



PUTUSAN
Nomor 37 P/HUM/2020

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

Memeriksa dan mengadili perkara permohonan pengujian peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HI.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (*Covid-19*), tanggal 6 Mei 2020, pada tingkat pertama dan terakhir telah memutuskan sebagai berikut, dalam perkara:

1. **Ir. SAID IQBAL, M.E.**, kewarganegaraan Indonesia, beralamat di Jalan Raya Pondok Gede Nomor 11 RT 01 RW 02, Kelurahan Dukuh, Kecamatan Kramat Jati, Jakarta Timur 13520, pekerjaan Presiden Dewan Eksekutif Nasional Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (DEN KSPI);
2. **RAMIDI**, kewarganegaraan Indonesia, beralamat di Jalan Raya Pondok Gede Nomor 11, RT 01 RW 02, Kelurahan Dukuh, Kecamatan Kramat Jati, Jakarta Timur 13520, pekerjaan Sekretaris Jenderal Dewan Eksekutif Nasional Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (DEN KSPI);

Dalam hal ini diwakili oleh kuasa:

1. Muhamad Jamsari, S.H.;
2. Suparno, S.H., M.H.;
3. Sunarto, S.H.;
4. Hasan;

Kesemuanya berkewarganegaraan Indonesia, Para Advokat pada Tim Advokasi Bayar THR Penuh, beralamat di Jalan Raya Pondok Gede Nomor 11, RT 01 RW 02, Kelurahan Dukuh, Kecamatan Kramat Jati, Jakarta Timur, Daerah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia 13520, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 Mei 2020;

Selanjutnya disebut sebagai Para Pemohon;

melawan:

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

tempat kedudukan di Jalan Jenderal Gatot Subroto Kavling 51, Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12950, dalam hal ini diwakili oleh kuasa:

1. Budi Hartawan, S.E., M.A., jabatan Pelaksana Tugas Sekretaris Jenderal, Sekretariat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan;
2. Haiyani Rumondang, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementerian Ketenagakerjaan;
3. Reni Mursidayanti, S.H., M.H., jabatan Pelaksana Tugas Kepala Biro Hukum, Kementerian Ketenagakerjaan;
4. Ir. Dinar Titus Yogaswitani, M.B.A., jabatan Direktur Pengupahan, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Soaial Tenaga Kerja, Kementerian Ketenagakerjaan;
5. Hendry Wijaya, S.H., jabatan Kepala Bagian Perancangan Peraturan Perundang-undangan I, Biro Hukum, Sekretariat Jenderal, Kementerian Ketenagakerjaan;
6. Agatha Widyanawati, S.H., M.H., jabatan Kepala Bagian Hukum dan Kerjasama Luar Negeri, Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementerian Ketenagakerjaan;
7. Heri Setiawan, S.S., M.H., jabatan Kepala Sub Bagian Dokumentasi dan Informasi Hukum, Biro Hukum, Sekretariat Jenderal, Kementerian Ketenagakerjaan;

Halaman 2 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020

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)



8. Heru Pramono, S.H., M.H., jabatan Analis Advokasi Hukum, Biro Hukum, Sekretariat Jenderal, Kementerian Ketenagakerjaan;

9. Perredi Sihombing, S.H., M.H., Analis Peraturan Perundang-undangan dan Rancangan Peraturan Perundang-undangan, Biro Hukum, Sekretariat Jenderal, Kementerian Tenaga Kerja;

Kesemuanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor M/132/HK.12.02/VI/2020, tanggal 9 Juni 2020;

Selanjutnya di sebut sebagai Termohon;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Para Pemohon dengan surat permohonannya tanggal 18 Mei 2020 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Agung pada tanggal 18 Mei 2020 dan diregister dengan Nomor 37 P/HUM/2020 pada tanggal 19 Mei 2020 telah mengajukan permohonan keberatan hak uji materiil terhadap Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HL.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*, tanggal 6 Mei 2020, dengan dalil-dalil yang pada pokoknya sebagai berikut:

I. KEWENANGAN MAHKAMAH AGUNG

1. Bahwa Mahkamah Agung Republik Indonesia berwenang untuk melakukan Hak Uji Materiil sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 24A ayat (1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyatakan:

“Mahkamah Agung berwenang mengadili pada tingkat Kasasi, menguji Peraturan Perundang-undangan dibawah undang-undang terhadap undang-undang dan mempunyai wewenang lainnya yang diberikan oleh undang-undang”;

2. 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 di bawah 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. Pasal 31A Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung:
- (1) *Permohonan pengujian peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap undang-undang diajukan 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*

Halaman 4 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang; atau

c. badan hukum publik atau badan hukum privat;

(3) Permohonan sekurang-kurangnya harus memuat:

a. nama dan alamat Pemohon;

b. uraian mengenai perihal yang menjadi dasar permohonan dan menguraikan dengan jelas bahwa:

(1) materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang dianggap bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi; dan/atau

(2) pembentukan peraturan perundang-undangan tidak memenuhi ketentuan yang berlaku; dan

c. hal-hal yang diminta untuk diputus;

(4) Permohonan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Mahkamah Agung paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya permohonan;

(5) Dalam hal Mahkamah Agung berpendapat bahwa Pemohon atau permohonannya tidak memenuhi syarat, amar putusan menyatakan permohonan tidak diterima;

(6) Dalam hal Mahkamah Agung berpendapat bahwa permohonan beralasan, amar putusan menyatakan permohonan dikabulkan;

(7) Dalam hal permohonan dikabulkan sebagaimana dimaksud pada ayat (6), amar putusan menyatakan dengan tegas materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dari peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi;

(8) Putusan Mahkamah Agung yang mengabulkan permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (7) harus dimuat dalam Berita Negara atau Berita Daerah paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal putusan diucapkan;



(9) Dalam hal peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dan/atau tidak bertentangan dalam pembentukannya, amar putusan menyatakan permohonan ditolak;

(10) Ketentuan mengenai tata cara pengujian peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang diatur dengan Peraturan Mahkamah Agung;

5. Bahwa kemudian Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan 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 dimaksud pada ayat (1)”;

6. Dan ketentuan Pasal 9 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, menyatakan:

“Dalam hal suatu peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang diduga bertentangan dengan undang-undang, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Agung”;

Dengan demikian, secara hierarki kedudukan surat edaran adalah dibawah peraturan pemerintah sehingga didalam pembentukan



maupun muatan materi surat edaran tidak boleh bertentangan dengan peraturan pemerintah tersebut;

7. Selanjutnya sesuai dengan ketentuan Pasal 1 butir ke-1 Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2011 tentang Hak Uji Materiil, 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 dalam perkara ini, Pemohon mengajukan Permohonan Hak Uji Materiil Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HL.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (*Covid-19*) tertanggal 6 Mei 2020, secara langsung kepada Mahkamah Agung Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan Pasal 2 ayat (1) huruf a dan Pasal 2 ayat (2) Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2011 tentang Hak Uji Materiil, dengan alasan dan keberatan karena muatan objek permohonan *a quo* mengikat secara umum diduga bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang kedudukannya lebih tinggi;
9. Bahwa Mahkamah Agung pernah memutus permohonan hak uji materiil terhadap Surat Edaran Direktur Jenderal Mineral Batu Bara dan Panas Bumi Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 03F/31/DJB/2009 tanggal 30 Januari 2009 tentang Perijinan Pertambangan Mineral dan Batu Bara dengan putusan perkara Nomor 23 P/HUM/2009, maka sudah sepatutnya objek permohonan *a quo* di terima;

Bahwa dengan demikian, berdasarkan seluruh ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang telah disampaikan sebagaimana tersebut di atas, maka sudah sepatutnya permohonan *a quo* diterima;



