



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PUTUSAN

NOMOR : 22/G/2023/PTUN-BDG.

“DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”

Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung yang memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara pada tingkat pertama dengan Acara Biasa, yang dilaksanakan di Gedung Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung, Jalan Diponegoro Nomor 34 Bandung dan secara elektronik melalui Sistem *E-Court* Mahkamah Agung telah menjatuhkan putusan dalam perkara antara para pihak sebagai berikut;

DEWAN PIMPINAN NASIONAL ASOSIASI PENGUSAHA INDONESIA

(DPN APINDO) yang berkedudukan di Gedung Permata Kuningan Lt.10, Jalan Kuningan Mulia, Kavling 9C Guntur-Setiabudi, Jakarta, yang dalam hal ini diwakili oleh HARIYADI B. SUKAMDANI dalam Jabatannya selaku Ketua Umum DPN APINDO serta EDDY HUSSY dalam Jabatannya selaku Sekretaris Umum DPN APINDO, keduanya berkewarganegaraan Indonesia, seluruhnya bertindak untuk dan/atas nama DPN APINDO berdasarkan Akta Anggaran Dasar No. 31 Tanggal 18 Oktober 2018 dan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-0000881.AH.01.08.Tahun 2018 Tanggal 13 November 2018 jo Pasal 15 Ayat 4 Huruf (A) dan Pasal 15 Ayat 4 Huruf (B) Halaman 40 s/d Halaman 41 Anggaran Rumah Tangga Akta No. 20 Tanggal 22 Mei 2017 tentang Pernyataan Keputusan Musyawarah Nasional Khusus Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) yang telah memberikan Kuasa melalui Surat Kuasa Khusus Nomor 041/DPN/1.4/2B/II/23 Tanggal 13 Februari 2023 kepada Dewan Pimpinan Provinsi Asosiasi Pengusaha Indonesia (DPP APINDO) Jawa Barat yang diangkat berdasarkan Surat Keputusan Dewan Pimpinan Nasional Asosiasi Pengusaha

Halaman 1 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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

Indonesia (DPN APINDO) No. 164/SK-DPN/1.1/2B/V/21 Tanggal 4 Mei 2021 tentang Pengukuhan Struktur, Komposisi, dan Personalia Dewan Pimpinan Provinsi APINDO Jawa Barat Masa Bakti Tahun 2021-2026 yang dalam hal ini diwakili oleh:

1. Nama : NING WAHYU
ASTUTIK, S.Pd, M.M.

Kewarganegaraan : Indonesia
Jabatan/Pekerjaan : Ketua Dewan Pimpinan Harian Dewan
Pimpinan Provinsi Asosiasi
Pengusaha Indonesia (DPP APINDO)
Jawa Barat.

Tempat Kedudukan : Hotel éL Royale, Lantai 2, Ruang 12
C, Jl. Merdeka No. 2 Kota Bandung
40111.

Alamat Elektronik : sekre.apindojabar@gmail.com

2. Nama : ADE TJAKRALAKSANA, B.Sc.

Kewarganegaraan : Indonesia
Jabatan/Pekerjaan : Sekretaris Dewan Pimpinan Harian
Dewan Pimpinan Provinsi Asosiasi
Pengusaha Indonesia (DPP APINDO)
Jawa Barat

Tempat Kedudukan : Hotel éL Royale, Lantai 2, Ruang 12
C, Jl. Merdeka No. 2 Kota Bandung
40111.

Dalam hal ini telah memberikan Kuasa kepada Kuasa Hukumnya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 14 Februari 2023 kepada :

1. Sudarno, S.H.
2. Andri Yules, S.H.
3. Hesti Kurnia Kasih, S.H.

Kesemuanya kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan Advokat pada Kantor Advokat dan Konsultan Hukum Sudarno, S.H., &

Halaman 2 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Partners, yang berlatam di Jl. Samsat Lama Kp. Pasar RT.001
RW.002, Karang Tengah, Kecamatan Cibadak, Kabupaten
Sukabumi, Jawa Barat 43155, alamat elektronik:
sudarno9969@gmail.com/hkkkasih@gmail.com, untuk
selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT** ;

L A W A N

1. GUBERNUR JAWA BARAT, Berkedudukan di Gedung
Sate, Jalan Diponegoro No. 22 Citarum, Kecamatan Bandung
Wetan, Kota Bandung; dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa
Khusus Nomor : 29/HK.04/HUKHAM tanggal 2 Maret 2023,
memberi kuasa kepada:

1. Drs. Teppy Wawan Dharmawan, S.H. sebagai
Kepala Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Provinsi
Jawa Barat;
2. Arief Nadjemudin, S.H., M.Hum. sebagai Analis
Hukum Ahli Madya pada Biro Hukum dan HAM Sekretariat
Daerah Provinsi Jawa Barat;
3. Aditya Putra Perdana, S.H., M.H. sebagai Analis
Hukum Ahli Muda pada Biro Hukum dan HAM Sekretariat
Daerah Provinsi Jawa Barat;
4. Agus Sopian, S.H. sebagai Analis Hukum Ahli
Muda pada Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah
Provinsi Jawa Barat;
5. H. Taufiq, S.H., M.M. sebagai Fungsional Mediator
Hubungan Industrial Ahli Muda pada Dinas Tenaga Kerja
dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat;
6. Pepi Taufik, S.H., M.H. sebagai Fungsional
Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda pada Dinas
Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat;

Halaman 3 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



7. Nisya Yuliana Hidayat, S.IP. sebagai Analis Perkara Peradilan pada Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat;
8. Ria Amiroh Sya'bani, S.H. sebagai Analis Hukum Ahli Pertama pada Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat;
9. Riris Risnayanti Rahmat, S.H. sebagai Analis Hukum Ahli Pertama pada Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat;
10. Irpan Pirmansyah, S.H. sebagai Analis Perkara Peradilan pada Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat;
11. Ahmad Medapri Hablullah, S.H., M.Eng., M.I.D.S. sebagai Analis Perkara Peradilan pada Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat;
12. Ivana Rahman, S.H., M.H. sebagai Analis Perkara pada Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat;
13. Galang, A.Md. sebagai Pengelola Bantuan Hukum pada Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat;

Kesemuanya Warga Negara Indonesia, yang merupakan anggota Tim Bantuan Hukum Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat dan sebagian diantaranya merupakan Aparatur Sipil Negara pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, dalam hal ini mengambil domisili hukum pada Kantor Gubernur Jawa Barat, Gedung Sate, Jalan Diponegoro Nomor 22, Kota Bandung, e-mail: litigasi.jabar@gmail.com. Untuk selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**.

2. DEWAN PIMPINAN WILAYAH FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA (DPW FSPMI) PROVINSI JAWA BARAT,
beralamat di Jalan Babakan Jeruk I, Gang Jeruk Manis No.2

Halaman 4 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

RT. 01, RW. 06, Kelurahan Sukagalih, Kecamatan Sukajadi, Kota Bandung. Berdasarkan Anggaran Dasar Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Periode Tahun 2021-2026, Dalam Bab VI tentang Susunan Organisasi dan Kepengurusan, Pasal 20 ayat (2) tentang Kepengurusan, dan berdasarkan Surat Keputusan dari Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Nomor 11/SK/DPPFSPMI/IV/2021 Tentang Pengesahan/ Pengukuhan Dewan Pimpinan Wilayah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Provinsi Jawa barat Periode 2021-2026 tertanggal 1 April 2021. Dalam hal masing-masing bertindak dalam Jabatannya diwakili oleh :

- | | | |
|-----------------|---|--|
| N a m a | : | SUPARNO, S.H. |
| Kewarganegaraan | : | Indonesia |
| Pekerjaan | : | Ketua Dewan Pimpinan Wilayah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (DPW FSPMI) Jawa Barat. |
| Alamat | : | Jl. Babakan Jeruk I, Gang Jeruk Manis No. 2 RT. 01, RW. 06, Kelurahan Sukagalih, Kecamatan Sukajadi, Kota Bandung. |
- | | | |
|-----------------|---|--|
| N a m a | : | DEDE RAHMAT |
| Kewarganegaraan | : | Indonesia |
| Pekerjaan | : | Sekretaris Dewan Pimpinan Wilayah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (DPW FSPMI) Jawa Barat. |
| Alamat | : | Jl. Babakan Jeruk I, Gang Jeruk Manis No. 2 RT. 01, RW. 06, Kelurahan Sukagalih, Kecamatan Sukajadi, Kota Bandung. |

Dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : 005/DPW-FSPMI-JBR/III/2023 tertanggal 11 Maret 2023 dan Surat Kuasa Khusus Nomor : 004/DPW-FSPMI-

Halaman 5 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



JBR/PTUN/III/2023 tertanggal 11 Maret 2023, memberikan Kuasa kepada;

1. Rengga Pria Utama, S.H. ;
2. Suryadi, S.H. ;
3. Rudol, S.H. ;

Kesemuanya Warga Negara Indonesia, selaku Pengurus Dewan Pimpinan Wilayah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (DPW FSPMI) Propinsi Jawa Barat, Advokat dan Konsultan Hukum. Semuanya bersepakat untuk memilih kedudukan hukum di Kantor Dewan Pimpinan Wilayah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (DPW FSPMI) Provinsi Jawa Barat, di Jalan Babakan Jeruk I, Gang Jeruk Manis No. 2 RT. 01, RW. 06, Kelurahan Sukagalih, Kecamatan Sukajadi, Kota Bandung, e-mail Renggapriahutama@gmail.com. Untuk selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT II INTERVENSI I** ;

3. PIMPINAN DAERAH FEDERASI SERIKAT PEKERJA TEKSTIL SANDANG DAN KULIT SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA (PD FSP TSK SPSI) TINGKAT PROVINSI JAWA BARAT, beralamat di Jalan Lodaya No. 40 A, Kota Bandung. Berdasarkan Lampiran Keputusan Musyawarah Nasional VIII FSP TSK-SPSI tahun 2019 Nomor : Kep.06/MUNAS VIII FSP TSK-SPSI/XI/ 2019, Tentang Penyempurnaan Anggaran Dasar Dan Anggaran Rumah Tangga FSP TSK-SPSI, dan berdasarkan Surat Keputusan Nomor : Kep.081-A/PP/FSP TSK-SPSI/ 07.2019 Tentang Pengukuhan Komposisi dan Personalia Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Provinsi Jawa Barat Masa Bhakti 2019-2024 tanggal 15 Juli 2019, serta berdasarkan ketentuan dalam Anggaran Dasar (AD) Pasal 20 ayat 1 huruf (d), dalam hal masing-masing bertindak dalam Jabatannya diwakili oleh :

Halaman 6 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Nama : ROY JINTO FERianto, S.H.

Kewarganegaraan : Indonesia

Pekerjaan : Ketua Pimpinan Daerah Federasi Serikat
Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit Serikat
Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP TSK
SPSI) Provinsi Jawa Barat.

Tempat tinggal : Jalan Bukit Permata Blok C-4 No. 21 RT.
005, RW. 004 Desa Cilame, Kecamatan
Ngamprah, Kabupaten Bandung Barat.

