberatan 5:

Dengan dikeluarkannya PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, jelas merugikan Pemohon secara materiil dan akan mengembalikan rezim upah murah dan memiskinkan buruh secara struktural dan ketertinggalan buruh Indonesia. Atau dengan kata lain Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bertentangan dengan Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB), atau setidaknya adalah kebijakan hukum *in litis* lebih buruk dari yang sudah ada atau dari norma yang menjadi dasar keluarnya, termasuk kerugian materiil yang diterima oleh Pemohon akibat berlakunya PP Nomor 78/2015 Dengan dikeluarkannya PP 78/2015 terbukti dengan jelas merugikan Pemohon secara materiil/nominal dan akan mengembalikan rezim upah murah serta memiskinkan kaum buruh secara struktural dan juga ketertinggalan upah buruh di Indonesia dibandingkan dengan negara lainnya khususnya di ASEAN. Atau dengan kata lain PP 78/2015 lebih buruk dari sebelumnya;



Bahwa jumlah item KHL dengan sejumlah 60 item inilah yang menjadi permasalahan karena belum memenuhi standar hidup layak (*living cost*), di mana hasil riset buruh bersama lembaga independen dalam risetnya item KHL yang direkomendasikan oleh SP sejumlah 84 item, dan Akatiga sebanyak 122 item KHL, bukan dengan mengeluarkan PP 78/2015 yang langsung membatasi *flat* penetapan upah minimum, padahal yang dibutuhkan adalah perbaikan item KHL;

VIII. KESIMPULAN

Berdasarkan seluruh uraian tersebut di atas, maka para Pemohon berkesimpulan sebagai berikut:

- 1) Bahwa para Pemohon adalah pihak yang memiliki kepentingan hukum (*legal standing*) dalam permohonan *a quo* dan Mahkamah Agung berwenang memeriksa dan memutuskan permohonan keberatan *a quo*;
- 2) Bahwa ketentuan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan (objek *in litis*), telah merugikan hak para Pemohon;
- 3) Bahwa ketentuan Pasal 44 ayat (2) Peraturan pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan (objek *in litis*) bertentangan dengan Pasal 88 ayat (4) dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai ketentuan yang menjadi dasar keluarnya PP Nomor 78 Tahun 2015;
- 4) Bahwa *objektum litis* Ketentuan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 *juncto*, Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, Pasal 7 ayat (2) Urusan wajib sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: 1. ketenagakerjaan; yang merupakan murni kewenangan pemerintah daerah/gubernur sesuai kondisi daerah masing-masing, sebagaimana pula ditegaskan Pasal 98 ayat (1) poin a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 5) Bahwa Kebijakan hukum *in litis* Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bertentangan dengan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan ketentuan-ketentuan hukum internasional



dalam hal ini Konvensi ILO Nomor 87 tentang Hak Berserikat dan Konvensi ILO Nomor 98 tentang Hak Berunding serta Konvensi ILO Nomor 131 tentang Upah minimum (Hak Konsultasi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dengan organisasi pengusaha dalam menetapkan besaran upah minimum);

- 6) Bahwa objek *in litis* bertentangan dengan asas pembentukan peraturan perundangan sebagaimana Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundangan, oleh karenanya tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana Pasal 7 ayat (2) yang menyatakan kekuatan hukum peraturan perundang-undangan sesuai dengan hierarki dan sesuai asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi;
- 7) Bahwa kebijakan hukum *in litis* tidak sejalan dengan asas umum pemerintahan yang baik, setidaknya adalah asas *strategic* dan *visioner* karena pada faktanya objek *in litis* menjadi kebijakan yang lebih buruk dari kebijakan yang telah ada sebelumnya, atau justru mengalami kemunduran dalam rangka peningkatan kesejahteraan buruh/pekerja serta pemberian perlindungan bagi kaum yang lemah secara ekonomi dan politik;
- 8) Bahwa pemberlakuan PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan telah merugikan Pemohon dalam hal ini hak konstitusi Pemohon menjadi tereduksi/dirugikan akibat peraturan PP 78/2015 bertentangan dengan perintah Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 (1), (4) dan Pasal 89 (1), serta hak berunding, hak berserikat (hilangnya peran Serikat Pekerja mewakili kepentingan anggotanya), dan hak konsultasi dalam penetapan upah minimum menjadi hilang, juga Pemohon dirugikan secara materiil/nominal dengan kembalinya rezim upah murah yang tidak mempertimbangkan Kebutuhan hidup layak (KHL) sebagaimana amanat UUD 45 Pasal 27 dan UU 13/2003 pasal 88 dan Pasal 89;