II. KEDUDUKAN DAN KEPENTINGAN HUKUM PEMOHON (LEGAL STANDING)

1. Bahwa Pemohon adalah Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia yang diwakili oleh Ir. Said Iqbal, M.E. sebagai Presiden dan Ramidi sebagai Sekretaris Jenderal Dewan Eksekutif Nasional Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (*Vide* Bukti P4), dan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia telah tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur dengan nomor bukti pencatatan yaitu Nomor 744/IV/P/X/2012 tertanggal 17 Oktober 2012 (*Vide* Bukti P5), serta berdasarkan Surat Keputusan Kongres IV Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia Nomor 12/KONGRES IV/KSPI/II/2017 tentang Penetapan Personalia Dewan Eksekutif Nasional Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia Periode 2017-2022 tertanggal 8 Februari 2017 (*Vide* Bukti P6), dan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan memiliki kewenangan untuk mengajukan permohonan hak uji materiil dalam perkara *a quo*;
2. Bahwa Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia memiliki anggota para pekerja/buruh dari afiliasinya yaitu beberapa organisasi serikat pekerja/serikat buruh di tingkat federasi sebagai berikut:
 - Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) yang memiliki anggota yang tersebar di 24 (dua puluh empat) provinsi;
 - Serikat Pekerja Nasional (SPN) yang memiliki anggota yang tersebar di 9 (sembilan) provinsi;
 - Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia (ASPEK Indonesia) yang memiliki anggota yang tersebar di 3 (tiga) provinsi;
 - Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Minyak, Gas Bumi, dan Umum (FSP KEP) yang memiliki anggota yang tersebar di 12 (dua belas) provinsi;
 - Federasi Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan Reformasi (FSP Farkes Ref) yang memiliki anggota yang tersebar di 11 (sebelas) provinsi;



- Serikat Pekerja Percetakan, Penerbitan dan Media Informasi (SP PPMI) yang memiliki anggota yang tersebar di 3 (tiga) provinsi;
- Federasi Serikat Pekerja Industri Semen Indonesia (FSP ISI) yang memiliki anggota yang tersebar di 8 (delapan) provinsi;
- Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Reformasi (FSP PAR Ref) yang memiliki anggota yang tersebar di 5 (lima) provinsi;

3. Bahwa berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 angka 1, angka 4, dan angka 5 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh telah dijelaskan pengertian dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang berbunyi:

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/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya";

Pasal 1 angka 4 : "Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah gabungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh";

Pasal 1 angka 5 : "Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah gabungan Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

4. Bahwa pengertian Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Hak untuk berserikat telah diatur dalam Pasal 1 angka 17 dan Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Pasal 1 angka 17 : "Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab



guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”;

Pasal 104 ayat (1): “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”;

5. Bahwa Para Pemohon memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menjalankan tujuan dan fungsi dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) huruf b dan huruf d Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang berbunyi:

Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) huruf b dan huruf d:

(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/buruh dan keluarganya;

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

b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;

d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;

6. Bahwa berdasarkan Pasal 27 huruf a dan huruf b Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berbunyi: Serikat pekerja/Serikat buruh, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban:

a. melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;

b. memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;



7. Bahwa berdasarkan Anggaran Dasar Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (*Vide* Bukti P7) telah diatur mengenai tujuan, misi, dan fungsi KSPI yaitu sebagai berikut:

Tentang Tujuan diatur dalam Pasal 6:

“Sebagai wadah berhimpun federasi-federasi serikat pekerja dalam berjuang mewujudkan kemerdekaan, keadilan sosial, dan kesejahteraan melalui/menuju Negara Kesejahteraan: Welfare State dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”;

Tentang Misi diatur dalam Pasal 7 ayat (3), ayat (10) dan ayat (11):

(3) *Mewujudkan upah untuk memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja dan keluarganya;*

(10) *Penegakan Hak Asasi Manusia;*

(11) *Mengkonsolidasikan suara anggota dan suara buruh/pekerja Indonesia agar secara ekonomi dan politik dapat ikut menentukan arah kebijakan negara dan kesejahteraan buruh/pekerja dan rakyat;*

Tentang fungsi diatur dalam Pasal 9 ayat (1) dan ayat (2):

(1) *Merumuskan kebijakan ketenagakerjaan dan kebijakan publik yang berpihak kepada pekerja dan rakyat yang manusia, dinamis dan berkeadilan;*

(2) *Sebagai wakil pekerja dalam:*

a. *Lembaga ketenagakerjaan dan atau lembaga lainnya, baik nasional dan atau internasional untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan rakyat;*

b. *Perkara ketenagakerjaan ditingkat nasional dan atau internasional baik didalam maupun diluar pengadilan;*

c. *Memperjuangkan aspirasi hak dan kepentingan anggota sebagai warga negara untuk mewujudkan kebijakan publik yang berpihak kepada pekerja dan rakyat;*

Bahwa dalam Anggaran Rumah Tangga Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia telah diatur tugas Presiden yaitu sebagai berikut:

Tentang Tugas Presiden diatur dalam Pasal 32 ayat (13):



“Bersama Deputi Presiden, Sekretaris Jenderal dan Pengurus DEN KSPI lainnya yang ditunjuk, bertindak untuk dan atas nama KSPI serta berhak mewakili KSPI baik didalam maupun diluar pengadilan;

8. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1653 KUH Perdata tersebut mengatur ada badan hukum yang didirikan negara, ada badan hukum yang diakui oleh negara dan ada badan hukum yang diperkenankan atau diperbolehkan oleh Negara;

Bahwa badan hukum perdata dapat dikelompokkan ke dalam 2 (dua) kategori yaitu:

- a. Badan hukum perdata yang menjalankan perusahaan, dalam arti melakukan kegiatannya yang bertujuan mencari laba (*profit oriented*), seperti Perseroan Terbatas (PT) dan Koperasi;
- b. Badan hukum perdata yang tidak menjalankan perusahaan, sehingga tidak mencari laba (*non profit oriented*) seperti Yayasan, Organisasi Masyarakat, Partai Politik dan perkumpulan lain seperti Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

10. Bahwa Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah perkumpulan-perkumpulan di bidang ketenagakerjaan yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang mengatur bahwa serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/serikat dan keluarganya;

Bahwa mengenai *legalitas formal* Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan badan hukum yang diatur secara khusus dalam Pasal 18 ayat (1) yaitu:

“Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi dan Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara



tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat”;

Bahwa pencatatan tersebut menjadi dasar bahwa Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan badan hukum privat yang didirikan bukan oleh pemerintah tetapi oleh orang-orang partikelir dengan tujuan tertentu yang tidak bertentangan dengan undang-undang dan kesopanan, karena dalam pendiriannya mensyaratkan wajib memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat oleh pemerintah (negara);

Bahwa dengan demikian dapat disimpulkan, Pemohon merupakan badan hukum privat yang diketahui dan dicatat oleh instansi pemerintah (negara) yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, meskipun bukan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, akan tetapi kewajiban mencatatkan diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan sebagaimana yang dimaksud dengan badan hukum sebagai subjek hukum dalam perkara *a quo*;

Bahwa dengan demikian, berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas maka Pemohon memiliki *Legal Standing* sebagai pihak yang dapat mengajukan Permohonan Hak Uji Materiil dalam perkara *a quo* dan sudah sepatutnya dapat diterima;

III. OBJEK PERMOHONAN

Bahwa adapun yang menjadi objek permohonan hak uji materiil dalam perkara ini adalah:

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HI.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* tanggal 6 Mei 2020 (*Vide* Bukti P1), terhadap ketentuan pasal-pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (*Vide* Bukti P2) *juncto* Peraturan

Halaman 13 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (*Vide* Bukti P3);

IV. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN

Bahwa yang menjadi alasan-alasan Permohonan Hak Uji Materiil dalam perkara ini secara lengkap sebagai berikut:

1. Bahwa objek permohonan *a quo* berupa Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HI.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* tanggal 6 Mei 2020, di mana objek permohonan *a quo* mengikat secara umum bagi pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan yang pada pokoknya berisikan pengaturan mengenai pembayaran THR keagamaan tahun 2020 oleh perusahaan kepada pekerja/buruhnya dapat dibayarkan secara bertahap (diangsur) atau dapat ditunda disertai dengan pengenaan denda keterlambatan pembayaran THR Keagamaan, yang diduga oleh Pemohon bertentangan dengan Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) PP 78/2015 *juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan dan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB) *in casu* asas kepastian hukum serta menimbulkan kerugian baik secara materiil maupun immateriil;
2. Bahwa secara yuridis dan sosiologis kondisi tawar pekerja/buruh lemah dan termarginalkan dibandingkan dengan perusahaan, maka Pemerintah harus hadir untuk memberikan perlindungan sebagai wujud tanggung jawabnya sebagaimana perintahkan oleh Konstitusi Negara kita, serta amanat semangat pembangunan ketenagakerjaan yang pada hakikatnya bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja (pekerja/buruh) dalam mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja (pekerja/buruh) dan keluarganya (Pasal 4 huruf c dan huruf d Undang-Undang Nomor 13

Halaman 14 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) *juncto* UUD Negara RI Tahun 1945 alinea ke-empat yang menegaskan salah satu tujuan dibentuknya pemerintahan Negara Republik Indonesia adalah memajukan kesejahteraan umum dan Pasal 27 ayat (2) UUD Negara RI Tahun 1945 yang menjamin tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28H ayat (1) dan Pasal 28I ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang pada prinsipnya hendaknya Pemerintah mengimplementasikan penetapan kebijakan THR yang tidak diskriminatif, tidak merampas hak pekerja/buruh untuk mendapatkan penghasilan yang layak berupa memberikan THR secara penuh tanpa diangsur atau ditunda, memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana telah diatur dalam Konstitusi Negara Republik Indonesia tersebut;

3. Bahwa pada prinsipnya para pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, maka untuk mewujudkannya pemerintah menetapkan kebijakan THR yang merupakan bagian dari kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan);
4. Bahwa penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 UU Ketenagakerjaan tersebut, diberikan dalam bentuk upah dan pendapatan non upah berupa THR keagamaan, dengan THR dibayarkan secara penuh berarti telah memenuhi penghasilan yang layak bagi para pekerja/buruh sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidupnya disaat merayakan hari raya keagamaannya bersama keluarga, hal ini ditegaskan dalam Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (selanjutnya disebut PP 78/2015); yang menyatakan “(1) Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau

Halaman 15 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar, (2) Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk: a. upah; dan b. pendapatan non upah”, dan Pasal 6 ayat (1) PP 78/2015 menyatakan “Pendapatan non upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b berupa tunjangan hari raya keagamaan”, juncto Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan;

5. Bahwa THR keagamaan tersebut wajib diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh, sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) PP 78/2015 *juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, ketentuan wajib ini menegaskan bahwa THR tetap dibayarkan secara penuh tanpa ada tawar-menawar untuk dapat diangsur atau ditunda oleh pengusaha;
6. Bahwa THR keagamaan wajib dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (2) PP 78/2015 *juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, ketentuan wajib ini menegaskan bahwa THR dibayarkan tepat pada waktunya;
7. Bahwa Pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan haruslah mematuhi AAUPB *in casu* asas kepastian hukum yang merupakan asas negara hukum dimana setiap Pejabat Negara harus menaati dan mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan, kepatutan, keadilan, dan keadilan dalam setiap penyelenggaraan pemerintahan bukannya membuat kebijakan yang justru bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
8. Bahwa objek permohonan *a quo* yang dikeluarkan oleh Termohon memberikan kelonggaran kepada Pengusaha untuk membayarkan THR keagamaan secara bertahap (diangsur) atau ditunda yang

Halaman 16 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



seharusnya wajib dibayarkan secara penuh kepada pekerja/buruhnya, sehingga objek permohonan *a quo* sangat terang dan jelas telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) PP 78/2015 *juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan dan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB) *in casu* asas kepastian hukum;

9. Bahwa fakta hukum, dengan terbitnya objek permohonan *a quo*, Pemohon telah menyampaikan keberatan secara resmi dan tertulis berupa surat penolakan KSPI kepada Termohon pada tanggal 12 Mei 2020 (*Vide* Bukti P8) yang juga diikuti oleh Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh lainnya yaitu GARTEKS-KSBSI (*Vide* Bukti P9), FSPKEP-KSPSI (*Vide* Bukti P10), SPN (*Vide* Bukti P11), FSPMI (*Vide* Bukti P12), FSP FARKES REF (*Vide* Bukti P13), FSP ISI (*Vide* Bukti P14), dan FSPKEP (*Vide* Bukti P15);
10. Bahwa dengan terbitnya objek permohonan *a quo*, telah membuka ruang bagi pengusaha hitam/nakal untuk dijadikan dasar alasan agar tidak memberikan THR secara penuh atau bertahap tanpa kompromi kepada para pekerja/buruhnya, hal ini melanggar ketentuan normatif yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) PP 78/2015 *juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan; atau dijadikan dasar alasan oleh pengusaha untuk tidak memberi hak kepada pekerja dengan semestinya;
11. Bahwa akibat terbitnya objek permohonan *a quo* menimbulkan kerugian secara materiil maupun immateriil bagi Pemohon yang memiliki anggota para pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan yang tersebar hampir di seluruh Provinsi di wilayah Negara Republik Indonesia yakni:

Halaman 17 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



- a. tidak dapat menerima pembayaran THR keagamaan tahun 2020 secara penuh melainkan dibayarkan secara bertahap (diangsur) atau bahkan dapat dilakukan penundaan;
- b. Bahwa dengan tidak dapat menerima pembayaran THR keagamaan tersebut secara penuh, sehingga para pekerja/buruh beserta keluarganya tidak dapat memenuhi kebutuhan pokoknya dalam rangka merayakan hari raya keagamaan yang begitu sakralnya, yang seharusnya merayakan hari raya keagamaan dengan rasa gembira ria malah bersedih-sedihan, dikarenakan tidak cukup biaya, akibat pembayaran THR tidak secara penuh oleh perusahaan bahkan dapat ditunda, padahal hari raya keagamaan perayaannya tidak dapat ditunda;
- c. Bahwa seharusnya pekerja/buruh menerima pembayaran THR keagamaan secara penuh tanpa diangsur atau ditunda pembayarannya, sebagai wujud perlindungan terhadap hak konstitusinya berupa hak untuk menerima pembayaran THR secara penuh sebagai wujud penghasilan yang layak, imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, serta mendapatkan perlindungan akan hak-haknya dari Pemerintah secara penuh sebagaimana telah diamanatkan oleh Konstitusi Negara Republik Indonesia dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.
- d. Pada intinya kerugian yang dialami oleh Pemohon berupa kerugian materiil akibat dari THR Keagamaan dibayarkan secara bertahap (diangsur) atau ditunda, sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan hidupnya disaat merayakan hari raya keagamaannya bersama keluarga, dan kerugian immateriil berupa kehilangan kesenangan hidup saat merayakan hari raya keagamaan bersama keluarga serta dampak lain yang akan terjadi secara sosiologis dan psikologis bagi kaum buruh dan rakyat Indonesia untuk berkonflik sosial sehingga memicu



timbulnya aksi protes, unjuk rasa, mogok kerja apalagi disaat pandemi ini Pemerintah butuh keadaan yang kondusif;

Bahwa dengan demikian, berdasarkan alasan-alasan hukum yang telah diuraikan Para Pemohon sebagaimana tersebut di atas, beralasan hukum objek permohonan *a quo* bertentangan dengan Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) PP 78/2015 *juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan dan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB) *in casu* asas kepastian hukum, sehingga sudah sepatutnya dinyatakan tidak sah atau batal demi hukum (*nietig van rechtswege*) dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, maka kami mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Agung Republik Indonesia yang memeriksa, mengadili perkara *a quo* agar berkenan memutuskan dengan amar sebagai berikut:

V. PERMOHONAN

1. Mengabulkan permohonan hak uji materiil Para Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HI.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (*Covid-19*) tanggal 6 Mei 2020 bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan *juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan dan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB) *in casu* asas kepastian hukum;
3. Menyatakan tidak sah Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HI.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (*Covid-19*) tanggal 6 Mei 2020;

Halaman 19 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menyatakan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HI.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (*Covid-19*) tanggal 6 Mei 2020 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
5. Menghukum Termohon untuk membayar biaya perkara;
6. Memerintahkan Panitera Mahkamah Agung untuk mencantumkan petikan putusan ini dalam Berita Negara dan dipublikasikan atas biaya Negara;

Atau apabila Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Agung Republik Indonesia berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil permohonannya, Para Pemohon telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-15:

1. Fotokopi Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HI.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (*Covid-19*), tanggal 6 Mei 2020 (Bukti P-1);
2. Fotokopi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Bukti P-2);
3. Fotokopi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Bukti P-3);
4. Fotokopi Kartu Tanda Penduduk atas nama Ir. Said Iqbal, M.E., dan Ramidi, yang mewakili Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia sebagai Pemohon (Bukti P-4);
5. Fotokopi Surat Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur, Nomor: 2234/-1.835.2, tanggal 17 Oktober 2012, Hal: Pencatatan dan Pemberian Nomor Bukti Pencatatan Serikat

Halaman 20 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pekerja/Serikat Buruh, ditujukan kepada Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), dengan Nomor Bukti Pencatatan 744/IV/P/X/2012, tanggal 17 Oktober 2012 (Bukti P-5);

6. Fotokopi Surat Keputusan Kongres IV Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia Nomor 12/KONGRES IV/KSPI/II/2017 tentang Penetapan Personalia Dewan Eksekutif Nasional Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia Periode 2017-2022, tanggal 8 Februari 2017 (Bukti P-6);
7. Fotokopi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (Bukti P-7);
8. Fotokopi Surat Dewan Eksekutif Nasional Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia Nomor: 127/DEN-KSPI/V/2020, tanggal 12 Mei 2020, Perihal: Menolak Surat Edaran Terkait THR 2020, ditujukan kepada Menteri Ketenagakerjaan RI (Bukti P-8);
9. Fotokopi Surat Sekretaris Jenderal Dewan Pengurus Pusat Federasi Serikat Buruh Garmen Kerajinan Tekstil Kulit dan Sentra Industri, Nomor: B.204/dpp/fsb/garteks/Jkt/2020, tanggal 11 Mei 2020, Perihal: Penolakan 10 Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh terhadap Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M/6/HI.00.01/V/2020, ditujukan kepada Menteri Ketenagakerjaan RI (Bukti P-9);
10. Fotokopi Surat Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, Nomor Adv.074/PP FSP KEP SPSI/V/2020, tanggal 11 Mei 2020, Perihal: Protes Keras atas SE Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M/6/HI.00.01/V/2020, ditujukan kepada Menteri Ketenagakerjaan RI (Bukti P-10);
11. Fotokopi Surat Pimpinan Pusat Serikat Pekerja Nasional Nomor: A.3199/DPP-SPN/V/2020, tanggal 11 Mei 2020, Perihal: Penolakan Pemberlakuan Surat Edaran, ditujukan kepada Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Bukti P-11);
12. Fotokopi Surat Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia, Nomor: 04497/Org/DPP FSPMI/V/2020, tanggal 11 Mei 2020, Hal:

Halaman 21 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020

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)



Penolakan SE Menaker RI Perihal THR di masa Pandemi Covid-19, ditujukan kepada Menteri Tenaga Kerja RI (Bukti P-12);

13. Fotokopi Surat DPP FSP Farkes Reformasi Nomor: 053/DPP FSP FAKES/R/ORG/V/2020, tanggal 12 Mei 2020, Hal: Penolakan terhadap Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M/6/HI.00.01/V/2020, ditujukan kepada Menteri Ketenagakerjaan RI (Bukti P-13);

14. Fotokopi Surat Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Industri Semen Indonesia, Nomor: 145/EXT/FSPISI/2020, Perihal: Penolakan Federasi Serikat Pekerja Industri Semen Indonesia terhadap Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M/6/HI.00.01/V/2020, ditujukan kepada Menteri Ketenagakerjaan RI (Bukti P-14);

15. Fotokopi Surat Dewan Pimpinan Pusat Federasi Kimia, Energi, Pertambangan, Minyak, Gas Bumi dan Umum, Nomor; 061/DPP/FSP-KEP/V/2020, tanggal 11 Mei 2020, Hal: Penolakan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan tentang THR, ditujukan kepada Menteri Ketenagakerjaan RI (Bukti P-15);

Menimbang, bahwa permohonan keberatan hak uji materiil tersebut telah disampaikan kepada Termohon pada tanggal 19 Mei 2020 berdasarkan Surat Panitera Muda Tata Usaha Negara Mahkamah Agung Nomor 37/PER-PSG/V/37P/HUM/2020, tanggal 19 Mei 2020;

Menimbang, bahwa terhadap permohonan Para Pemohon tersebut, Termohon telah mengajukan jawaban tertulis pada tanggal 30 Juni 2020, yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

I. POKOK PERMOHONAN PARA PEMOHON

1. Bahwa menurut Para Pemohon, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HI.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease (Covid-19)* tertanggal 6 Mei 2020 dapat dibayarkan secara bertahap (diangsur) atau dapat ditunda disertai dengan pengenaan denda keterlambatan pembayaran THR keagamaan, yang diduga oleh Pemohon bertentangan dengan Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 7

Halaman 22 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan *juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan dan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB) *in casu* asas kepastian hukum serta menimbulkan kerugian baik secara materiil maupun immateriil;

2. Bahwa menurut Para Pemohon, secara yuridis dan sosiologis kondisi tawar pekerja/buruh lemah dan termarginalkan dibandingkan dengan perusahaan, maka Pemerintah harus hadir untuk memberikan perlindungan sebagai wujud tanggung jawabnya sebagaimana diperintahkan oleh Konstitusi;
3. Bahwa menurut Para Pemohon, THR Keagamaan tersebut wajib dibayarkan secara penuh oleh Pengusaha kepada Pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan *juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan;
4. Bahwa menurut Para Pemohon, THR Keagamaan wajib dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan *juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan;
5. Bahwa objek permohonan yang dikeluarkan oleh Termohon memberikan kelonggaran kepada Pengusaha untuk membayarkan THR Keagamaan secara bertahap (diangsur) atau ditunda yang seharusnya wajib dibayarkan secara penuh kepada pekerja/buruh, sehingga objek permohonan *a quo* telah bertentangan dengan Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan *juncto* Peraturan

Halaman 23 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan;

6. Bahwa dengan terbitnya objek permohonan *a quo*, telah membuka ruang bagi pengusaha hitam/nakal untuk dijadikan dasar alasan agar tidak memberikan THR secara penuh atau bertahap tanpa kompromi kepada para pekerja/buruh, hal ini melanggar ketentuan Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan *juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan atau dijadikan dasar alasan oleh Pengusaha untuk tidak memberi hak kepada pekerja dengan semestinya;

II. PENJELASAN TERMOHON TERHADAP KEDUDUKAN HUKUM (LEGAL STANDING) DAN KEPENTINGAN HUKUM PEMOHON

Berkenaan dengan kedudukan hukum (*legal standing/persona standi in judicio*) dan kepentingan hukum Pemohon Keberatan dalam perkara *a quo*, Termohon menyampaikan penjelasan, sebagai berikut

Sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 31A ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, 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";*

Bahwa Mahkamah Agung sejak Putusan Nomor 54 P/HUM/2013, tanggal 19 Desember 2013 dan Putusan Nomor 62 P/HUM/2013, tanggal 18