2. Nama : GURUH HUDHYANTO.

Kewarganegara : Indonesia.

an

Pekerjaan : Sekretaris Pimpinan Daerah
Federasi Serikat Pekerja Tekstil
Sandang dan Kulit Serikat Pekerja
Seluruh Indonesia (PD FSP TSK
SPSI) Provinsi Jawa Barat.

Tempat tinggal : Dusun Cibagus RT. 004, RW. 013
Desa Mekargalih, Kecamatan
Jatinangor Kabupaten Sumedang.

Dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tanggal 16

Maret 2023, memberikan Kuasa kepada :

1. Mangiring Ts Sibagariang, S.H., M.H.;
2. Sarli Sm Lumbantoruan, S.H.;
3. Dion Untung Wijaya, S.H. ;
4. Abdul Akbar, S.H. ;
5. Andri Setiawan, S.H. ;
6. Guntoro, S.H. ;
7. Wayan Suprpta Ginting, S.H. ;
8. Agus Jaenal, S.H., M.H. ;

Halaman 7 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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)



Kesemuanya Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Advokat pada Kantor Lembaga Pembelaan Hukum dan Advokasi Dewan Pimpinan Daerah Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (LPHA – KSPSI) Provinsi Jawa Barat, Alamat Kantor di Jalan Lodaya No. 40 A, Kota Bandung, Jawa Barat, E-mail mangiring.sibagariang@gmail.com. Untuk selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT II INTERVENSI II** ;

4. PIMPINAN DAERAH FEDERASI SERIKAT PEKERJA LOGAM ELEKTRONIK MESIN SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA (DPD FSP LEM SPSI) TINGKAT PROVINSI JAWA BARAT, beralamat di Jalan Lodaya No. 40 A, Kota Bandung, berdasarkan Lampiran Surat Keputusan No.06/Munas VII/FSP-LEM/SPSI/ II/2023 tentang Pengesahan Hasil Sidang Komisi-Komisi Musyawarah Nasional VII FSP LEM SPSI, AD/RT Anggaran Dasar Federasi Serikat Pekerja Logam, Elektronik Dan Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia. Dan Berdasarkan Surat Keputusan Nomor : KEP.034/DPP FSP LEM/SPSI/XI/2021 tentang Pengesahan dan Pengukuhan Kepengurusan Dewan Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Logam, Elektronik dan Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Provinsi Jawa Barat Masa Bhakti Oktober Tahun 2021 s.d. Oktober Tahun 2026 tanggal 11 Oktober 2021, serta berdasarkan ketentuan dalam Anggaran Dasar (AD) Pasal 21, dalam hal masing-masing bertindak dalam Jabatannya diwakili oleh :

1. N a m a : IR. MUHAMAD SIDARTA.
Kewarganegara : Indonesia.
an
Pekerjaan : Ketua Dewan Pimpinan Daerah
Federasi Serikat Pekerja Logam
Elektronik Mesin Serikat Pekerja
Seluruh Indonesia (DPD FSP LEM
SPSI) Provinsi Jawa Barat
Tempat tinggal : Jalan Akasia V No. 7-B Komplek Taman

Halaman 8 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Bukit Lagadar RT. 002, RW. 009,
Kel/Desa Lagadar, Kecamatan
Margaasih, Kabupaten Bandung.

2. **N a m a** : MISYADI KHAERUN.
Kewarganegara : Indonesia.
an
Pekerjaan : Sekretaris Dewan Pimpinan Daerah
Federasi Serikat Pekerja Logam
Elektronik Mesin Serikat Pekerja
Seluruh Indonesia (DPD FSP LEM
SPSI) Provinsi Jawa Barat.
Alamat : Sanggar Indah Banjaran Blok 1-3 No.
21 RT. 008, RW. 006, Desa Nangrak,
Kecamatan Cangkung, Kabupaten
Bandung.

Dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tanggal 16
Maret 2023, memberikan Kuasa kepada :

1. Mangiring Ts Sibagariang, S.H., M.H.;
2. Sarli Sm Lumbantoruan, S.H.;
3. Dion Untung Wijaya, S.H. ;
4. Abdul Akbar, S.H. ;
5. Andri Setiawan, S.H. ;
6. Guntoro, S.H. ;
7. Wayan Suprpta Ginting, S.H. ;
8. Agus Jaenal, S.H., M.H. ;

Kesemuanya Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Advokat pada
Kantor Lembaga Pembelaan Hukum dan Advokasi Dewan
Pimpinan Daerah Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia
(LPHA – KSPSI) Provinsi Jawa Barat, Alamat Kantor di Jalan
Lodaya No. 40 A, Kota Bandung, E-mail
mangiring.sibagariang@gmail.com. Untuk selanjutnya disebut
sebagai **TERGUGAT II INTERVENSI III** ;



ENERGI DAN PERTAMBANGAN SERIKAT PEKERA
SELURUH INDONESIA (PD FSP KEP SPSI) TINGKAT

- N a m a : AGUS KOSWARA

Kewarganegara : Indonesia

an

Pekerjaan : Ketua Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP KEP SPSI) Provinsi Jawa Barat

Tempat tinggal : Telaga Harapan Blok J-8 No. 9 RT. 003, RW. 018, Kelurahan/Desa Telagamurni, Kecamatan Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi
- N a m a : EDI SUHERDI.

Kewarganegara : Indonesia.

Halaman 10 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



an
Pekerjaan : Sekretaris Pimpinan Daerah Federasi
Serikat Pekerja Kimia Energi dan
Pertambangan Serikat Pekerja
Seluruh Indonesia (PD FSP KEP
SPSI) Provinsi Jawa Barat.
Tempat tinggal : Cibodas RT. 003, RW. 11 Kelurahan
Utama, Kecamatan Cimahi Selatan,
Kota Cimahi

Dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tanggal 16
Maret 2023, memberikan Kuasa kepada ;

1. Mangiring Ts Sibagariang, S.H., M.H.;
2. Sarli Sm Lumbantoruan, S.H.;
3. Dion Untung Wijaya, S.H. ;
4. Abdul Akbar, S.H. ;
5. Andri Setiawan, S.H. ;
6. Guntoro, S.H. ;
7. Wayan Suprpta Ginting, S.H. ;
8. Agus Jaenal, S.H., M.H. ;

Kesemuanya Warga Negara Indonesia, Pakerjaan Advokat
pada Kantor Lembaga Pembelaan Hukum dan Advokasi Dewan
Pimpinan Daerah Konfederasi Seikat Pekerja Seluruh
Indonesia (LPHA – KSPSI) Provinsi Jawa Barat, Alamat Kantor
di Jalan Lodaya No. 40 A, Kota Bandung E-mail
mangiring.sibagariang@gmail.com. Untuk selanjutnya disebut
sebagai **TERGUGAT II INTERVENSI IV** ;

**6. PIMPINAN DAERAH FEDERASI SERIKAT PEKERJA ROKOK
TEBBAKAU MAKANAN DAN MINUMAN SERIKAT PEKERJA
SELURUH INDONESIA (PD FSP RTMM SPSI) TINGKAT
PROVINSI JAWA BARAT**, beralamat di Jalan Lodaya No. 40 A,
Kota Bandung, berdasarkan Keputusan Musyawarah Nasional
VI Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan
Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Nomor :

Halaman 11 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



KEP.07/MUNAS VI/FSP RTMM-SPSI/XII/2020 Tentang Penetapan Perubahan dan/atau Penyempurnaan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta Peraturan Organisasi SP RTMM-FSP RTMM-SPSI, Periode 2020-2025, dan berdasarkan Surat Keputusan Nomor. KEP.914/A/PP FSP RTMM-SPSI/IX/2020 Tentang Pengesahan Penggantian Pimpinan Antar Waktu Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Provinsi Jawa Barat Masa Bhakti Tahun 2020-2025 tanggal 26 September 2020, serta berdasarkan ketentuan dalam Anggaran Dasar (AD) Pasal 23 ayat 2 huruf (d) Dalam hal masing-masing bertindak dalam Jabatannya diwakili oleh:

1. N a m a : DRS. H. ATENG RUCHIAT.
Kewarganegaraan : Indonesia.
an
Pekerjaan : Ketua Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP RTMM SPSI) Provinsi Jawa Barat.
Tempat tinggal : GG Lebe No. 14, RT. 004, RW. 009, Kelurahan/Desa Karanganyar, Kecamatan Astana Anyar, Kota Bandung.
2. N a m a : AGUS HAERUDIN.
Kewarganegaraan : Indonesia.
an
Pekerjaan : Sekretaris Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP RTMM SPSI) Provinsi

Halaman 12 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Jawa Barat.
Tempat tinggal : Kp. Bunisari RT. 003, RW. 006,
Kelurahan/Desa Gadobangkong,
Kecamatan Ngamprah, Kabupaten
Bandung Barat.

Dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tanggal 16
Maret 2023, memberikan Kuasa kepada :

1. Mangiring Ts Sibagariang, S.H., M.H.;
2. Sarli Sm Lumbantoruan, S.H.;
3. Dion Untung Wijaya, S.H. ;
4. Abdul Akbar, S.H. ;
5. Andri Setiawan, S.H. ;
6. Guntoro, S.H. ;
7. Wayan Suprapta Ginting, S.H. ;
8. Agus Jaenal, S.H., M.H. ;

Kesemuanya Warga Negara Indonesia, Pakerjaan Advokat
pada Kantor Lembaga Pembelaan Hukum dan Advokasi
Dewan Pimpinan Daerah Konfederasi Seikat Pekerja Seluruh
Indonesia (LPHA – KSPSI) Provinsi Jawa Barat, Alamat
Kantor di Jalan Lodaya No. 40 A, Kota Bandung E-mail
mangiring.sibagariang@gmail.com. Untuk selanjutnya disebut
sebagai **TERGUGAT II INTERVENSI V** ;

Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung tersebut, telah membaca:

1. Surat Penetapan Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara
Bandung Nomor: 22/PEN-DIS/2023/PTUN.BDG, tanggal 21
Februari 2023 tentang Lolos Dismissal;
2. Surat Penetapan Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara
Bandung Nomor: 22/PEN-MH/2023/PTUN.BDG, tanggal 21
Februari 2023 tentang Lolos Dismissal tentang Penunjukan Majelis
Hakim;
3. Surat Penunjukkan Panitera Pengadilan Tata Usaha Negara
Bandung Nomor: 22/PEN-PPJS/2023/PTUN.BDG tanggal 21

Halaman 13 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Februari 2023 tentang Penunjukan Panitera Pengganti dan Juru Sita Pengganti;

4. Surat Penetapan Hakim Ketua Majelis Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Nomor: 22/PEN-PP/2023/PTUN.BDG, tanggal 21 Februari 2023 tentang Penentuan Hari Pemeriksaan Persiapan;

5. Surat Penetapan Hakim Ketua Majelis Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Nomor: 22/PEN-HS/2023/PTUN.BDG, beserta Court Kalender tanggal 21 Maret 2023 tentang Hari Sidang;