Bahwa berdasarkan alasan-alasan hukum yang menjadi landasan keberatan dari Pemohon hak uji materiil dalam perkara permohonan hak uji materiil *a quo*, maka Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan haruslah dinyatakan “batal demi hukum” (*nietig van rechtswege*) dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat;



IX. PERMOHONAN:

1. Mengabulkan permohonan keberatan hak uji materiil dari para Pemohon;
2. Menyatakan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
3. Menyatakan batal demi hukum (*nietig van rechtswege*) Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
4. Menyatakan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
5. Memerintahkan kepada Presiden Republik Indonesia untuk mencabut ketentuan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
6. Menyatakan memberlakukan kembali penetapan kenaikan upah minimum berdasarkan *survey* Kebutuhan Hidup Layak dan hasil *survey* Kebutuhan Hidup Layak tersebut dirundingkan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota/Provinsi untuk direkomendasikan kepada Gubernur sebagaimana diatur dalam Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Permenaker Nomor 13 Tahun 2012 serta peraturan pelaksanaan lainnya;
7. Memerintahkan Panitera Mahkamah Agung untuk mencantumkan petikan putusan ini dalam Berita Negara dan dipublikasikan atas biaya Negara;

Menimbang, bahwa untuk mendukung dalil-dalil permohonannya, para Pemohon telah mengajukan surat-surat bukti berupa:

1. Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (bukti P-1);
2. Fotokopi Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (bukti P-2);
3. Fotokopi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (bukti P-3);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Fotokopi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (bukti P-4);
5. Fotokopi Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah Antara Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (bukti P-5);
6. Fotokopi Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (bukti P-6);
7. Fotokopi Konvensi ILO 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Berorganisasi tahun 1948 (bukti P-7);
8. Fotokopi Konvensi ILO 131 tentang Penetapan Upah Minimum 1970 (bukti P-8);
9. Fotokopi Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 176 Tahun 2014 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2015, beserta lampirannya (bukti P-9);

Menimbang, bahwa permohonan hak uji materiil tersebut telah disampaikan kepada Termohon pada tanggal 28 Desember 2015 berdasarkan Surat Panitera Muda Tata Usaha Negara Mahkamah Agung Nomor 69/PER-PSG/XII/69P/HUM/2015, tanggal 28 Desember 2015;

Menimbang, bahwa terhadap permohonan Pemohon tersebut, Termohon telah mengajukan jawaban tertulis pada tanggal 09 Februari 2016, yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

I. POKOK PERMOHONAN PEMOHON

Bahwa pokok permohonan para Pemohon terdapat pada halaman 11 angka 8 yaitu menguji: apakah ketentuan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja?;

II. KEBERATAN TERHADAP KEWENANGAN MAHKAMAN AGUNG

1. Bahwa permohonan ke Mahkamah Agung adalah pengujian materi atau substansi perundang-undangan dibawah undang-undang;
2. Bahwa Pemohon mengajukan pengujian Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;

Halaman 62 dari 81 halaman. Putusan Nomor 69 P/HUM/2015

TFR

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



3. Bahwa Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan adalah undang-undang yang mengatur tentang tata cara pembentukan peraturan perundang-undangan dan tidak mengatur tentang materi perundang-undangan;
4. Bahwa Termohon dengan tegas menyatakan semua asas dan tata cara pembentukan perundang-undangan yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan telah dilaksanakan oleh Termohon mencakup:
 - a. Asas kejelasan tujuan: Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bertujuan menjamin penghasilan yang layak bagi pekerja;
 - b. Asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan: materi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan merupakan perintah dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - c. Asas dapat dilaksanakan: Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sudah belaku dan dapat dilaksanakan oleh Pemerintah;
 - d. Asas kedayagunaan dan kehasilgunaan: Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan berdaya guna dan berhasil guna untuk mendukung kesejahteraan buruh, dan kepastian hukum bagi pengusaha;
 - e. Asas kejelasan rumusan: Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dirumuskan secara jelas;
 - f. Asas keterbukaan: Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dibentuk secara terbuka dengan melibatkan pemangku kepentingan;