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

November 2013 serta putusan-putusan berikutnya berpendirian bahwa kerugian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31A ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 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-tidaknya 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;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut, permohonan keberatan uji materiil hanya dapat diajukan oleh pihak-pihak yang tepat dan adanya kerugian langsung yang diderita oleh pihak-pihak tersebut, dan benar-benar diakibatkan karena berlakunya peraturan perundang-undangan yang dimohonkan uji materi tersebut;

Selanjutnya, berdasarkan uraian tersebut, Termohon berpendapat bahwa Para Pemohon tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam permohonan *a quo*, didasarkan pada alasan-alasan sebagai berikut:

1. Kedudukan hukum Para Pemohon tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 31A ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009;

- a. Bahwa apabila dikaitkan dengan pernyataan Pemohon yang menyatakan:

"Pemohon adalah Pimpinan Dewan Eksekutif Nasional Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia yang mewakili Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia";

Halaman 25 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020

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)



Maka berdasarkan pernyataan tersebut, menurut Termohon, Para Pemohon tidak bertindak sebagai perorangan Warga Negara Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31A ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009, akan tetapi bertindak mewakili Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia Seluruh Indonesia;

- b. Bahwa menurut Termohon, kapasitas Para Pemohon yang bertindak sebagai Pimpinan Dewan Eksekutif Nasional Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia, tidak cukup merepresentasikan hak dan kewenangan Para Pemohon untuk mengajukan uji materiil Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HI.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease (Covid-19)* tertanggal 6 Mei 2020, karena tidak adanya mandat dan/atau kuasa yang diberikan oleh federasi serikat pekerja yang tergabung dalam Dewan Eksekutif Nasional Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia kepada Para Pemohon;
- c. Bahwa menurut Termohon, apabila Para Pemohon bertindak mewakili Konfederasi Serikat Pekerja, maka terlebih dahulu harus membuktikan apakah Konfederasi Serikat Pekerja yang diwakili oleh Para Pemohon tersebut merupakan badan hukum sebagaimana yang di syaratkan dalam ketentuan Pasal 31A ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009. Karena menurut Termohon, berdasarkan ketentuan Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, kedudukan hukum serikat pekerja bukanlah merupakan badan hukum. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi pekerja/buruh yang bukanlah merupakan badan hukum;
- d. Bahwa oleh karena kedudukan hukum Para Pemohon yang bertindak mewakili Federasi Serikat Pekerja tidak sesuai dengan

Halaman 26 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



ketentuan Pasal Pasal 31A ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009, maka menurut Termohon, Para Pemohon tidak memiliki kedudukan;

2. Tidak adanya kewenangan Para Pemohon untuk mengajukan uji materiil Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HL.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease (Covid-19)* tanggal 6 Mei 2020;
 - a. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, disebutkan bahwa hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh yaitu:

“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;*
 - e. *membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;*
 - f. *melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”;*
 - b. Bahwa berdasarkan Ketentuan Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, disebutkan serikat pekerja memiliki fungsi, yaitu:

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

Halaman 27 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



- 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 penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan”;
- c. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan serikat pekerja memiliki fungsi, yaitu:

”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”;

Pelaksanaan fungsi tersebut, selanjutnya terurai dalam peranan serikat pekerja/serikat buruh dalam:

- lembaga kerjasama *bipartit* sebagaimana tertuang dalam Pasal 106 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ayat (2) *”Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan”;*



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";

- Dalam lembaga kerjasama *tripartit* sebagaimana tertuang dalam Pasal 107 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, 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";
- Dalam pembuatan peraturan Perusahaan, sebagaimana tertuang dalam Pasal 110 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, 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";
- Dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, sebagaimana tertuang dalam Pasal 116 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, 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";
- Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana tertuang dalam Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ayat (1) "Penyelesaian perselisihan

Halaman 29 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat”, ayat (2) “Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang”;

- Dalam pelaksanaan mogok kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *“Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan”;*
- Dalam hal terkait penutupan perusahaan (*Lock out*) sebagaimana tertuang dalam Pasal 146, Pasal 147, pasal 148 dan Pasal 149 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
- Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana tertuang dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ayat (1) *“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”;*
- Dalam hal keikutsertaan dalam pembinaan yang dilakukan oleh pemerintah, sebagaimana tertuang dalam Pasal 173 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ayat (1) *“Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan”,* ayat (2) *“Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait”;*

Halaman 30 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



- d. Bahwa berdasarkan uraian hak dan fungsi dari Serikat Pekerja sebagaimana termuat dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut di atas, nampaknya tidak ada satupun pasal dalam undang-undang *a quo* yang secara eksplisit mengatur kewenangan Serikat Pekerja untuk mengajukan uji materiil peraturan perundang-undangan. yang ada adalah hadirnya serikat pekerja lebih pada hubungan yang bersifat keperdataan yang mewakili kepentingan pekerja dengan pengusaha;
Mekanisme untuk memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan oleh serikat pekerja pun telah diatur, yaitu melalui lembaga *tripartit* sebagaimana tertuang dalam Pasal 107 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
Sehingga dengan demikian, karena tidak adanya peraturan yang secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, maka serikat pekerja jelas tidak memiliki kapasitas untuk mengajukan uji materiil peraturan perundang-undangan *a quo*;
- e. berdasarkan uraian tersebut, bahwa serikat pekerja tidak memiliki kapasitas untuk mengajukan uji materiil (*judicial review*) peraturan *a quo*, maka *mutatis mutandis* kedudukan hukum Pemohon sebagai Pimpinan Dewan Eksekutif Nasional Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia, tidak pula memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan uji materiil peraturan *a quo*;
3. Tidak adanya kerugian Para Pemohon dengan berlakunya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor

Halaman 31 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



M/6/HI.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease (Covid-19)* tanggal 6 Mei 2020;

- a. Bahwa dalam permohonan Para Pemohon, Termohon sama sekali tidak melihat adanya bentuk kerugian langsung maupun berpotensi mengakibatkan kerugian bagi Para Pemohon yang diakibatkan oleh berlakunya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HI.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease (Covid-19)*, tanggal 6 Mei 2020;
- b. Bahwa menurut Termohon penerbitan objek sengketa justru menguntungkan pekerja/buruh, karena terbitnya objek sengketa akan menjamin kepastian pembayaran THR di tengah kelesuan ekonomi nasional akibat Pandemi *Covid-19*. Hal ini sesuai dengan ketentuan pada angka 1 objek sengketa yang berbunyi: *"Memastikan perusahaan agar membayar THR Keagamaan kepada pekerja/buruh sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan"*;
- c. Termohon menilai, dalam permohonannya Para Pemohon hanyalah semata-mata berasumsi bahwa akibat berlakunya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HI.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease (Covid-19)* tertanggal 6 Mei 2020 telah mengakibatkan adanya kerugian bagi pemohon;
- d. Bahwa menurut Termohon, penerbitan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HI.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi

Halaman 32 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



Corona Virus Disease (Covid-19) tanggal 6 Mei 2020 tidaklah dalam rangka untuk merugikan kepentingan baik pekerja/buruh maupun pengusaha. Bahwa latar belakang diterbitkannya objek sengketa adalah memperhatikan kondisi perekonomian saat ini sebagai akibat Pandemi *Covid-19* yang membawa dampak pada kelangsungan usaha dan mempertimbangkan kebutuhan pekerja/buruh akan pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan maka diperlukan kesamaan pemahaman antara pengusaha dan pekerja/buruh;

- e. Bahwa menurut Termohon, penerbitan objek sengketa akan menjamin pemberian hak pekerja/buruh untuk mendapatkan THR Keagamaan. Sesuai dengan angka 4 objek sengketa yang berbunyi:

"Kesepakatan mengenai waktu dan cara pembayaran THR Keagamaan dan denda, tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar THR Keagamaan dan denda kepada pekerja/buruh dengan besaran sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, serta dibayarkan pada tahun 2020";

Jadi penerbitan objek permohonan justru menegaskan kewajiban pengusaha, bahwa dalam masa Pandemi *Covid-19* yang berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease (Covid-19)* Termohon berkewajiban untuk melakukan segala upaya untuk melakukan penanggulangan. objek permohonan adalah salah satu upaya untuk menjamin hak pekerja/buruh untuk mendapatkan THR Keagamaan dalam masa Pandemi *Covid-19*;

- f. Dengan demikian jelas bahwa asumsi-asumsi Para Pemohon tersebut, terhadap keberlakuan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HL.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian

Halaman 33 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease (Covid-19)* tanggal 6 Mei 2020 yang dianggap merugikan, tidaklah tepat dan tidak beralasan hukum;

Berdasarkan seluruh uraian tersebut di atas, menurut Termohon, maka adalah tepat jika Yang Mulia Ketua Majelis Hakim Agung menyatakan Para Pemohon tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dan karenanya permohonan Para Pemohon wajib dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

III. LANDASAN FILOSOFIS TERBITNYA SURAT EDARAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR M/6/HI.00.01/V/2020 TENTANG PELAKSANAAN PEMBERIAN TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN TAHUN 2020 DI PERUSAHAAN DALAM MASA PANDEMI CORONA VIRUS DISEASE (COVID-19) TERTANGGAL 6 MEI 2020

Bahwa diterbitkannya objek permohonan didasarkan pada pokok-pokok pikiran, yaitu:

- Bahwa penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* yang bersifat luar biasa dengan ditandai jumlah kasus dan/atau jumlah kematian telah meningkat dan meluas lintas wilayah dan lintas negara dan berdampak pada aspek politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan, serta kesejahteraan masyarakat di Indonesia;
- Bahwa dengan ditetapkannya Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* Presiden Republik Indonesia telah menetapkan:
 - Kesatu : Menetapkan *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* sebagai jenis penyakit yang menimbulkan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat;
 - Kedua : Menetapkan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* di Indonesia yang wajib



dilakukan upaya penanggulangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

Ketiga : Keputusan Presiden ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan;

- Sehingga berdasar pada Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 11 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* maka Termohon berkewajiban melakukan upaya-upaya penanggulangan dampak yang timbul dari Pandemi *Covid-19* dalam aspek ketenagakerjaan khususnya pemberian Tunjangan hari Raya (THR) Keagamaan.
- Bahwa penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* yang dinyatakan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (*World Health Organization*) sebagai pandemi pada sebagian besar negara-negara di seluruh dunia, termasuk di Indonesia, menunjukkan peningkatan dari waktu ke waktu dan telah menimbulkan korban jiwa, dan kerugian material yang semakin besar, sehingga berimplikasi pada aspek sosial, ekonomi, dan ketenagakerjaan;
- Kondisi perekonomian yang terdampak sebagai akibat Pandemi *Covid-19* yang membawa dampak pada kelangsungan usaha dan mempertimbangkan kebutuhan pekerja/buruh akan pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan maka diperlukan kesamaan pemahaman antara pengusaha dan pekerja/buruh;
- Sehingga untuk memastikan perusahaan membayar THR kepada pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan meski dalam keadaan masa Pandemi *Covid-19* diperlukan upaya sistematis dan terkoordinasi dengan Gubernur selaku koordinator untuk membantu memfasilitasi pembayaran THR di Perusahaan;
- Bahwa kerugian ekonomi akibat *Covid-19* telah memenuhi parameter sebagai kegentingan memaksa, oleh karena itulah Termohon kemudian menerbitkan objek permohonan untuk dijadikan pedoman bagi para gubernur selaku kepala daerah. Objek permohonan merupakan pendelegasian Menteri Ketenagakerjaan dalam mengatasi

Halaman 35 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



dan meniyasati dampak buruk akibat Pandemi *Covid-19*. Pendelegasian ini sangat penting dalam menjamin pemenuhan hak buruh akan THR Keagamaan;

Berdasarkan landasan filosofis tersebut di atas, maka keberadaan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HL.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease (Covid-19)* tanggal 6 Mei 2020 menjadi penting (*conditio sine qua non*) dalam rangka mengatur dan menguatkan pelaksanaan norma hukum di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan *juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan dalam rangka menjamin hak pekerja/buruh untuk mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR);

IV. JAWABAN TERMOHON TERHADAP POKOK PERMOHONAN PARA PEMOHON

1. Termohon tidak sependapat dengan anggapan/argumentasi Para Pemohon yang menyatakan:

Bahwa dengan diterbitkannya objek permohonan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HL.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease (Covid-19)* tertanggal 6 Mei 2020, diduga Pemohon bertentangan dengan Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Pengupahan *juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan dan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik *in casu* asas kepastian hukum serta menimbulkan kerugian materiil maupun immaterial;

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

Halaman 36 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



- a. Bahwa latar belakang terbitnya objek permohonan adalah kondisi darurat akibat Pandemi *Covid-19* yang memberi dampak negatif pada perekonomian nasional. Pukulan pada perekonomian ini mengakibatkan turunnya kemampuan pengusaha untuk membayarkan THR Keagamaan. Sesuai dengan Perppu Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) dan/atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan maka implikasi pandemi *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) telah berdampak antara lain terhadap perlambatan pertumbuhan ekonomi nasional, penurunan penerimaan negara, dan peningkatan belanja negara dan pembiayaan, sehingga diperlukan berbagai upaya pemerintah untuk melakukan penyelamatan perekonomian nasional khususnya dunia ketenagakerjaan;
- b. Bahwa terbitnya objek permohonan merupakan pendelegasian kewenangan dari Menteri Ketenagakerjaan kepada para Gubernur se-Indonesia dalam rangka memastikan pemenuhan hak pekerja/buruh akan THR Keagamaan sesuai peraturan perundang-undangan;
- c. Dalil Para Pemohon yang mempertentangkan antara objek permohonan dan Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Pengupahan *juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan adalah asumsi Pemohon yang tidak beralasan secara hukum;
- d. Bahwa upaya Para Pemohon yang menjadikan Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Pengupahan *juncto*

Halaman 37 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan sebagai batu uji menunjukkan Pemohon tidak paham alasan, kondisi historis serta makna filosofis yang melandasi terbitnya objek permohonan;

- e. Bahwa dengan terbitnya objek permohonan justru sangat menguntungkan pekerja/buruh di tengah masa Kedaruratan Kesehatan Masyarakat akibat Pandemi *Corona Virus Disease (Covid-19)*. Disini Pemerintah hadir untuk melindungi pekerja/buruh atas ancaman tidak dipenuhinya hak-hak buruh *in casu* THR Keagamaan karena keprihatinan kondisi perekonomian akibat dampak Pandemi *Covid-19*;
- f. Bahwa mengingat pentingnya pemulihan ekonomi *in casu* aspek ketenagakerjaan akibat Pandemi *Covid-19* maka berdasar Pasal 27 ayat (2) dan (3) Perppu Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* dan/atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan dinyatakan bahwa:
 - (2) Anggota KSSK, Sekretaris KSSK, anggota sekretariat KSSK, dan pejabat atau pegawai Kementerian Keuangan, Bank Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan, serta Lembaga Penjamin Simpanan, dan pejabat lainnya, yang berkaitan dengan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini, tidak dapat dituntut baik secara perdata maupun pidana jika dalam melaksanakan tugas didasarkan pada iktikad baik dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - (3) Segala tindakan termasuk keputusan yang diambil berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-

Halaman 38 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



Undang ini bukan merupakan objek gugatan yang dapat diajukan kepada peradilan tata usaha negara;