6. Surat permohonan sebagai pihak ketiga, tertanggal 16 Maret 2023 yang diajukan oleh DPW FSPMI Provinsi Jawa Barat.

7. Surat permohonan sebagai pihak ketiga, tertanggal 21 Maret 2023 yang diajukan oleh PD FSP TSK SPSI Provinsi Jawa Barat;

8. Surat permohonan sebagai pihak ketiga, tertanggal 21 Maret 2023 yang diajukan oleh DPD FSP LEM SPSI Provinsi Jawa Barat;

9. Surat permohonan sebagai pihak ketiga, tertanggal 21 Maret 2023 yang diajukan oleh PD FSP KEP SPSI Provinsi Jawa Barat

10. Surat permohonan sebagai pihak ketiga, tertanggal 21 Maret 2023 yang diajukan oleh PD FSP RTMM SPSI Provinsi Jawa Barat

11. Surat Penetapan Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Nomor: 22/PEN-MH/2023/PTUN.BDG, tanggal 19 Juni 2023 tentang Pergantian Majelis Hakim;

12. Surat Penunjukan Panitera Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Nomor: 22/PEN-PP/2023/PTUN.BDG tanggal 20 Juni 2023 tentang Pergantian Panitera Pengganti;

13. Penetapan Ketua PTUN Bandung No. 22/PEN-MH/2023/PTUN.BDG tertanggal 31 Juli 2023 Tentang Pergantian Majelis Hakim serta surat-surat yang berkaitan dengan permohonan awal dari Para Pemohon Intervensi dalam perkara ini;

TENTANG DUDUKNYA SENGKETA

Bahwa, Penggugat telah mengajukan Surat Gugatan melalui

Halaman 14 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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

aplikasi *E-Court* yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung tanggal 21 Februari 2023, dibawah Register Perkara Nomor: 22/G/2023/PTUN.BDG, sebagaimana telah diperbaiki pada tanggal 21 Maret 2023;

I. OBJEK GUGATAN

Surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat Nomor: 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat

II. UPAYA ADMINISTRATIF DAN TENGGANG WAKTU.

1. Bahwa Penggugat telah menyampaikan Surat Keberatan kepada Tergugat dengan Surat Nomor 466/DPP-JB/1.2/1.D//2023 Tanggal 9 Januari 2023 yang telah diterima oleh Tergugat pada Tanggal 9 Januari 2023 yang tidak ditanggapi oleh Tergugat sampai saat ini;
2. Bahwa karena tidak ada tanggapan dari Tergugat perihal Keberatan Administratif tersebut, Penggugat kemudian mengajukan Banding Administratif kepada Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia dalam Surat Nomor 470/DPP-JB/1.2/1.D//2023 Tanggal 19 Januari 2023 yang telah diterima oleh Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri Persuratan dan Kearsipan pada Tanggal 25 Januari 2023 dan hingga saat ini belum juga ada tanggapan sehingga Penggugat merasa perlunya mengajukan Gugatan Aquo agar dapat tercipta Kepastian Hukum bagi seluruh Pihak termasuk Penggugat;
3. Bahwa Berdasarkan Pasal 55 Undang-undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang telah di ubah dengan Undang-undang No. 9 Tahun 2004 jo Undang-undang No. 51 Tahun 2009 yang mengatur bahwasanya "*Gugatan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 90 (Sembilan Puluh) Hari terhitung sejak saat diterimanya atau*

Halaman 15 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



diumumkannya Keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara". Dalam hal ini Penggugat baru mengetahui adanya Surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat No. 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 pada Tanggal 9 Januari 2023. Kemudian bila dilihat dari sejak diterimanya Upaya Banding Administratif yang diajukan oleh Penggugat kepada Kementerian Dalam Negeri yang diterima pada Tanggal 25 Januari 2023, maka tenggat waktu maksimum 90 (Sembilan Puluh) hari terhadap Surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat No. 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 jatuh pada Tanggal 26 April 2023. Sehingga pengajuan Gugatan Tata Usaha Negara Aquo masih dalam kurun waktu yang diperkenankan dalam Pasal 55 Undang-undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang telah di ubah dengan Undang-undang No. 9 Tahun 2004 jo Undang-undang No. 51 Tahun 2009 jo Pasal 5 Ayat 1 Peraturan Mahkamah Agung (Perma) Republik Indonesia No. 6 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan setelah Menempuh Upaya Adminstratif, sehingga tidak ada halangan bagi Gugatan A quo agar dapat diterima;

III. KEWENANGAN PENGADILAN

1. Bahwa yang menjadi Objek dalam Gugatan Tata Usaha Negara ini adalah Surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat No. 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/ Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat yang mana Surat Keputusan Gubernur tersebut bersifat *kongkret* yakni mengenai penetapan atas Upah Bagi Pekerja/ Buruh dengan masa kerja 1 (satu) Tahun atau lebih pada perusahaan di Jawa Barat, bersifat *Individual* yakni menysasar pada Pengusaha dan/atau Perusahaan di Jawa Barat yang mayoritas tergabung di dalam wadah Organisasi

Halaman 16 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Penggugat, dan bersifat *final* dimana Surat Keputusan tersebut langsung memiliki Akibat Hukum bagi Penggugat setelah ditetapkan;

2. Bahwa oleh karenanya Surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat No. 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat tersebut dalam hal ini memenuhi Ketentuan Bagian E perihal Rumusan Hukum Kamar Tata Usaha Negara angka 3 huruf (a) Poin 6 Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 4 Tahun 2016 yang menyebutkan bahwasanya Keputusan Tata Usaha Negara dan/atau Tindakan yang berpotensi menimbulkan akibat hukum adalah termasuk di dalam Objek Gugatan pada Pengadilan Tata Usaha Negara sesuai Pasal 1 angka 9 Undang-undang No. 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo Pasal 53 Ayat (1) UU No. 9 Tahun 2004 Tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo Undang-undang Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara dan Surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat No. 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 dapat dikategorikan sebagai Objek Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) berdasarkan Pasal 1 Angka 9 Undang-undang No. 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang berbunyi "*Keputusan Tata Usaha Negara adalah suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final, yang*

Halaman 17 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata”;

3. Bahwa Tergugat dalam hal ini merupakan Pejabat Tata Usaha Negara yang mengepalai Daerah Provinsi Jawa Barat yang telah menerbitkan Surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat No. 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/ Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat, dimana penerbitan Surat Keputusan Aquo dilakukan oleh Tergugat dengan tanpa wewenang dari Peraturan perundang-undangan yang berlaku dan telah bertentangan dengan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB);

4. Bahwa berdasarkan Pasal 1 Angka 8 Undang-undang No. 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang menyebutkan bahwasanya “Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara adalah Badan atau Pejabat yang melaksanakan urusan Pemerintahan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku” dimana Gubernur Provinsi Jawa Barat adalah Kepala Daerah Provinsi Jawa Barat yang diangkat sah secara hukum berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, maka dalam hal ini Gubernur Provinsi Jawa Barat memiliki Legal Standing yang jelas secara hukum untuk dijadikan sebagai Pihak Tergugat pada Gugatan Aquo;

5. Bahwa menurut Pasal 54 Ayat 1 Undang-undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo Undang-undang No. 9 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo Undang-undang No. 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, maka karena Tempat Kedudukan Tergugat

Halaman 18 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(Gubernur Provinsi Jawa Barat) terletak di Jl. Diponegoro No. 22, Citarum, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat, yang masuk ke dalam Wilayah Kewenangan dari Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung, maka sudah tepat bila Gugatan Aquo diajukan kepada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung yang berhak memeriksa dan mengadili Perkara Aquo;

6. Bahwa berdasarkan Pasal 2 Ayat 1 Peraturan Mahkamah Agung (Perma) No. 6 Tahun 2018 yang menyebutkan "*Pengadilan berwenang menerima, memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sengketa administrasi Pemerintahan setelah menempuh Upaya Administratif*", maka karena Penggugat dalam hal Aquo telah mengajukan Keberatan Administratif dan Banding Administratif sebagaimana telah Penggugat urai di atas, maka dalam hal ini pengajuan Gugatan Aquo telah memenuhi ketentuan Pasal 2 Ayat 1 Perma No. 6 Tahun 2018 tersebut dan sudah sepatutnya bila Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung menerima pengajuan Gugatan Aquo;

IV. KEPENTINGAN PENGGUGAT

1. Bahwa Asosiasi Pengusaha Indonesia yang disingkat APINDO adalah organisasi pengusaha Indonesia yang bersifat demokratis, bebas, mandiri dan bertanggung-jawab yang secara khusus menangani bidang hubungan industrial, ketenagakerjaan, investasi dan kegiatan dunia usaha yang didirikan berdasarkan Akta Pendirian Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) No.13 tertanggal 19 Desember 2011, yang dibuat oleh dan dihadapan Suprpto,S.H, Notaris di Jakarta yang perubahan terakhirnya berdasarkan Akta No.31 tanggal 18 Oktober 2018 yang dibuat oleh dan dihadapan Suprpto, S.H, Notaris di Jakarta yang telah mendapatkan pengesahan dari Menkumham Nomor AHU-0000881.AH.01.08 Tahun 2018 tanggal 13 Nopember 2018;

2. Bahwa di dalam Pasal 15 Ayat 4 Huruf (A) dan Pasal 15 Ayat 4 Huruf (B) Halaman 40 s/d Halaman 41 Anggaran Rumah

Halaman 19 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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)



Tangga Akta No. 20 Tanggal 22 Mei 2017 tentang Pernyataan Keputusan Musyawarah Nasional Khusus Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) disebutkan bahwasanya yang berhak untuk mewakili APINDO di dalam dan di luar Pengadilan adalah Ketua Umum bersama-sama dengan Sekretaris Umum Dewan Pimpinan Nasional Asosiasi Pengusaha Indonesia (DPN APINDO) dimana pada Pasal 15 Ayat 4 Huruf (B) Akta tersebut disebutkan bahwasanya untuk tindakan-tindakan tertentu Pimpinan (Ketua Umum dan Sekretaris Umum DPN APINDO) berhak mengangkat Pemegang Kuasa, oleh karenanya dalam hal pengajuan Gugatan Aquo Ketua Umum bersama-sama dengan Sekretaris Umum memberikan Surat Kuasa Khusus No. 042/DPN/1.4/2B/II/23 Tanggal 13 Februari 2023 kepada Dewan Pimpinan Provinsi Jawa Barat yang dalam hal ini diwakili oleh Ketua DPP APINDO Jawa Barat bersama-sama dengan Sekretaris DPP APINDO Jawa Barat untuk mengajukan Gugatan Aquo karena Objek Gugatan yang diajukan berkenaan dengan Upah Minimum Provinsi Jawa Barat yang menjadi *concern* dan menimbulkan dampak bagi DPP APINDO Jawa Barat beserta seluruh Anggotanya;

3. Bahwa DPP APINDO Jawa Barat saat ini telah menaungi Para Pengusaha dan/atau Perusahaan yang berdomisili di Wilayah Provinsi Jawa Barat yang terdiri dari 27 (Dua Puluh Tujuh) Dewan Pimpinan Kota dan/atau Kabupaten APINDO se-Jawa Barat dengan Anggota sebanyak 1.787 (Seribu Tujuh Ratus Delapan Puluh Tujuh) Pengusaha/Perusahaan;