Bahwa berdasarkan dalil-dalil di atas, Termohon memohon agar menolak permohonan Pemohon sepanjang menyangkut pengujian Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan terhadap Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;

III. KEBERATAN TERHADAP KEDUDUKAN HUKUM (LEGAL STANDING)

Termohon keberatan terhadap kedudukan hukum Pemohon dengan alasan sebagai berikut:

1. Bahwa syarat kedudukan hukum diatur dalam ketentuan Pasal 31A ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (selanjutnya disebut UU Nomor 14 Tahun 1985) yang berbunyi:

“Permohonan sebagaimana dimaksud ayat (1) hanya dapat dilakukan oleh Pihak yang menganggap haknya dirugikan oleh berlakunya peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang, yaitu:

- a. *Perorangan warga Negara Indonesia;*
- b. *Kesatuan Masyarakat Hukum Adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang; atau*
- c. *Badan hukum publik atau badan hukum privat”;*

2. Bahwa melalui Putusan Nomor 54 P/HUM/2013, tanggal 19 Desember 2013 dan Putusan Nomor 62 P/HUM/2013, tanggal 18 November 2013 serta putusan-putusan berikutnya kerugian hak sebagaimana dimaksud pada Pasal 31A ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung harus memenuhi 5 (lima) syarat, yaitu:

- a. adanya hak Pemohon yang diberikan oleh suatu peraturan perundang-undangan;
- b. hak tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya peraturan perundang-undangan yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dan berlakunya peraturan perundang-undangan yang dimohonkan pengujian; dan
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

3. Bahwa Pemohon I, Pemohon II, Pemohon III, Pemohon IV, dan Pemohon V bertindak untuk dan atas nama masing-masing KSPI, KSPSI, KSBSI, FBTPPI, dan FSPASI, karenanya dalam konteks kedudukan hukum perlu diuji apakah KSPI, KSPSI, KSBSI, FBTPPI, dan FSPASI sebagai perorangan warga negara Indonesia, atau sebagai Kesatuan masyarakat Hukum adat, atau sebagai badan hukum publik, atau sebagai badan hukum privat seperti disyaratkan pada angka 1;

Halaman 64 dari 81 halaman. Putusan Nomor 69 P/HUM/2015

TFR



4. Bahwa sangat jelas dan terang dengan berdasar pada pengetahuan umum yang wajar KSPI, KSPSI, KSBSI, FBTPi, dan FSPASI bukan perorangan warga Negara Indonesia, bukan pula kesatuan masyarakat hukum adat, dan bukan pula badan hukum publik sehingga yang tersisa kemungkinan adalah sebagai badan hukum privat;
5. Bahwa KSPI, KSPSI, KSBSI, FBTPi, dan FSPASI, juga bukan badan hukum privat dengan alasan sebagai berikut:
 - a. KSPI, KSPSI, KSBSI, FBTPi, dan FSPASI, FSP sebagai organisasi serikat pekerja tunduk dan diatur berdasar Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja;
 - b. Bahwa tidak satu pasalpun di dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yang menyebutkan bahwa serikat pekerja adalah badan hukum privat;
 - c. Bahwa mengenai pengertian, tujuan, fungsi, hak serikat pekerja Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja mengatur sebagai berikut:
 - 1) Pasal 1 angka 1:

“Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”;
 - 2) Pasal 4 ayat (1):

“Serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya”;
 - 3) Pasal 4 ayat (2):

“Untuk: mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:

 - a) *sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;*
 - b) *sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;*



- c) sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - d) sebagai sarana penyalur aspirasi dan memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
 - e) sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - f) sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan”;
- 4) Pasal 25 ayat (1):
- “Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:
- a) membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
 - b) mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
 - c) mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
 - d) membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
 - e) melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”;
- d. Bahwa serikat pekerja/serikat buruh diatur juga dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam beberapa pasal yaitu:
- 1) Pada Pasal 102 ayat (2) sebagai berikut:
“Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya”;
 - 2) Pasal 106 ayat (2):



“Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan”;

3) Pasal 106 ayat (3):

“Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan”;

4) Pasal 107 ayat (1):

“Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan”, ayat (3) “Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh”;

5) Pasal 110 ayat (1):

“Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan, ayat (2) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk: serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh”;

6) Pasal 116 ayat (1):

“Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha”;

6. Bahwa dari keseluruhan pasal-pasal dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak satu pasal pun yang menyebutkan bahwa serikat pekerja adalah badan hukum privat;
7. Bahwa alasan berikut KSPI, KSPSI, KSBSI, FBTPi, dan FSPASI, adalah suatu organisasi yang tunduk dan diatur pada anggaran dasarnya, namun demikian Pemohon tidak mendalilkan ketentuan dalam anggaran dasar KSPI, KSPSI, KSBSI, FBTPi, dan FSPASI yang



memberi hak kepada Pemohon selaku pimpinan organisasi untuk dapat bertindak di muka pengadilan;

8. Bahwa KSPI, KSPSI, KSBSI, FBTPi, dan FSPASI tidak mengalami kerugian hak dengan alasan sebagai berikut:
 - a. Bahwa hak yang dipersoalkan oleh para Pemohon adalah hak atas upah yang diatur pada Pasal 44 ayat (2) Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
 - b. Bahwa hak atas upah hanya dapat dimiliki oleh pekerja;
 - c. Bahwa KSPI, KSPSI, KSBSI, FBTPi, dan FSPASI bukanlah pekerja;
 - d. Bahwa karenanya tidaklah mungkin dan tidak logis KSPI, KSPSI, KSBSI, FBTPi, dan FSPASI mengalami kerugian hak atas upah;
9. Terhadap dalil Pemohon pada halaman 17 angka 14 yang mendalilkan kesamaan dengan *legal standing* APINDO, keberatan Termohon sebagai berikut:
 - a. Bahwa organisasi serikat pekerja dengan APINDO adalah dua hal yang berbeda dimana serikat pekerja tunduk dan diatur oleh Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sedangkan APINDO tidak tunduk dan tidak diatur oleh Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - b. Bahwa berdasarkan Pasal 10 *juncto* Pasal 11 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2013 tentang Organisasi Kemasyarakatan menentukan bahwa organisasi kemasyarakatan dapat berbentuk badan hukum sebagai perkumpulan;
 - c. Bahwa berdasarkan Pasal 11 Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Pengesahan Badan Hukum Perkumpulan menentukan Perkumpulan wajib mengajukan permohonan kepada menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia untuk dapat menjadi badan hukum;
 - d. Bahwa karenanya untuk membuktikan suatu perkumpulan berstatus badan hukum adalah melalui adanya Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia tentang pengesahan perkumpulan menjadi badan hukum;
 - e. Bahwa KSPI, KSPSI, KSBSI, FBTPi, dan FSPASI tidak mendalilkan memiliki Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia yang mensahkan menjadi badan hukum;



10. Bahwa Pemohon VI, VII, dan VIII adalah perorangan warga negara Indonesia dengan pekerjaan karyawan namun tidak secara jelas menyebutkan alamat rumah terbatas hanya pada alamat RT dan RW dan tidak mencantumkan nomor rumah sehingga sangat sulit untuk mengkonfirmasi kebenarannya;
11. Bahwa di samping alamat rumah tidak jelas, alamat pekerjaan juga tidak dicantumkan dan karenanya menjadi sangat sulit untuk menguji kebenarannya;

Berdasarkan seluruh uraian tersebut di atas, Pemohon tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dan karenanya permohonan Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

IV. LANDASAN FILOSOFIS TERBITNYA PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN

Bahwa diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan didasarkan pada pokok-pokok pikiran sebagai berikut:

1. Upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Berbagai pihak yang terkait melihat upah dari sisi masing-masing yang berbeda. Pekerja/Buruh melihat upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya. Secara psikologis upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja. Di lain pihak, pengusaha melihat upah sebagai salah satu biaya produksi. Pemerintah melihat upah, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja dan meningkatkan daya beli masyarakat;
2. Dengan melihat berbagai kepentingan yang berbeda tersebut, pemahaman sistem pengupahan serta pengaturannya sangat diperlukan untuk memperoleh kesatuan pengertian dan penafsiran terutama antara pekerja dan pengusaha;
3. Agar terpenuhinya kehidupan yang layak, penghasilan pekerja harus dapat memenuhi kebutuhan fisik, non fisik dan sosial, yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, jaminan hari tua, dan rekreasi. Untuk itu kebijakan pengupahan juga harus mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya;



4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan tuntutan keadaan. Oleh karena itu, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah perlu dilakukan penyempurnaan. Peraturan Pemerintah ini diharapkan dapat dipakai sebagai pegangan dalam pelaksanaan hubungan kerja dalam menangani berbagai permasalahan di bidang pengupahan yang semakin kompleks;
5. Untuk peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya yang mendorong kemajuan dunia usaha serta produktivitas kerja, ketentuan mengenai pengaturan penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum, dan pengenaan denda dalam Peraturan Pemerintah diarahkan pada sistem pengupahan secara menyeluruh. Peraturan Pemerintah ini pada hakikatnya mengatur pengupahan secara menyeluruh yang mampu menjamin kelangsungan hidup secara layak bagi pekerja dan keluarganya sesuai dengan perkembangan dan kemampuan dunia usaha;
6. Berdasarkan landasan filosofis tersebut di atas, maka keberadaan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menjadi penting (*conditio sine qua non*) dalam rangka mengatur pengupahan secara lebih menyeluruh yang mampu menjamin kelangsungan hidup secara layak bagi pekerja dan keluarganya sesuai dengan perkembangan dan kemampuan dunia usaha;

V. KEBERATAN TERHADAP POKOK PERMOHONAN PEMOHON

1. Keberatan Terhadap pembentukan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;

Jawaban Termohon secara *mutatis mutandis* sama dengan jawaban yang telah disampaikan Termohon pada bagian II halaman ... ;

2. Keberatan terhadap ketentuan Pasal 44 ayat (2) pembentukan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bertentangan dengan Pasal 1 angka 30, Pasal 4 huruf d, Pasal 88 ayat (4), dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Adapun alasan-alasan sebagai berikut:

1. Bahwa Pasal 44 ayat (2) Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan berbunyi:



"Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:

$$UM_n = UM_t + [UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})]$$

2. Bahwa Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

"Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan";

3. Pasal 4 huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

"Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan: meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya";

4. Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

"Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi";

5. Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) dapat terdiri atas:

- a. *Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;*
- b. *Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;*

(2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak;

(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) O ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota;

(4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri;



6. Bahwa dari bunyi pasal-pasal di atas, dapat didalilkan hal-hal berikut:
 - a. Bahwa dengan berlakunya formula perhitungan upah minimum yang diatur dalam Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tidak bertentangan dengan semua ketentuan-ketentuan mengenai pengertian upah (Pasal 1 angka 30), tujuan ketenagakerjaan (Pasal 4 huruf d), hak pekerja atas penghidupan yang layak (Pasal 88 ayat (4)), dan penentuan upah minimum (Pasal 89) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena secara faktual semua ketentuan tersebut mengenai Pasal 1 angka 30, Pasal 4 huruf d, Pasal 88 ayat (4), dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dan telah terlaksana dengan baik oleh pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja;
 - b. Bahwa dari 31 provinsi yang telah menetapkan UMP Tahun 2016, terdapat 15 propinsi yang telah menetapkan sesuai dengan UMP sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, sementara sisanya tetap menggunakan formula Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan namun terkendala pembulatan nominal;
 - c. Bahwa dengan ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, ternyata lebih banyak provinsi yang menetapkan UMP dibanding dengan sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
 - d. Bahwa Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tidak menghilangkan komponen kebutuhan hidup layak dalam perhitungan upah minimum;
7. Bahwa terhadap dalil Pemohon pada halaman 20 angka 21 dan halaman 23 angka 23 yang mendalilkan bahwa Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Termohon keberatan dengan alasan



bahwa dalil Pemohon tidak relevan, tidak mungkin, dan tidak logis karena materi keduanya adalah dua hal yang berbeda;