- g. Berdasarkan hal-hal di atas maka dapat dilihat bahwa penerbitan objek permohonan tidak bertentangan dengan Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Pengupahan *juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan dan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik *in casu* asas kepastian hukum karena dilandasi atas iktikad baik Termohon untuk menghadapi ancaman yang membahayakan perekonomian nasional;
2. Termohon tidak sependapat dengan anggapan/argumentasi Para Pemohon yang menyatakan:
Bahwa THR Keagamaan tersebut harus tetap dibayarkan secara penuh tanpa ada tawar-menawar untuk dapat diangsur atau ditunda oleh pengusaha serta wajib dibayarkan tepat pada waktunya;
Terhadap alasan/anggapan Para Pemohon di atas, Termohon memberikan penjelasan sebagai berikut:
 - a. Bahwa penundaan pembayaran THR Keagamaan pada objek permohonan berlandaskan pada dialog antara pengusaha dan pekerja/buruh. Proses dialog tersebut dilakukan secara kekeluargaan dilandasi dengan laporan keuangan internal perusahaan yang transparan dan iktikad baik untuk mencapai kesepakatan. Selain itu diperlukan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh untuk menjadi dasar penundaan pembayaran THR Keagamaan sebagai penghargaan akan ruang keperdataan bagi pengusaha dan pekerja/buruh;
 - b. Bahwa kesepakatan mengenai waktu dan cara pembayaran THR Keagamaan dan denda, tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar THR Keagamaan dan denda kepada pekerja/buruh dengan besaran sesuai ketentuan peraturan

Halaman 39 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



perundang-undangan, serta harus dibayarkan pada tahun 2020. Hal ini berarti objek permohonan diterbitkan sesuai dengan norma-norma hukum yang ada pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan *juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan;

3. Termohon tidak sependapat dengan anggapan/argumentasi Para Pemohon yang menyatakan:

Bahwa objek permohonan *a quo* yang dikeluarkan oleh Termohon memberikan kelonggaran kepada pengusaha untuk membayarkan THR Keagamaan secara bertahap (diangsur) atau ditunda yang seharusnya wajib dibayarkan secara penuh kepada pekerja/buruh, sehingga objek permohonan sangat terang dan jelas telah bertentangan dengan Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Pengupahan *juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan;

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

- a. Bahwa terbitnya objek permohonan dilatarbelakangi dari dampak Pandemi *Covid-19* pada dunia perekonomian. Maka Termohon menerbitkan Objek Sengketa sebagai salah satu upaya penyelamatan bagi kelangsungan dunia usaha terutama pemenuhan hak pekerja/buruh;
- b. Bahwa pembayaran THR Keagamaan secara bertahap mensyaratkan adanya dialog dan kesepakatan antara Pengusaha dan pekerja/buruh selain itu kesepakatan mengenai waktu dan cara pembayaran THR Keagamaan dan denda, tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar THR Keagamaan dan denda kepada pekerja/buruh dengan besaran sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;

Halaman 40 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



- c. Bahwa Termohon tidak pernah memberikan pelanggaran dalam pembayaran THR Keagamaan karena dasar utama pembayaran adalah kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Selain itu pembayaran THR Keagamaan secara bertahap tersebut harus dilunasi pembayarannya pada tahun 2020;
4. Termohon tidak sependapat dengan anggapan/argumentasi Para Pemohon yang menyatakan:
Bahwa menurut Para Pemohon, dengan diterbitkannya objek permohonan telah membuka ruang bagi pengusaha hitam/nakal untuk dijadikan dasar alasan agar tidak memberikan THR secara penuh atau bertahap tanpa ada kompromi kepada pada pekerja/buruhnya;
Terhadap alasan/anggapan Para Pemohon di atas, Termohon memberikan penjelasan sebagai berikut:
- a. Bahwa Para Pemohon kurang memahami semangat dari diterbitkannya objek permohonan terutama angka 2 yang menyatakan:
Dalam hal perusahaan tidak mampu membayar THR Keagamaan pada waktu yang ditentukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, solusi atas persoalan tersebut hendaknya diperoleh melalui proses dialog antara pengusaha dan pekerja/buruh. Proses dialog tersebut dilakukan secara kekeluargaan dilandasi dengan laporan keuangan internal perusahaan yang transparan dan iktikad baik untuk mencapai kesepakatan. Dialog tersebut dapat menyepakati beberapa hal, antara lain:
- Bila perusahaan tidak mampu membayar THR secara penuh pada waktu yang ditentukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan maka pembayaran THR dapat dilakukan secara bertahap;
 - Bila perusahaan tidak mampu membayar THR sama sekali pada waktu yang ditentukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan maka pembayaran THR dapat

Halaman 41 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



dilakukan penundaan sampai dengan jangka waktu tertentu yang disepakati;

- Waktu dan cara pengenaan denda keterlambatan pembayaran THR keagamaan;
- b. Bahwa norma hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan ruang bagi pekerja/buruh untuk menyelesaikan permasalahan tentang upah secara *bipartit*. Bahwa objek permohonan mengedepankan upaya dialog dengan dilandasi iktikad baik antar kedua belah pihak dengan berdasarkan pada laporan keuangan internal perusahaan;
- c. Bahwa kemudian pada angka 3 objek permohonan menjelaskan: *"Kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh sebagaimana tersebut pada angka 2 dilaporkan oleh perusahaan kepada Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan setempat"*;
Hal ini berarti Pemerintah *in casu* Pemerintah Daerah masih berperan melakukan upaya pengawasan ketenagakerjaan sehingga kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak menyimpang dari peraturan perundangan yang ada meskipun kesepakatan itu dilakukan dalam masa Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease (Covid-19)*;
- d. Bahwa Termohon telah melakukan upaya pengawasan supaya tidak terjadi penyimpangan dalam pembayaran THR Keagamaan dengan memerintahkan Gubernur agar:
 - Membentuk Pos Komando (Posko) THR Keagamaan Tahun 2020 di masing-masing provinsi;
 - Menyampaikan Surat Edaran (objek permohonan) kepada Bupati/Walikota serta pemangku kepentingan terkait di wilayah Saudara;

Halaman 42 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



5. Termohon tidak sependapat dengan anggapan/argumentasi Para Pemohon yang menyatakan:

Bahwa akibat terbitnya objek permohonan *a quo* menimbulkan kerugian secara materiil maupun immateriil bagi Para Pemohon yang memiliki anggota pada pekerja/buruh;

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

- a. Bahwa objek permohonan lahir dalam masa Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease (Covid-19)* berdasar pada Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang penetapan Kedaruratan Kesehatan masyarakat Corona Virus Disease (*Covid-19*);
- b. Bahwa dalam masa Kedaruratan Kesehatan Masyarakat akibat *Covid-19* telah mengakibatkan dampak kerugian yang luar biasa kepada dunia ketenagakerjaan seperti:
 - Terganggunya kegiatan produksi dan pelaksanaan pekerjaan;
 - Banyak pekerja/buruh dirumahkan dan terkena PHK;
 - Pekerja/buruh berkurang upahnya karena ketidakmampuan finansial perusahaan akibat terganggu/terhentinya proses serta pemasaran hasil produksi;
 - Menurunnya kemampuan perusahaan dalam memenuhi pembayaran upah dan THR;
- c. Selain dampak di atas Pandemi *Covid* juga mengakibatkan kerugian sangat besar pada banyak sektor usaha, seperti:
 - Kelompok usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM);
 - Sektor usaha pariwisata beserta usaha turunannya seperti perhotelan, transportasi dan restoran;
 - Data Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI):
 - Sebanyak 1.642 hotel tutup;
 - Industri pariwisata telah mengalami kehilangan potensi pendapatan dari wisatawan asing sekitar US\$4 miliar atau



setara dengan Rp60 triliun sejak Januari 2020 hingga April 2020;