4. Bahwa terbitnya Surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat No. 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat dalam hal ini telah pula menimbulkan kerugian bagi Para Pengusaha dan/atau Perusahaan Anggota

Halaman 20 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



APINDO Jawa Barat karena dapat berpengaruh langsung pada tingkat *cash flow* serta munculnya kenaikan *Labor Cost* dan *Production Cost* yang dapat berimbas pada tingginya harga jual dan Daya Saing untuk mendapatkan Order Produksi yang dapat berakibat pada menurunnya daya serap pasar atas Produk yang dihasilkan oleh Para Pengusaha dan/atau Perusahaan itu sendiri. Bila hal ini terjadi maka akibat terburuknya adalah akan memicu terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) besar-besaran, dimana banyak Pengusaha dan/atau Perusahaan yang akan mengalami gulung tikar atau setidaknya henggang dari Wilayah Provinsi Jawa Barat dan memilih berinvestasi ke tempat atau Wilayah lain yang dirasa lebih terjangkau dan ramah bagi Iklim Usaha itu sendiri. Apalagi bila menimbang masih tingginya tingkat inflasi dan belum pulihnya perekonomian Nasional maupun Regional Jawa Barat akibat adanya Covid 19 yang banyak melumpuhkan industri dan usaha Anggota Penggugat terutama pada Sektor Industri Padat Karya yang banyak menyerap Tenaga Kerja. Hal ini tentu akan membawa preseden buruk bagi perekonomian di Wilayah Provinsi Jawa Barat saat ini dan masa yang akan datang;

5. Bahwa berdasarkan Pasal 53 Ayat 1 Undang-undang No. 9 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang mengatur "*Orang atau Badan Hukum Perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu Keputusan Tata Usaha Negara dapat mengajukan Gugatan tertulis kepada Pengadilan yang berwenang yang berisi tuntutan agar Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan/atau direhabilitasi*", maka sudah sewajarnya bila Penggugat sebagai wadah Perkumpulan yang menaungi banyak aspirasi dari Pengusaha dan/atau Perusahaan di Wilayah Provinsi Jawa

Halaman 21 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Barat, dalam hal ini merupakan Pihak yang dirugikan secara langsung atas munculnya Surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat No. 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 untuk mengajukan Gugatan Aquo dan memperjuangkan seluruh aspirasi Para Pengusaha dan/atau Perusahaan Anggota Penggugat untuk melakukan Gugatan Tata Usaha Negara Aquo terhadap Surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat No. 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat;

V. POSITA POKOK PERKARA

Selanjutnya karena Gugatan Aquo telah memenuhi seluruh hal tersebut di atas, maka berikutnya perkenankan Penggugat mengajukan Gugatan dengan alasan-alasan sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat menaungi para Pengusaha / Perusahaan di Wilayah Jawa Barat yang tergabung di dalam Dewan Pimpinan Provinsi (DPP) APINDO Jawa Barat yang terdiri dari 27 (Dua Puluh Tujuh) Dewan Pimpinan Kota dan/atau Kabupaten APINDO se-Jawa Barat dengan Anggota sebanyak 1.787 (Seribu Tujuh Ratus Delapan Puluh Tujuh) Pengusaha/Perusahaan, serta merupakan salah satu Unsur Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Barat sebagai wakil dari Pengusaha / Perusahaan yang berafiliasi di Wilayah Provinsi Jawa Barat berdasarkan Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat Nomor: 561/Kep.179-Kesra/2022 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.177-Kesra/2021 tentang Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Barat Masa Jabatan Tahun 2021 – 2024 yang terdiri dari 6 (Enam) orang Unsur Pengusaha yang seluruhnya tergabung dan diwakili oleh Penggugat;

Halaman 22 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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)



2. Bahwa Objek Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) dalam hal ini Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat No: 561/Kep.882-Kesra/2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/ Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat telah bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan dan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB) sehingga dari segi Kewenangan, Prosedur, maupun Substansi/Materi yang ada di dalam Objek KTUN Aquo justru menunjukkan bahwa Surat keputusan tersebut dinilai inkonstitusional, dan Tergugat telah melakukan *overlapping of power* (melampaui kewenangan) dan tidak memahami prosedur Peraturan Perundang-undangan yang benar dan dari segi Materi/ substansinya pun menunjukkan bahwa Tergugat tidak memahami bahwa Kewenangan Penetapan Struktur dan Skala Upah dilaksanakan oleh Pimpinan Perusahaan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan, bukan oleh Gubernur.

3. Bahwa Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.882-Kesra/2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/ Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat yang ditetapkan pada Tanggal 28 Desember 2022 dibuat secara mendadak dan terburu-buru yakni menjelang pergantian tahun 2023 dan Surat tersebut baru diterima pada Tanggal 9 Januari 2023 oleh Penggugat. Selain itu Surat Keputusan tersebut dibuat dengan tanpa melibatkan Dewan Pengupahan. Hal ini dapat dilihat dari Tidak adanya Bukti Usulan dan/atau Permintaan dari para Pengusaha melalui Organisasi Penggugat, dan/atau Tidak adanya Bukti Rekomendasi dari Bupati/Walikota di seluruh wilayah Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat yang membahas mengenai permohonan Kenaikan

Halaman 23 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Upah di atas Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) yang telah ditetapkan pada Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/ Kep. 776-Kesra/2022 tanggal 7 Desember 2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/ Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023. Sehingga terbitnya Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 jelas bertentangan dengan Pasal 35 Ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan di mana terbitnya Objek KTUN Aquo dilakukan dengan tanpa adanya saran dan pertimbangan terlebih dahulu dari Dewan Pengupahan Provinsi dimana Penggugat menjadi salah satu unsur di dalam Dewan Pengupahan tersebut;

4. Bahwa atas terbitnya Objek KTUN Aquo, Penggugat telah mengajukan Surat Keberatan dengan Nomor 466/DPP-JB/1.2/1.D/I/2023 Tanggal 9 Januari 2023 kepada Tergugat perihal Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat yang telah diterima oleh Tergugat pada Tanggal 9 Januari 2023 Selanjutnya karena Surat Keberatan tersebut tidak kunjung mendapatkan tanggapan dari Tergugat, maka Penggugat kemudian mengajukan Surat Banding Administratif No. 470/DPP-JB/1.2/1.D/I/2023 Tanggal 19 Januari 2023 kepada Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia yang telah dikirimkan pada Tanggal 25 Januari 2023, yang mana atas Surat Permohonan Banding Administratif tersebut hingga saat ini juga belum mendapatkan tanggapan dari Pihak menteri Dalam Negeri Republik Indonesia selaku Atasan langsung dari Tergugat. Hal inilah yang kemudian melatarbelakangi munculnya Gugatan Aquo agar Yang Mulia Majelis Hakim Tata Usaha Negara Bandung dapat bertindak sebagai corong

Halaman 24 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Keadilan untuk meluruskan perbuatan melampaui kewenangan yang telah dilakukan oleh Tergugat dengan penerbitan Objek KTUN Aquo;

5. Bahwa perlu kiranya Penggugat menjelaskan bahwasanya mengenai Kenaikan Upah di atas Upah Minimum adalah Hak dan ranah absolut dari Perusahaan/Pengusaha dengan Pekerja/Buruhnya sendiri. Kewenangan Pimpinan Perusahaan untuk menyusun struktur skala upah diatur dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 90 A. Selengkapnya sebagai berikut *"Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan"* jo Pasal 21 Ayat 1 Peraturan Pemerintah RI No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang berbunyi *"Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas"*, dan juga di dalam Permenaker Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah, Pasal 5 yang berbunyi *"Struktur dan Skala Upah ditetapkan oleh pimpinan Perusahaan dalam bentuk surat keputusan"*;

6. Bahwa berdasarkan Pasal 90 A Undang-undang Cipta Kerja jo Pasal 5 Permenaker No. 1 Tahun 2017 tersebut maka dapat diketahui adanya Kaidah Hukum bahwa Penetapan Struktur Skala Upah sifatnya adalah Kesepakatan secara Bipartit antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Perusahaan sesuai dengan Kondisi yang telah diatur dalam Pasal 2 Permenaker No. 1 Tahun 2017, bukan ditetapkan oleh Tergugat selaku Kepala Daerah Provinsi Jawa Barat. Sebab yang lebih mengetahui perihal Klasifikasi Jabatan, Masa Kerja, hingga produktivitas Tenaga Kerja adalah Pihak Pengusaha/Perusahaan dengan Pihak Pekerja/Buruh itu sendiri. Tergugat selaku Pemerintah tidak memiliki

Halaman 25 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



kewenangan, hak, maupun kapasitas dalam menentukan Struktur Skala upah Suatu Perusahaan. Dalam hal ini fungsi pengawasan terhadap penentuan Struktur Skala Upah tersebut adalah wilayah kerja dari Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 11 jo Pasal 9 Ayat 2 Permanaker No. 1 Tahun 2017 dan bukan kewenangan Tergugat yang hanya merupakan Pejabat Kepala Daerah secara Administratif. Sehingga perbuatan Tergugat yang menetapkan Upah bagi Pekerja/ Buruh dengan Masa Kerja 1 (satu) Tahun atau lebih pada perusahaan di daerah provinsi Jawa Barat dalam Objek KTUN Aquo merupakan bentuk perbuatan melampaui kewenangannya sendiri yang mana berdasarkan Pasal 31 Ayat 2 Undang-undang No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, maka Objek KTUN yang demikian dapat dibatalkan demi hukum atau dinyatakan tidak sah;

7. Bahwa perlu pula diingat bahwasanya Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 561/ Kep. 776-Kesra/2022 tanggal 7 Desember 2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/ Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023 tidak pernah dicabut oleh penerbitan Objek KTUN Aquo. Sehingga secara hukum, Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 561/ Kep. 776-Kesra/2022 tanggal 7 Desember 2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/ Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023 masih berlaku;

8. Bahwa dengan ikut campurnya Tergugat dalam menentukan Struktur Skala Upah pada Objek KTUN Aquo menyebabkan terjadinya kenaikan Upah Minimum Khusus di Kabupaten/ Kota di seluruh wilayah Jawa Barat bagi Pekerja/ Buruh yang telah bekerja lebih dari 1 (satu) Tahun dan secara faktual telah menyebabkan adanya kenaikan Rasio Upah Minimum Kabupaten/Kota sebesar 6,12% (enam koma dua