8. Bahwa terhadap dalil Pemohon pada halaman 23 angka 24 yang mendalilkan bahwa Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bertentangan dengan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Termohon keberatan dengan alasan bahwa:

- a) Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, mengatur tentang formula perhitungan upah;
- b) tidak membatasi dan tidak mengurangi tujuan serikat pekerja/serikat buruh untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan kepada pekerja;
- c) fungsi upah minimum sebagai jaring pengaman (*safety net*) agar upah pekerja/buruh tidak merosot pada tingkat yang paling rendah akibat ketidakseimbangan pasar kerja. Oleh karena itu Pemerintah mempunyai kewajiban menetapkan upah minimum guna memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, dengan demikian upah minimum tidak untuk dirundingkan;
- d) Hak berunding dan konsultasi masih dimungkinkan pada saat penetapan upah di atas upah minimum ketika pekerja/buruh menghendaki upah lebih tinggi dari upah minimum;

9. Terhadap dalil Pemohon pada halaman 24 angka 25 yang mendalilkan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, keberatan Termohon secara *mutatis mutandis* sama dengan jawaban Termohon pada Bagian II halaman ...;

- a) terhadap dalil Pemohon pada halaman 27 angka 26 yang mendalilkan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bertentangan dengan Asas Umum Pemerintahan yang Baik Termohon keberatan dengan alasan relevansi antara substansi yang diatur Pasal 44 ayat (2) dengan AUPB;
- b) Termohon tidak sependapat dengan dalil Pemohon yang menyatakan:



Bahwa “formula perhitungan upah” yang termuat dalam ketentuan Pasal 44 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, tidak dikenal atau bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Terhadap alasan/anggapan Pemohon di atas, Termohon memberikan penjelasan sebagai berikut:

- a. Bahwa dalil karena formula perhitungan upah yang diatur dalam Pasal 44 ayat (2) tidak dikenal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah dalil yang tidak sesuai dengan logika, keliru, dan menyesatkan;
- b. Bahwa ketentuan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan:
“Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah”;
- c. Bahwa dibentuknya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan merupakan atribusi dari ketentuan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk mengatur lebih lanjut hal-hal yang berkaitan dengan penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum dan pengenaan denda;
- d. Dengan demikian menurut Termohon, terhadap argumentasi Pemohon yang menganggap bahwa *“formula perhitungan upah yang termuat dalam ketentuan Pasal 44 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, tidak dikenal atau bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun*



2003 tentang Ketenagakerjaan”, adalah keliru dan tidak berdasar;

- c) Termohon tidak sependapat dengan anggapan/argumentasi Pemohon yang menyatakan:

Bahwa menurut Pemohon, adanya “formula perhitungan upah” yang termuat dalam ketentuan Pasal 44 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan telah menghilangkan fungsi Dewan Pengupahan sebagaimana diatur dalam Pasal 89 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Terhadap alasan/anggapan Pemohon di atas, Termohon memberikan penjelasan sebagai berikut:

- a. Bahwa secara faktual Dewan Pengupahan tetap eksis dan tetap memberikan fungsi sesuai Pasal 98 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

“Untuk: memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota”;

- b. Bahwa ketentuan Pasal 43 ayat (6) dan ayat (7) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menegaskan:

ayat (6) *“Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional”;*

ayat (7) *“Kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (6) menggunakan data dan informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik”;*

- c. Bahwa ketentuan Pasal 45 ayat (3) dan ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, menegaskan:



- ayat (3) *“Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (5), gubernur menetapkan upah minimum provinsi dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi”*;
- ayat (4) *“Rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh Menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”*;
- d. Bahwa ketentuan Pasal 47 ayat (2) dan ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, menegaskan:
- ayat (2) *“Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (5), gubernur menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan memperhatikan rekomendasi bupati/walikota serta saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi”*;
- ayat (3) *“Rekomendasi bupati/walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota”*;
- e. Bahwa ketentuan Pasal 49 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, menegaskan:
- “Penetapan upah minimum sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah mendapat saran dan pertimbangan mengenai sektor unggulan dari dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota sesuai dengan tugas dan kewenangannya”*;
- f. Bahwa menurut Termohon, berdasarkan ketentuan tersebut di atas, peran dan fungsi Dewan Pengupahan dalam kebijakan penetapan upah minimum tidaklah dihilangkan. Penetapan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak tetap dilakukan dengan adanya pertimbangan dari



dewan pengupahan baik tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten/kota;

- g. Dengan demikian, terhadap anggapan Pemohon yang menyatakan adanya “formula perhitungan upah” yang termuat dalam ketentuan Pasal 44 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan telah menghilangkan fungsi Dewan Pengupahan”, adalah keliru dan tidak berdasar;

VI. PETITUM

Berdasarkan seluruh uraian dan penjelasan di atas, Termohon memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Agung pada Mahkamah Agung yang memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan keberatan Uji Materiil *a quo*, dapat memberikan putusan dengan amar sebagai berikut:

1. Menerima Jawaban Termohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan permohonan Pemohon ditolak (*void*) atau setidaknya menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklraad*);
3. Menyatakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja;
5. Menyatakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
6. Menyatakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;

Atau dalam hal Yang Mulia Majelis Hakim Agung pada Mahkamah Agung berpendapat lain, mohon putusan yang bijaksana dan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa untuk mendukung dalil-dalil jawabannya, Termohon telah mengajukan bukti berupa:

1. Fotokopi Peraturan Gubernur Aceh Nomor 60 Tahun 2015 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2016 (bukti T-1);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Fotokopi Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/544/KPTS/2015, tanggal 9 November 2015, tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Sumatera Utara Tahun 2016 (bukti T-2);
3. Fotokopi Keputusan Gubernur Jambi Nomor 460/KEP.GUB/DISSOSNAKERTRANS/2015, tanggal 30 Oktober 2015, tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Jambi Tahun 2016 (bukti T-3);
4. Fotokopi Keputusan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 188.44/1146/TK.T/2015, tanggal 13 November 2015, tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2016 (bukti T-4);
5. Fotokopi Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 1647 Tahun 2015, tanggal 28 Oktober 2015, tentang Upah Minimum Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2016 (bukti T-5);
6. Fotokopi Keputusan Gubernur Banten Nomor 561/Kep.474-Huk/2015, tanggal 30 Oktober 2015, tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Banten Tahun 2016 (bukti T-6);
7. Fotokopi Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1244-Bangsos/2015, tanggal 1 November 2015, tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Barat Tahun 2016 (bukti T-7);
8. Fotokopi Keputusan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 827/DISNAKERTRANS/2015, tanggal 29 Oktober 2015, tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2016 (bukti T-8);
9. Fotokopi Keputusan Gubernur Gorontalo Nomor 412/II3/X/2015, tanggal 29 Oktober 2015, tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2016 di Provinsi Gorontalo (bukti T-9);
10. Fotokopi Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 246/KEP/HK/2015, tanggal 29 Oktober 2015, tentang Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2016 (bukti T-10);
11. Fotokopi Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 114/M TAHUN 2013, tanggal 31 Agustus 2013 (bukti T-11);
12. Fotokopi Surat Undangan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor Und.23/PHIJSK-PJS/III/2015, tanggal 25 Februari 2015, tentang Undangan Sidang Pleno *Review* Kebijakan Penetapan Upah

Halaman 78 dari 81 halaman. Putusan Nomor 69 P/HUM/2015

TFR

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Minimum, Jumat, 27 Februari 2015 pukul 14.00 s.d. selesai, tempat sidang *Operation Room* Ditjen PHI dan Jamsos Jalan Jenderal Gatot Subroto Kavling 51 Jakarta Selatan, dan Daftar Hadir Anggota Dewan Pengupahan Nasional (bukti T-12);