- Sektor industri manufaktur yang mengurangi atau menghentikan kegiatan produksi akibat kesulitan bahan baku impor serta terhambatnya ekspor hasil produksi akibat kebijakan *lockdown* di negara tujuan;
- d. Bahwa penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* yang dinyatakan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (World Health Organization) sebagai pandemi pada sebagian besar negara-negara di seluruh dunia, termasuk di Indonesia, menunjukkan peningkatan dari waktu ke waktu dan telah menimbulkan korban jiwa, dan kerugian material yang semakin besar, sehingga berimplikasi pada aspek sosial, ekonomi, dan kesejahteraan masyarakat;
- e. Sehingga dalam upaya penyelamatan perekonomian nasional khususnya sektor ketenagakerjaan maka Termohon menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HL.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease (Covid-19)* tanggal 6 Mei 2020 sebagai salah satu upaya penanggulangan dampak efek Pandemi *Covid-19* terutama dalam pemenuhan hak THR Keagamaan bagi pekerja/buruh;
- f. Bahwa Para Pemohon tidak bisa memaknai dengan baik objek permohonan terutama angka 1 yang menyatakan bahwa terbitnya objek permohonan dalam rangka memastikan perusahaan agar membayar THR Keagamaan kepada pekerja/buruh dalam masa darurat kesehatan masyarakat agar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sehingga dalil Para Pemohon yang menyatakan objek permohonan merugikan pekerja/buruh justru sangat mengada-ada;

Halaman 44 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



V. KESIMPULAN

Dengan demikian dari seluruh uraian tersebut di atas, menurut Termohon sebagai berikut:

1. Bahwa Para Pemohon tidak memiliki kualifikasi sebagai pihak yang memiliki kedudukan hukum (*legal standing*);
2. Bahwa pemberlakuan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HL.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease (Covid-19)* tanggal 6 Mei 2020 adalah dalam rangka memastikan perusahaan agar membayar THR Keagamaan kepada pekerja/buruh sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
3. Bahwa Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HL.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease (Covid-19)* tanggal 6 Mei 2020 tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi;

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 Para Pemohon ditolak (*void*) atau setidaknya menyatakan permohonan Para Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
3. Menyatakan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HL.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease (Covid-19)*

Halaman 45 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



tanggal 6 Mei 2020 tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi;

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 menguatkan dalil-dalil jawabannya, Termohon telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda Bukti T-1 sampai dengan Bukti T-9:

1. Fotokopi Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HL.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease (Covid-19)*, tanggal 6 Mei 2020 (Bukti T-1);
2. Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Bukti T-2);
3. Fotokopi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Bukti T-3);
4. Fotokopi Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Bukti T-4);
5. Fotokopi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Bukti T-5);
6. Fotokopi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* dan/atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan (Bukti T-6);
7. Fotokopi Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 11 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* (Bukti T-7);

Halaman 46 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



8. Fotokopi Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (*Covid-19*) Sebagai Bencana Nasional (Bukti T-8);
9. Fotokopi Salinan Penetapan PTUN Jakarta Nomor 107/G/2020/PTUN.JKT, tanggal 3 Juni 2020 (Bukti T-9);

PERTIMBANGAN HUKUM

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

Menimbang, bahwa yang menjadi objek permohonan keberatan hak uji materiil Para Pemohon adalah Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HI.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (*Covid-19*), tanggal 6 Mei 2020 (Bukti P-1 = Bukti T-1);

Menimbang bahwa sebelum Mahkamah Agung mempertimbangkan tentang substansi permohonan yang diajukan oleh Para Pemohon, terlebih dahulu akan mempertimbangkan apakah objek permohonan keberatan hak uji materiil *a quo* merupakan peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang, sehingga Mahkamah Agung berwenang untuk mengujinya, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 31 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, Pasal 20 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, dan Pasal 1 angka 1 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2011 tentang Hak Uji Materiil;

Menimbang bahwa ketentuan Pasal 31 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, Pasal 20 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, dan Pasal 1 angka 1 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2011 tentang Hak Uji Materiil, pada intinya menentukan bahwa Mahkamah Agung



berwenang menguji peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi;

Menimbang, bahwa sedangkan yang dimaksud dengan peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan (vide Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan);

Menimbang, bahwa jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan terdiri atas: a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat; c. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang; d. Peraturan Pemerintah; e. Peraturan Presiden; f. Peraturan Daerah Provinsi; dan g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota (vide Pasal 7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan);

Menimbang, bahwa selain peraturan perundang-undangan di atas, terdapat peraturan yang ditetapkan oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Badan Pemeriksa Keuangan, Komisi Yudisial, Bank Indonesia, Menteri, badan, lembaga, atau komisi yang setingkat yang dibentuk dengan Undang-Undang atau Pemerintah atas perintah Undang-Undang, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Gubernur, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota, Bupati/Walikota, Kepala Desa atau yang setingkat, yang diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan (vide Pasal 8 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya agar setiap orang mengetahuinya, peraturan perundang-undangan harus diundangkan dengan menempatkannya dalam: a. Lembaran Negara Republik Indonesia; b. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia; c. Berita Negara Republik Indonesia; d. Tambahan Berita Negara Republik Indonesia; e. Lembaran Daerah; f. Tambahan Lembaran Daerah; atau g. Berita Daerah (vide Pasal 81 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan);

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa yang menjadi objek permohonan keberatan hak uji materiil pada Mahkamah Agung adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum yang kedudukannya berada di bawah undang-undang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 dan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;

Menimbang, bahwa selain itu, kriteria suatu peraturan agar dapat dikategorikan sebagai peraturan perundang-undangan yang diakui keberadaannya dan memiliki kekuatan mengikat, peraturan tersebut setidaknya harus diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan serta diundangkan dengan menempatkannya dalam lembaran/berita negara/daerah;

Menimbang, bahwa apabila ketentuan di atas dikaitkan dengan permohonan Para Pemohon, maka objek permohonan keberatan hak uji materiil *a quo* tidak memenuhi kriteria sebagai peraturan perundang-undangan, baik dari segi bentuk (*kenvorm*) maupun rumusan perintah pengundangan dan penempatan peraturan perundang-undangan dalam Lembaran Negara RI/Tambahan Lembaran Negara RI/Berita Negara RI/Tambahan Berita Negara RI, selain itu, substansi objek hak uji materiil *a quo* juga tidak memuat norma hukum yang mengikat secara umum atau bersifat mengatur (*regeling*);

Halaman 49 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020

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 oleh karena objek permohonan keberatan hak uji materiil dimaksud bukan merupakan peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 31 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, Pasal 20 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, dan Pasal 1 angka 1 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2011 tentang Hak Uji Materiil, sehingga Mahkamah Agung tidak berwenang untuk mengujinya, dan permohonan keberatan hak uji materiil dari Para Pemohon tersebut harus dinyatakan tidak diterima;

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

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:

1. Menyatakan permohonan keberatan hak uji materiil dari Para Pemohon: **1. Ir. SAID IQBAL, M.E., dan 2. RAMIDI**, tidak diterima;
2. Menghukum Para Pemohon untuk membayar biaya perkara sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Rabu, tanggal 14 Oktober 2020, oleh Dr. H. Yulius, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. H. Irfan Fachruddin, S.H., C.N., dan Dr. H. Yosran, S.H., M.Hum., Hakim-Hakim Agung sebagai Anggota Majelis, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis

Halaman 50 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

beserta Hakim-Hakim Anggota 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.

ttd.

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

Dr. H. Yulius, S.H., M.H.

ttd.

Dr. H. Yosran, S.H., M.Hum.

Panitera Pengganti,

ttd.

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

Biaya-biaya:

1. Meterai	Rp	6.000,00
2. Redaksi	Rp	10.000,00
3. Administrasi HUM	Rp	984.000,00
Jumlah	Rp	1.000.000,00

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

H. Ashadi, S.H.

NIP 19540924 198403 1 001

Halaman 51 dari 51 halaman. Putusan Nomor 37 P/HUM/2020