Halaman 26 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



belas persen) hingga 10% (sepuluh persen) lebih besar dibandingkan Rasio Upah Minimum Kabupaten/Kota yang telah ditetapkan dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/ Kep. 776-Kesra/2022 tanggal 7 Desember 2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/ Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023. Sehingga terbitnya Objek KTUN Aquo jelas merupakan bentuk akal-akalan dari Tergugat untuk dapat menaikkan Upah Minimum Kabupaten/ Kota Melalui cara mengotak-atik Struktur Skala Upah yang bukan menjadi ranah kewenangan dari Tergugat selaku Kepala Daerah dengan mengelabui Rumusan Pasal 26 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 agar hasil Upah Minimum Kabupaten/ Kota di Jawa Barat Tahun 2023 dapat naik minimal 6,12% (enam koma dua belas persen) hingga 10% (sepuluh persen) bagi Pekerja/ Buruh yang bekerja lebih dari 1 (satu) Tahun. Sementara jumlah Pekerja/Buruh yang bekerja lebih dari 1 (satu) Tahun jelas lebih besar dibandingkan jumlah Pekerja/ Buruh yang bekerja di bawah 1 (satu) Tahun, dengan demikian Ketentuan Upah Minimum Kabupaten/ Kota yang akan lebih sering diterapkan adalah yang mengacu pada Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 dan mengakibatkan Upah Minimum Kabupaten/Kota yang diterapkan di Wilayah Kabupaten/Kota seluruh Provinsi Jawa Barat secara mayoritas akan cenderung lebih tinggi dibandingkan yang telah ditetapkan di dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/ Kep. 776-Kesra/2022 tanggal 7 Desember 2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/ Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023;

9. Bahwa penerbitan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep.882-Kesra/2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau

Halaman 27 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat yang ditetapkan pada Tanggal 28 Desember 2022 yang dilakukan dengan tanpa didasari landasan kewenangan dari Peraturan Perundang-undangan yang berlaku serta dilakukan secara sepihak oleh Tergugat dan tanpa adanya surat Permohonan Diskresi kepada Menteri Dalam Negeri selaku Atasan Langsung Tergugat dan juga tidak pernah ada Bukti Persetujuan dari Menteri Dalam Negeri yang memperbolehkan Tergugat menerbitkan Surat Keputusan Gubernur Nomor: 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 dengan cara Diskresioner. Oleh karenanya dalam hal ini Tergugat telah melanggar Aturan Diskresi dalam Pasal 26 Ayat 2 Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan;

10. Bahwa tentang Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Pasal 92 Ayat 1 jelas diatur *"Pengusaha wajib menyusun Struktur dan Skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan Produktivitas"*. Sehingga dalam hal ini yang memiliki Hak untuk menyusun dan menetapkan besaran Upah Minimum berdasarkan Masa Kerja yang disesuaikan dengan Struktur Skala Upah (SSU) adalah Pengusaha (Penggugat) bukan Tergugat;

11. Bahwa mengenai Pasal 9 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah tidak dapat diartikan dengan penafsiran sendiri. Sebab perihal Urusan Pemerintahan Konkuren haruslah mengacu pula pada Lampiran Pembagian Kewenangan Pusat dan Provinsi Bagian G Bidang Ketenagakerjaan mengenai Hubungan Industrial pada Angkat 3 huruf c Halaman 343 Lampiran Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah diatur bahwa yang menjadi kewenangan Provinsi adalah dalam hal Penempatan upah minimum Provinsi (UMP), upah

Halaman 28 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



minimum sektoral provinsi (UMSP), upah minimum Kabupaten/ Kota (UMK) dan upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMSK). Sementara masih di Bagian G Ketenagakerjaan mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan pada Angka 4 halaman 344 Lampiran Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah Kewenangan Provinsi (Tergugat) hanya dalam hal Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan yang mana dalam hal ini dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan. Artinya kewenangan Tergugat hanya sebatas untuk menyelenggarakan Pengawasan saja bukan untuk membuat Aturan (*Reggeling*) dalam konteks Struktur Skala Upah (SSU). Sehingga terbitnya KTUN Aquo jelas menunjukkan bahwa Tergugat telah melampaui kewenangannya dan tidak memiliki landasan kewenangan dalam menerbitkan KTUN Aquo berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dimana perbuatan Tergugat tersebut telah melanggar Pasal 53 Ayat 2 Undang-undang No. 9 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara;

12. Bahwa tentang Pasal 65 Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dapat dilihat penetapan Struktur Skala upah bukanlah tugas dari Kepala Daerah (Tergugat). Hal ini juga diperkuat dengan Pasal 3 Permenaker No. 1 Tahun 2017 di mana pada Ayat 2 Pasal 3 tersebut mengatur bahwasannya Struktur dan Skala upah yang terdapat di dalam Upah Pokok besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan yang mana kesepakatan di sini mengacu pada Kesepakatan antara Perusahaan/ Pengusaha dengan Pekerja/ Buruh yang nantinya akan ditetapkan oleh Pimpinan Perusahaan dalam bentuk Surat Keputusan sesuai dengan Pasal 5 Permenaker No. 1 Tahun 2017. Sehingga

Halaman 29 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



jelas sebagai bahwasannya Tergugat tidak memiliki wewenang untuk menetapkan Struktur Skala Upah.

13. Bahwa dalam Pasal 15 Undang-undang No. 30 Tahun 2014 Ayat 1 huruf c bahwa Wewenang Tergugat dibatasi oleh cakupan bidang atau materi wewenangnnya, maka dalam hal ini seharusnya mengacu pada Lampiran Bagian G dari Lampiran Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mengatur perihal Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi (Tergugat), dan Pemerintah Kabupaten/Kota dimana pada Angka 3 Sub Bidang Hubungan Industrial huruf c menyebutkan Kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi (Tergugat) adalah dalam hal "*Penempatan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/ Kota (UMSK)*" yang mana dalam hal Aquo Tergugat telah menerbitkan surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tanggal 7 Desember 2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/ Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2022. Sehingga secara hukum seharusnya setelah terbitnya Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tanggal 7 Desember 2022, maka tidak boleh ada lagi Keputusan Apapun yang berdampak terhadap Kenaikan Nilai Upah Minimum Kabupaten/ Kota di Jawa Barat. Keberadaan Objek KTUN Aquo yang muncul pada Tanggal 28 Desember 2022 jelas melanggar ketentuan Pasal 35 Ayat 3 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 yang mengatur bahwa penetapan Upah Minimum Kabupaten/ Kota seharusnya maksimal ditetapkan pada Tanggal 30 November. Oleh karenanya surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022

Halaman 30 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tanggal 28 Desember 2022 yang tiba-tiba memberikan Acuan pada Diktum Kesatunya perihal *“kenaikan Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau lebih pada Perusahaan di Jawa Barat sebesar antara 6,12% (enam koma satu dua persen) sampai dengan 10% (sepuluh persen) dari upah yang diterima oleh pekerja/ buruh di tahun 2022.* Jelas bertentangan dengan Rumusan Formula Penetapan Upah Minimum Kabupaten/ Kota yang diatur dalam Pasal 26 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 yang telah mengatur formula penetapan Batas Bawah dan Batas Atas Upah Minimum Kabupaten/ Kota. Perlu pula dicermati di dalam Pasal 26 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tersebut dapat dilihat mengenai penentuan Upah Minimum Kabupaten/ Kota tidak menggunakan Unsur Struktur dan Skala Upah (SSU). Sebab Tergugat sebagai Pemegang Kebijakan untuk menetapkan Upah Minimum saja sebagaimana Lampiran Undang-undang No. 23 Tahun 2014 Bagian G Sub Bidang Hubungan Industrial Angka 3 huruf c jo berdasarkan Rumus yang tercantum dalam Pasal 26 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021, dan bukan untuk ikut campur dalam hal Struktur dan Skala Upah yang menjadi kewenangan mutlak Perusahaan/Pengusaha (Penggugat) Sesuai Pasal 5 Permenaker No. 1 Tahun 2017 yang bukan hanya mengatur tentang Pekerja/Buruh dengan masa kerja Kurang dari 1 (Satu) Tahun saja, namun menyeluruh meliputi seluruh Masa Kerja dari Para Pekerja/Buruh dalam Perusahaan yang diklasifikasikan berdasarkan Jabatan dengan memperhatikan indikator Kemampuan Perusahaan dan Produktivitas Pekerja/Buruh itu sendiri sesuai Pasal 92 Ayat 1 jo Pasal jo Pasal 90A Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo Pasal 3 Ayat 1 jo Pasal 4 Ayat 1 jo Pasal 4 Ayat 4 jo Pasal 7 Ayat 2 Permenaker No. 1 tahun

Halaman 31 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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)



2017 tentang Struktur dan Skala Upah di mana poin Masa Kerja (Lama Bekerja) telah masuk menjadi salah satu poin dalam faktor kompensasi jabatan sebagaimana dapat dianalisis dari Tabel II.5 Halaman 35 dan Tabel III.6 Halaman 38 Lampiran Permenaker No. 1 Tahun 2017. Apalagi dalam Pasal 90A Undang-undang No. 11 Tahun 2020 secara gamblang menyebutkan bahwa "*Upah di atas Upah Minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/ Buruh di Perusahaan*", sehingga Ketentuan Kenaikan Upah dalam Objek KTUN Aquo tersebut dapat dimaknai sebagai 'Upah di atas Upah minimum' yang secara hukum bukanlah menjadi cakupan bidang atau materi wewenang dari Tergugat dan secara Yuridis sudah sepatutnya agar Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 dinyatakan batal atau tidak sah;

14. Bahwa yang dimaksudkan di dalam Pasal 88 Ayat 3 huruf a dan Pasal 88C Ayat 2 Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah dalam konteks penentuan Upah Minimum berupa *Upah Minimum Provinsi (UMP)*, *Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP)*, *Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)* dan *Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)* sebagaimana yang disebutkan dalam Bagian G Sub Bidang Hubungan Industrial Angka 3 huruf c Lampiran Undang-undang No. 23 Tahun 2014 bukan dalam konteks pembuatan kebijakan (*beschikking*) perihal Kenaikan Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih pada Perusahaan di Wilayah Provinsi Jawa Barat! Sementara perihal Pasal 88C Ayat 2 Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengenai Syarat Tertentu yang harus dipenuhi terlebih dahulu oleh Tergugat dengan mengacu pada Pasal 30 Ayat 2 huruf a dan

Halaman 32 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



b. jo Pasal 35 Ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021, maka dalam konteks Objek KTUN Aquo dapat dilihat bahwasanya dalam menerbitkan Objek KTUN Aquo, Tergugat Tidak pernah ada Bukti Usulan dan/atau Permintaan dari para Pengusaha melalui Organisasi Penggugat selaku wakil dari Unsur Pengusaha/Perusahaan pada Dewan Pengupahan, dan tidak pernah ada Rekomendasi apapun dari Bupati/ Walikota di seluruh Provinsi Jawa Barat perihal usulan Kenaikan Upah bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau lebih sebesar 6,12% (enam koma dua belas persen) sampai dengan 10% (Sepuluh Persen) dari Upah Minimum sehingga penerbitan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 secara hukum telah melanggar ketentuan Pasal 35 Ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021. Adapun bila memperhatikan dari Surat Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor B- M/360/ HI.01.00/XI/2022 Tanggal 11 November 2022 perihal Penyampaian Data Kondisi Ekonomi dan Ketenagakerjaan untuk Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 yang ditujukan kepada Para Gubernur se-Indonesia termasuk kepada Tergugat, maka dapat diketahui bahwasanya Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Jawa Barat dari PDRB Triwulan IV Tahun 2021 ditambah Triwulan I, II, III Tahun 2022 terhadap PDRB Triwulan IV Tahun 2020 ditambah Triwulan I, II, III Tahun 2021 adalah sebesar 5,88% (Lima Koma Delapan Delapan Persen). Sedangkan Nilai Inflasi Gabungan September Tahun 2021 sampai dengan September Tahun 2022 pada Provinsi Jawa Barat adalah sebesar 6,12% (Enam Koma Satu Dua Persen). Dari Data tersebut maka bila mengacu pada Pasal 30 Ayat 2 huruf b yang merumuskan Nilai Persentase Pertumbuhan Ekonomi sebesar 5,88% (Lima Koma Delapan Delapan Persen) dikurangi Nilai Inflasi sebesar