13. Fotokopi Surat Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor Und.58/PHIJSK-PJS/III/2015, tanggal 31 Maret 2015, Rabu, 1 April 2015 pukul 10.00 s.d. selesai, tempat sidang *Operation Room* Ditjen PHI dan Jamsos Jalan Jenderal Gatot Subroto Kavling 51 Jakarta Selatan, Daftar Hadir Sidang Anggota Dewan Pengupahan Nasional, dan Notulen Rapat Pleno Ke-3 Dewan Pengupahan Nasional tanggal 1 April 2015 (bukti T-13);

14. Fotokopi Surat Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor B.657/PHIJSK/KKHI/X/2015, tanggal 12 Oktober 2015, tentang Penunjukan Peserta (bukti T-14);

15. Fotokopi Surat Kementerian Ketenagakerjaan RI Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor B.155/PHIJSK-PENG/VII/2015, tanggal 24 Juli 2015, tentang Permintaan Masukan Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan (bukti T-15);

PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan permohonan hak uji materiil dari para Pemohon adalah sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa yang menjadi objek permohonan hak uji materiil para Pemohon adalah Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (bukti P-3);

Menimbang, bahwa Pasal 55 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, menyebutkan: "Pengujian peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang yang sedang dilakukan Mahkamah Agung wajib dihentikan apabila undang-undang yang menjadi dasar pengujian peraturan tersebut sedang dalam proses pengujian Mahkamah Konstitusi";

Halaman 79 dari 81 halaman. Putusan Nomor 69 P/HUM/2015

TFR

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Menimbang, bahwa dalam perkara ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjadi dasar pengujian atas objek permohonan hak uji materiil di Mahkamah Agung sedang dalam proses pengujian oleh Mahkamah Konstitusi, yaitu dalam perkara Nomor 99/PUU-XIV/2016, sehingga pengujian oleh Mahkamah Agung wajib dihentikan. Dengan demikian, Mahkamah Agung belum berwenang untuk memeriksa dan memutus permohonan *a quo* (prematuur), dan permohonan hak uji materiil dari para Pemohon tersebut harus dinyatakan tidak diterima;

Menimbang, bahwa oleh karena permohonan hak uji materiil dari para Pemohon dinyatakan tidak diterima, maka para Pemohon dihukum untuk membayar biaya perkara, dan oleh karenanya terhadap substansi permohonan *a quo* tidak perlu dipertimbangkan lagi;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009, Peraturan Mahkamah Agung Nomor 01 Tahun 2011 tentang Hak Uji Materiil, serta peraturan perundang-undangan lain yang terkait;

MENGADILI,

Menyatakan permohonan hak uji materiil dari para Pemohon:

- 1. KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA INDONESIA (KSPI),**
- 2. KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA (KSPSI),**
- 3. KONFEDERASI SERIKAT BURUH SEJAHTERA INDONESIA (KSBSI),**
- 4. FEDERASI BURUH TRANSPORTASI PELABUHAN INDONESIA (FBTPI),**
- 5. FEDERASI SERIKAT PEKERJA ANEKA SEKTOR INDONESIA (FSPASI),**
- 6. KARTONO, 7. NURSI AH, 8. SARIFUDIN,** tersebut tidak diterima;

Menghukum para Pemohon untuk membayar biaya perkara sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta Rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Kamis, tanggal 24 November 2016, oleh Dr.H. Supandi, S.H., M.Hum, Ketua Muda Urusan Lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Yosran, S.H., M.Hum., dan Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N., Hakim-Hakim Agung sebagai Anggota Majelis, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Majelis tersebut dan dibantu oleh Heni Hendrarta Widya Sukmana Kurniawan,
S.H., M.H., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Anggota Majelis:

Ketua Majelis,

ttd./Yosran, S.H., M.Hum.

ttd./Dr. H. Supandi, S.H., M.Hum.

ttd./Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N.

Panitera Pengganti,

ttd./Heni Hendrarta Widya Sukmana Kurniawan, S.H., M.H.

Biaya-biaya:

1. Meterai	Rp	6.000,00
2. Redaksi	Rp	5.000,00
3. Administrasi	Rp	989.000,00
Jumlah:	Rp	1.000.000,00

Untuk salinan
Mahkamah Agung RI
atas nama Panitera,
Panitera Muda Tata Usaha Negara,

H. Ashadi, S.H.
NIP 19540827 198303 1 002