Halaman 33 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



6,12% (Enam Koma Satu Dua Persen) maka akan didapatkan hasil -0,24 % (Minus Nol Koma Dua Empat Persen). Sehingga jelas dalam hal ini konteks “*syarat tertentu*” dalam Pasal 30 Ayat 2 tidak terpenuhi. Karena seluruh Syarat Tertentu dalam Pasal 35 Ayat 1 jo Pasal 30 Ayat 2 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 yang dapat menimbulkan kewenangan bagi Tergugat untuk dapat menerbitkan suatu Surat Keputusan tersebut seluruhnya tidak terpenuhi, maka secara hukum Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 haruslah dinyatakan batal atau tidak sah;

15. Bahwa mengenai ketentuan Pasal 88 Ayat 3 huruf b Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 jo Pasal 4 Ayat 3 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 yang mengatur bahwa “*Pemerintah Daerah dalam melaksanakan Kebijakan Pengupahan wajib berpedoman pada Kebijakan Pemerintah Pusat*”. Sehingga ketentuan Pasal 88 Ayat 3 huruf b Undang-undang No. 11 Tahun 2020 mengacu pada Kebijakan Pengupahan yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 Ayat 2 Undang-undang No. 11 Tahun 2020. Sedangkan kata berpedoman yang dimaksud pada ketentuan Pasal 4 Ayat 3 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 justru menunjukkan Tergugat tidak memiliki kewenangan tersendiri yang melekat pada kedudukannya sebagai Kepala Pemerintah Daerah Provinsi. Justru kata *berpedoman* di dalam Pasal 4 Ayat 3 Peraturan Pemerintah Daerah No. 36 Tahun 2021 tersebut menunjukkan bahwasanya yang memiliki Hak dan Wewenang untuk dapat mengatur atau membuat Regulasi terhadap Kebijakan Pengupahan maupun Struktur dan Skala Upah (SSU) adalah Pemerintah Pusat yang dalam hal Aquo telah menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 1

Halaman 34 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah. Sehingga dalam hal Aquo Tergugat selaku Gubernur Provinsi Jawa Barat tidak memiliki kewenangan ataupun Hak yang melekat untuk dapat membuat Aturan (*Reggeling*) baru sendiri dalam bentuk Keputusan (*Beschikking*). Apalagi baik di dalam Undang-undang No. 11 Tahun 2020 jo Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 jo Permenaker No. 1 Tahun 2017 seluruhnya tidak pernah menyebutkan bahwa Gubernur suatu Provinsi memiliki wewenang atau diperbolehkan untuk menentukan besaran Kenaikan Upah bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih dan menjadikan Aturan tersebut sebagai pedoman untuk penyusunan Struktur Skala Upah. Justru yang ada adalah ketentuan pada Pasal 2 Ayat 1 jo Pasal 5 Permenaker No. 1 Tahun 2017 jo Pasal 21 Ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 jo Pasal 90A jo Pasal 92 Ayat 1 Undang -undang No. 11 Tahun 2020 yang mengatur bahwa kewenangan untuk menetapkan Upah di atas Upah Minimum dilakukan berdasarkan kesepakatan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di Perusahaan dengan memperhatikan pada Struktur Skala Upah yang ditetapkan oleh Perusahaan/Pengusaha (Penggugat) sesuai ketentuan yang diatur dalam Permenaker No. 1 Tahun 2017. Sementara muatan yang terkandung di dalam Objek KTUN Aquo mengandung substansi “Upah di atas Upah Minimum” yang mana hal ini merupakan kewenangan mutlak yang diberikan oleh Peraturan Perundang-undangan terhadap Kesepakatan (Perjanjian) Kerja yang dilakukan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan merupakan ranah Bipartit. Oleh karenanya dalam hal Aquo Tergugat tidak memiliki kewenangan apa pun untuk ikut mencampuri kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atas penghitungan Upah di atas Upah

Halaman 35 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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)



Minimum yang dihasilkan dari penghitungan menggunakan Struktur Skala Upah berdasarkan Permenaker No. 1 Tahun 2017. Sehingga jelas Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 merupakan bentuk dari *overlapping* kewenangan yang malah menunjukkan kesewenang-wenangan dan ketidak cermatan Tergugat yang tidak mampu memahami Peraturan Perundang-undangan yang ada dan sudah sepatutnya bila Yang Mulia Majelis Hakim untuk menyatakan batal atau tidak sah Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 tentang Kenaikan Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih pada Perusahaan di Jawa Barat;

16. Bahwa dalam hal Fungsi Pengawasan, mengenai aturan Pasal 11 Permenaker No. 1 Tahun 2017 yang telah mengatur Pengawasan Pelaksanaan Peraturan Menteri ini (mengenai pelaksanaan Struktur Skala Upah) dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang dalam hal Aquo Kewenangannya terdapat pada Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan. Pada Pasal 1 Angka 10 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (Permenpanrb) No. 30 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan menyebutkan bahwasanya yang dimaksud dengan *"Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan di Bidang Ketenagakerjaan"*, bukan dalam hal pembentukan atau penetapan suatu Aturan Baru dalam rangka implementasi fungsi pengawasan tersebut. Sehingga jelas di dalam seluruh kegiatan Pengawasan Ketenagakerjaan tersebut tidak terdapat satu pun Hak atau Wewenang yang diberikan kepada Pemerintah Daerah Provinsi atau Pengawas

Halaman 36 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Ketenagakerjaan di Daerah Provinsi untuk dapat membuat Aturan sendiri ataupun Aturan Baru dalam bentuk Objek KTUN Aquo meski dalam konteks untuk memastikan telah disusunnya Struktur dan Skala Upah dari Perusahaan-perusahaan. Sedangkan dalam hal Kewenangan Eksekutif Tergugat, di sini adanya Pembagian Kewenangan antara Pemerintah Pusat dan Provinsi pada Bagian G Bidang Ketenagakerjaan mengenai Sub Bidang Hubungan Industrial pada Angka 3 huruf c Halaman 343 Lampiran Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang membatasi Kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi hanya dalam penentuan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/ Kota (UMSK) saja dan disitu tidak terdapat satu pun kewenangan bagi Pemerintah Daerah Provinsi untuk membuat Keputusan perihal Kenaikan Upah di atas Upah Minimum Kabupaten/ Kota dengan mengacu pada Masa Kerja Pekerja/Buruh yang telah diatur tersendiri dalam Permenaker No. 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah. Selain itu pada Bagian G Bidang Ketenagakerjaan Angka 4 mengenai Sub Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Halaman 344 Lampiran Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada Kolom Kewenangan Pemerintah Pusat huruf a disebutkan bahwasanya Penetapan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan adalah ranah Kewenangan dari Pemerintah Pusat, sementara pada kolom Kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi dapat dilihat bahwasanya Kewenangan Pemerintah Provinsi (Tergugat) hanya sebatas dalam hal Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan saja. Sehingga dalam hal ini Tergugat tidak memiliki Kewenangan Eksekutif khusus secara Atributif Konkuren

Halaman 37 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



untuk dapat membuat Surat Keputusan ataupun Regulasi sendiri tentang Penetapan Kenaikan Upah di atas Upah Minimum Kabupaten/ Kota yang sebelumnya telah ditetapkan meski dengan menggunakan alasan apa pun, karena Kewenangan pembuatan Regulasi tersebut mutlak ada di tangan Pemerintah Pusat sebagai pemangku Kebijakan, sedangkan Kewenangan Penetapan Kenaikan Upah di atas Upah Minimum adalah Hak dari Pengusaha yang diberikan oleh Peraturan perundang-undangan yang dituangkan dalam bentuk Kesepakatan atau Perjanjian Kerja 2 (Dua) Pihak (Bipartit) antara Pengusaha dengan Pekerja/ Buruh. Oleh karenanya berdasarkan seluruh hal tersebut sudah sepatutnya bila Yang Mulia Majelis Hakim mengabulkan seluruh Gugatan Aquo dan menyatakan batal Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 tentang Kenaikan Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih pada Perusahaan di Jawa Barat;

17. Bahwa berdasarkan Aturan Pasal 9 Ayat 3 jo Pasal 11 Ayat 1 dan Ayat 2 jo Pasal 12 Ayat 2 huruf a Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah serta Ketentuan dalam Pasal 88 jo Pasal 92 Undang -undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo Pasal 21 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan jo Pasal 3 Permenaker No. 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah dapat dilihat bahwasanya Tergugat tidak memiliki Hak maupun Kewenangan apa pun untuk menetapkan atau membuat Keputusan perihal Kenaikan Upah di atas Upah Minimum Kabupaten/Kota yang merupakan ranah Kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh sesuai Pasal 90A Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dari segi Kewenangan Atributif Konkuren pun Tergugat

Halaman 38 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



jelas tidak memiliki Kewenangan Eksklusif yang melekat karena di dalam Bagian G Bidang Ketenagakerjaan Angka 4 mengenai Sub Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Halaman 344 Lampiran Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada Kolom Kewenangan Pemerintah Pusat huruf a telah jelas mengatur bahwasanya Kewenangan Pemerintah Provinsi (Tergugat) hanya sebatas dalam hal Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan saja dan bukan untuk membuat Keputusan ataupun Ketetapan apapun yang berkenaan dengan Kenaikan Upah di atas Upah Minimum Kabupaten/Kota yang sebelumnya telah ditetapkan dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep. 776-Kesra/2022 tanggal 7 Desember 2022. Oleh karenanya dalam hal ini Tergugat telah melakukan Perbuatan yang melampaui Kewenangannya sendiri dan telah berani *Overlapping of Power* dengan menerbitkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 yang bukan merupakan produk dari Kewenangan Atributif, Mandat ataupun Delegasi. Oleh karenanya sudah sepatutnya bila Yang Mulia Majelis Hakim mengabulkan seluruh Gugatan Aquo dan menyatakan batal atau tidak sah Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 tentang Kenaikan Upah Bagi Pekerja/ Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih pada Perusahaan di Jawa Barat;

18. Bahwa sebelum diterbitkannya Objek KTUN Aquo, Tergugat tidak bersedia menerima dan bertemu dengan Para Pengusaha Jawa Barat dan Organisasi Penggugat untuk Audiensi guna membahas perihal Pengupahan Tahun 2023 yang telah disampaikan melalui Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat Nomor: 9535/TK/03.02.02/HI&Jamsos Tanggal 16 Desember 2022

Halaman 39 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan tidak pernah pula meminta Rekomendasi dari Bupati/Walikota di seluruh Wilayah Provinsi Jawa Barat perihal Kenaikan Upah di atas Upah Minimum Kabupaten/Kota yang telah ditetapkan dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/ Kep. 776-Kesra/2022 tanggal 7 Desember 2022. Selain itu penerbitan Objek KTUN Aquo juga dilakukan sepihak oleh Tergugat dengan tanpa landasan Kewenangan yang benar baik dari segi Kewenangan Atributif, Delegasi, ataupun Mandat. Adapun perihal presentasi minimal Kenaikan Upah yang secara sewenang-wenang ditetapkan dalam Diktum Kesatu Objek KTUN Aquo dengan tanpa landasan Rumusan Formulasi yang benar dan jelas bertentangan dengan Rumusan dalam Pasal 30 Ayat 2 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 secara Yuridis tidak dapat dibenarkan apalagi dalam hal ini Tergugat telah dengan sengaja mencampuri ranah Kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh yang secara hukum merupakan Aturan Mutlak yang mengikat bagi Para Pihak yang melakukan Perjanjian sebagaimana Asas *Acta Sunt Servanda* sehingga Tergugat sebagai Pihak Ketiga tidak memiliki Hak untuk ikut campur dalam Kesepakatan atau Perjanjian perihal Kenaikan Upah di atas Upah Minimum Kabupaten/Kota yang dituangkan di dalam Perjanjian/Kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di Perusahaannya masing-masing karena Kewenangan Tergugat hanya sebatas dalam hal penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota dan bukan dalam hal Kenaikan Upah di atas Upah Minimum Kabupaten/Kota yang didasarkan dari perhitungan Struktur dan Skala Upah di dalam Permenaker No. 1 Tahun 2017 berserta Lampirannya. Padahal dengan tidak adanya Usulan dari Para Pengusaha di Jawa Barat dan tidak adanya Rekomendasi dari Bupati/Walikota perihal permohonan

Halaman 40 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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)



Kenaikan Upah di atas Upah Minimum Kabupaten/Kota yang telah ditetapkan dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/ Kep. 776-Kesra/2022 tanggal 7 Desember 2022 justru menunjukkan bahwa tidak ada kepentingan mendesak untuk dikeluarkannya Aturan berupa Keputusan untuk Kenaikan Upah di atas Upah Minimum Kabupaten/Kota dengan mengacu pada Prosentase yang bahkan tidak jelas formulasinya di dalam Objek KTUN Aquo. Oleh karenanya sudah sewajarnya bila Yang Mulia Majelis Hakim mengabulkan seluruh Gugatan Aquo dan menyatakan batal atau tidak sah Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 tentang Kenaikan Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih pada Perusahaan di Jawa Barat;

19. Bahwa bila menelaah dari segi Tujuan Diskresi pada Pasal 22 Ayat 2 Undang-undang No. 30 Tahun 2014 maka substansi yang terkandung dalam Objek KTUN Aquo bukanlah ditujukan untuk melancarkan penyelenggaraan Pemerintahan ataupun untuk mengisi kekosongan hukum dan bukan pula untuk mengatasi stagnasi Pemerintahan. Sebab dalam konteks Kenaikan Upah di atas Upah Minimum Kabupaten/Kota jelas telah diatur dalam Pasal 90 A Undang-undang No. 11 Tahun 2020 dengan memperhatikan ketentuan Struktur dan Skala Upah pada Permenaker No. 1 Tahun 2017 di mana kewenangan untuk menetapkan Struktur dan Skala Upah adalah mutlak merupakan kewenangan dari Pengusaha, sedangkan Kenaikan Upah di atas Upah Minimum Kabupaten/Kota dilakukan berdasarkan Kesepakatan Bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di Perusahaannya masing-masing berdasarkan kemampuan masing-masing Perusahaan dan Produktivitas dari individu Pekerja/ Buruh itu sendiri dalam bentuk Klasifikasi Jabatan dan Penilaian Kinerja

Halaman 41 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



serta Masa Jabatan (Pengalaman Kerja) yang seluruhnya telah secara detail diatur dalam Permenaker No. 1 Tahun 2017 beserta Lampiran Permenaker No. 1 Tahun 2017. Tergugat yang telah mematok Persentase 6,12 % (Enam Koma Satu Dua Persen) hingga 10% (Sepuluh Persen) bagi Pengusaha untuk menyusun Struktur Skala Upah jelas telah bertentangan dengan Rumus Penghitungan Penetapan Struktur dan Skala Upah yang dicantumkan dalam Lampiran Permenaker No. 1 Tahun 2017. Sehingga dalam hal ini terbitnya Objek KTUN Aquo oleh Tergugat jelas telah bertentangan dengan Syarat Diskresi pada Pasal 24 Undang-undang No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan sebab Objek KTUN Aquo telah melanggar banyak ketentuan Peraturan Perundang-undangan dan telah pula melanggar Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB) di mana dalam hal ini Tergugat justru telah menyalahgunakan wewenang, menimbulkan ketidakpastian hukum, dan tidak cermat. Apalagi setiap Perusahaan di setiap wilayah Kabupaten/ Kota memiliki tingkat Kemampuan yang berbeda-beda dan tidak dapat disamakan dalam bentuk persentase. Sehingga dari segi Materiil dan cakupan bidang pun Objek KTUN Aquo telah bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan lainnya yang hierarkinya lebih tinggi serta bertentangan pula dengan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik. Selain itu penerbitan Objek KTUN Aquo telah melanggar prosedur Penggunaan Diskresi pada Pasal 26 jo Pasal 27 jo Pasal 28 Undang-undang No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan yang mengatur bahwasanya Tergugat haruslah meminta ijin secara tertulis kepada Atasan langsungnya yang dalam hal ini adalah Menteri Dalam Negeri yang mana hal ini tidak dilakukan oleh Tergugat sebelum menerbitkan Objek KTUN Aquo. Sehingga

Halaman 42 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



menurut Pasal 30 Ayat 1 huruf c dan Pasal 30 Ayat 2 Undang-undang No. 30 Tahun 2014 maka penerbitan Objek KTUN Aquo dapat dikategorikan sebagai Diskresi yang melampaui wewenang yang akibat hukumnya Objek KTUN Aquo menjadi tidak sah;

20. Bahwa karena penerbitan Objek KTUN Aquo telah melanggar AAUPB dan melanggar Pasal 26, Pasal 27, dan Pasal 28 Undang-undang No. 30 Tahun 2014 di mana dalam hal ini Tergugat juga telah mencampuradukkan kewenangan Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah Provinsi dengan mendasarkan kewenangan penerbitan Objek KTUN Aquo dari kewenangan Atributif Konkuren yang dimaknai dengan salah oleh Tergugat, maka secara hukum berdasarkan Pasal 31 Ayat 2 Undang-undang No. 30 Tahun 2014 maka Objek KTUN Aquo dapat dibatalkan demi hukum. Oleh karenanya Penggugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim agar berkenan mengabulkan seluruh Gugatan Aquo dan menyatakan batal atau tidak sah Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 tentang Kenaikan Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih pada Perusahaan di Jawa Barat serta menghukum kepada Tergugat untuk mencabut Surat Keputusan tersebut;

21. Bahwa pada Pasal 4 Ayat 3 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyebutkan "*Pemerintah Daerah dalam melaksanakan Kebijakan Pengupahan wajib berpedoman pada Kebijakan Pemerintah Pusat*" yang menunjukkan bahwasanya Tergugat sebagai Pimpinan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat hanya memiliki fungsi sebagai pelaksana Kebijakan saja dari seluruh Peraturan Perundang-undangan yang telah dibuat oleh Pemerintah Pusat yang dalam hal ini mengacu pada Pasal 90A Undang-

Halaman 43 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



undang No. 11 Tahun 2020 dimana untuk Kenaikan Upah di atas Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) ditetapkan berdasarkan Kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di dalam Perusahaannya yang tertuang di dalam Perjanjian Kerja itu sendiri yang mengikat bagi Para Pihak di dalam Perjanjian tersebut sebagaimana Syarat sahnya Perjanjian yang terdapat pada Pasal 1320 KUHPerdara dan terikat pula dengan Azas *Pacta Sunt Servanda* dimana Perjanjian tersebut menjadi Hukum yang mengikat mutlak bagi Para Pihaknya. Sehingga dalam hal ini peran Tergugat hanyalah dalam hal Pengawasan Ketenagakerjaan yang dalam prakteknya telah dilaksanakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja sebagaimana Pembagian Kewenangan Atributif Konkuren yang diatur dalam Bagian G Bidang Ketenagakerjaan mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan pada Angka 4 Halaman 344 Lampiran Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menyebutkan bahwa Pemerintah Daerah dalam hal ini Tergugat hanya berfungsi sebagai penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan saja yang bila mengacu pada Pasal 1 Angka 10 Permenpanrb No. 30 Tahun 2020 maka kewenangan Tergugat hanya sebatas dalam hal “kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan di Bidang Ketenagakerjaan”, bukan dalam hal membuat aturan baru atau kebijakan baru yang justru menimbulkan ketidakpastian hukum dan bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan lainnya yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. Sementara mengenai Pasal 5 Ayat 2 huruf b Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021, sebab Pasal 5 Ayat 2 huruf b tersebut tidak dapat berdiri sendiri dan haruslah pula mengacu pada Pasal 5 Ayat 1 jo Pasal 4 Ayat 1 jo Pasal 4

Halaman 44 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Ayat 3 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 yang menegaskan bahwasanya yang memiliki Hak Kewenangan untuk menetapkan Kebijakan Pengupahan adalah Pemerintah Pusat bukan Pemerintah Daerah Provinsi yang hanya memiliki fungsi selaku pelaksana Kebijakan dari Pemerintah Pusat saja!;

22. Bahwa bila merujuk pada Bunyi Pasal 4 Ayat 3 Permenaker No. 1 Tahun 2017 pada Poin di atas, maka Diktum Kesatu Objek KTUN Aquo tidak bisa seenaknya dijadikan sebagai Pedoman dalam pelaksanaan Pasal 4 Permenaker No.1 Tahun 2017 tersebut. Sebab bila mengacu pada Ketentuan Pasal 4 Ayat 1 dan Pasal 4 Ayat 3 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2017 maka yang secara tegas memiliki Hak Wewenang untuk menerbitkan atau menetapkan Kebijakan Pengupahan hanyalah Pemerintah Pusat. Sementara itu, Bunyi Diktum Kesatu pada Objek KTUN Aquo yang menyebutkan perihal Persentase Kenaikan sebesar 6,12% (Enam Koma Satu Dua Persen) hingga 10% (Sepuluh Persen) tersebut jelas tidak pernah diatur dan tidak pernah ditetapkan sebelumnya dalam seluruh Peraturan Perundang-undangan yang telah diterbitkan oleh Pemerintah Pusat. Sehingga dalam hal ini munculnya Persentase Kenaikan sebesar 6,12% (Enam Koma Dua Belas Persen) hingga 10% (Sepuluh Persen) tersebut tidak memiliki payung hukum atau dasar hukum serta dasar penghitungan yang jelas dan hal yang demikian secara Yuridis suatu Peraturan Perundang-undangan jelas sangat tidak dibenarkan dan bertentangan pula dengan Undang-undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang kemudian di ubah dengan Undang-undang No. 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang -undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundangan-

Halaman 45 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



undangan yang kemudian diubah lagi terakhir dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundangan-undangan;

23. Bahwa selain tidak adanya rumusan atau formulasi yang jelas perihal penghitungan munculnya Angka Persentase 6,12% (Enam Koma Satu Dua Persen) hingga 10 % (Sepuluh Persen) tersebut, Angka Persentase 6,12% (Enam Koma Satu Dua Persen) juga bertentangan dengan Ketentuan Formulasi dalam Pasal 30 Ayat 2 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 yang justru memberikan rumusan Nilai Pertumbuhan Ekonomi dikurangi dengan Nilai Inflasi sehingga didapatkan perhitungan $5,88\% - 6,12\% = (-) 0,24\%$ (Minus Nol Koma Dua Empat Persen) dan seharusnya dalam kondisi Minus tersebut penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota pun seharusnya menggunakan kembali Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun sebelumnya sehingga jelas disini bahwasanya rumusan Angka Persentase 6,12% (Enam Koma Dua Belas Persen) tersebut telah bertentangan dengan Pasal 30 Ayat 2 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2022 sehingga Nilai tersebut secara hukum tidak sah untuk dijadikan sebagai Pedoman dalam penghitungan Struktur dan Skala Upah. Sementara mengenai Angka Persentase 10% (Sepuluh Persen) sebagai acuan maksimum pada Diktum Kesatu Objek KTUN Aquo tidak jelas pula darimana sumber perhitungannya padahal berdasarkan Pasal 90 B Ayat 3 jo Pasal 88 C Ayat 6 Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diatur bahwasanya yang seharusnya dijadikan sebagai acuan adalah Data dari Badan/Lembaga yang berwenang dalam Bidang Statistika. Sehingga karena Persentase 6,12 % (Enam Koma Satu Dua Persen) hingga 10 % (Sepuluh Persen) tersebut dihasilkan dari perhitungan yang tidak

Halaman 46 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



kredibel serta tidak didukung oleh Rumus yang telah ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan oleh Pemerintah Pusat, maka secara Yuridis Angka Persentase 6,12% (Enam Koma Dua Belas Persen) hingga 10 % (Sepuluh Persen) tersebut tidak layak dan tidak dapat dijadikan sebagai Pedoman bagi Penghitungan Struktur dan Skala Upah. Berdasarkan seluruh hal tersebut maka Objek KTUN Aquo tidak memiliki Kapasitas sebagai suatu Kebijakan dari segi prosedur maupun Materi Substansinya dan sudah sepatutnya bila Majelis Hakim Yang Bijaksana berkenan mengabulkan seluruh Gugatan Aquo dan menyatakan batal atau tidak sah Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 tentang Kenaikan Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih pada Perusahaan di Jawa Barat serta menunda keberlakuan Surat Keputusan tersebut;

24. Bahwa Diktum Keempat pada Objek KTUN Aquo yang menyebutkan "*Bagi Perusahaan yang telah menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah sebelum ditetapkannya Keputusan ini, dapat mengikuti skema yang telah diterapkan tanpa memperhatikan Diktum KESATU*". Hal ini jelas menimbulkan ambiguitas pada Objek KTUN Aquo dimana pada Diktum KEDUA menyebutkan Objek KTUN Aquo sebagai "*pedoman*" namun pada Diktum KEEMPAT-nya justru memberikan peluang bagi Perusahaan untuk tidak mempedomani Objek KTUN Aquo. Hal ini juga menimbulkan tidak adanya Kepastian Hukum, sedangkan di seluruh Perusahaan dan/atau Pengusaha yang tergabung di dalam Organisasi Penggugat, seluruhnya telah melaksanakan Penetapan Struktur dan Skala Upah yang diatur dalam Permenaker No. 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah. Artinya bila merujuk pada Diktum KEEMPAT Objek

Halaman 47 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



KTUN Aquo, maka seharusnya Penggugat tidak perlu mempedomani Objek KTUN Aquo lagi. Namun karena Tergugat telah menerbitkan Objek KTUN Aquo yang mengatur kenaikan "sebesar 6,12% (*Enam Koma Dua Belas Persen*) sampai dengan 10 % (*Sepuluh Persen*) dari upah yang diterima oleh Pekerja/Buruh di Tahun 2022", maka tentunya hal ini berpotensi menimbulkan gejolak pada Pekerja/Buruh yang pastinya akan meminta penyesuaian kenaikan lagi dalam Struktur dan Skala Upah dengan mengacu pada Objek KTUN Aquo meskipun dahulunya sudah ada penetapan Struktur dan Skala Upah yang telah berlaku dan diperjanjikan di dalam Perjanjian/Kesepakatan Bipartit antara Pengusaha/Perusahaan dengan Pekerja/ Buruh. Efeknya bila akhirnya Pengusaha tetap mengacu pada Diktum KEEMPAT Objek KTUN Aquo sementara Pekerja/Buruh menginginkan penyesuaian seperti pada Diktum KESATU Objek KTUN Aquo, maka tentu hal ini akan memicu masalah yang lebih besar dimana tidak akan ada titik temu antara Pengusaha/Perusahaan dengan Pekerja/Buruh dan bila diteruskan hal ini dapat memicu konflik horisontal yang dapat berpengaruh pada stabilitas Wilayah Provinsi Jawa Barat itu sendiri. Selain itu, bila tetap tidak dapat terjadi kesepakatan antara Pengusaha/Perusahaan dengan Pekerja/Buruh meski di Tahun sebelumnya sudah ada penetapan Struktur dan Skala Upah yang bisa tetap diberlakukan sebagaimana Diktum KEEMPAT Objek KTUN Aquo, maka pada akhirnya yang paling terkena imbas dari tidak tercapainya kesepakatan Struktur dan Skala Upah tersebut adalah Perusahaan/Pengusaha (Penggugat) yang sewaktu-waktu bisa mendapatkan sanksi dari Tergugat yang membawahi Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Ketenagakerjaan

Halaman 48 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Provinsi Jawa Barat sesuai Diktum Ketujuh Objek KTUN Aquo;

25. Bahwa ambiguitas aturan di dalam Diktum Keempat dengan Diktum Kesatu dan Kedua Objek KTUN Aquo jelas hanya akan memicu lebih banyak konflik di kemudian hari yang malah akan berdampak negatif pada perkembangan dunia usaha dan industri di Wilayah Provinsi Jawa Barat. Tentu Pekerja/Buruh akan lebih memilih untuk melakukan penyesuaian sesuai dengan Objek KTUN Aquo yang dihitung dari acuan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2023 dengan nilai prosentase yang lebih tinggi dibandingkan dengan hitungan Struktur dan Skala Upah yang sudah ditetapkan sejak sebelum Objek KTUN Aquo terbit. Karena penetapan Struktur dan Skala Upah yang dilakukan sebelum Objek KTUN Aquo terbit tentunya akan dihitung dari besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2022 yang lebih kecil dibandingkan dengan besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2023. Dari sini saja dapat dilihat bahwasanya terbitnya Objek KTUN Aquo justru hanya menimbulkan ketidakpastian hukum di tengah masyarakat dan sudah sepatutnya bila Objek KTUN yang demikian haruslah dinyatakan batal atau tidak sah;

26. Bahwa dari seluruh hal yang telah Penggugat jelaskan pada gugatan Aquo justru memperlihatkan bahwa keberadaan Objek KTUN Aquo hanya menimbulkan Ketidakpastian hukum dan melanggar Asas Kepastian Hukum dengan banyaknya Peraturan Perundang-undangan yang telah dilanggar dalam Penerbitan Objek KTUN tersebut. Penerbitan Objek KTUN Aquo malah menunjukkan adanya ketidakcermatan dan penyalahgunaan kewenangan yang dilakukan oleh Tergugat yang asal menerbitkan Kebijakan tanpa memperhatikan koridor batasan kewenangan miliknya sendiri yang telah

Halaman 49 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



dibatasi dalam Peraturan Perundang-undangan yang berlaku sehingga dalam hal ini Tergugat telah melanggar Asas Kecermatan dan Asas Tidak Menyalahgunakan Kewenangan di dalam Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB). Selain itu dengan tidak mempertimbangkan posisi Dunia Usaha serta keberlangsungan usaha itu sendiri agar dapat bertahan dan meminimalisir pemutusan hubungan kerja, serta tidak adanya stimulan kepada para Pelaku Usaha/Perusahaan (Penggugat) maka dalam hal ini Tergugat telah melanggar Asas Kebijaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 Undang-undang No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan;

27. Bahwa penerbitan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 telah menunjukkan bahwasanya Tergugat telah melanggar Asas Kepastian Hukum, Asas Kecermatan, Asas Keadilan dan Kewajaran, serta Asas Kebijaksanaan dalam Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB) yang terdapat pada Pasal 10 Ayat 1 Undang-undang No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan. Selain itu Objek KTUN Aquo juga telah melanggar Pasal 90A jo Pasal 92 Ayat 1 jo Pasal 92A Undang-undang No. 11 Tahun 2020 jo Pasal 4 Ayat 1 jo Pasal 4 Ayat 3 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 jo Pasal 2 Ayat 1 jo Pasal 5 Permenaker No. 1 Tahun 2017 jo Bagian G Bidang Ketenagakerjaan mengenai Hubungan Industrial pada Angka 3 huruf c Halaman 343 Lampiran Undang-undang No. 23 Tahun 2014 jo Bagian G Bidang Ketenagakerjaan mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan pada Angka 4 Halaman 344 Lampiran Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah jo Pasal 26 jo Pasal 28 jo Pasal 30 jo Pasal 31 jo Pasal 32 Undang-undang No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan jo Undang-undang No. 12

Halaman 50 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang kemudian di ubah dengan Undang-undang No. 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundangan-undangan yang kemudian diubah lagi terakhir dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundangan-undangan. Sehingga dari seluruh hal tersebut dapat dilihat bahwasanya seluruh alasan yang dimaksud dalam Pasal 53 Ayat 2 huruf a dan huruf b Undang-undang No. 9 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo Undang-undang No. 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara seluruhnya telah terpenuhi. Sehingga sudah sepatutnya apabila Yang Mulia Majelis Hakim menyatakan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 batal atau tidak sah;

28. Bahwa karena Tergugat adalah Pihak yang telah menerbitkan Objek KTUN Aquo hingga menyebabkan terjadinya Gugatan Aquo, maka mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim agar menghukum Tergugat untuk membayar seluruh Biaya Perkara;

VI. DALAM PENUNDAAN

- 1.** Bahwa apabila Objek KTUN Aquo tetap diberlakukan, maka Perusahaan/Pengusaha yang sebelumnya sudah menetapkan Struktur Skala Upah mau tidak mau akan didesak oleh Pekerja/Buruh untuk tetap melakukan penyesuaian Struktur Skala Upah baru berdasarkan Objek KTUN Aquo. Sementara hal ini akan bertentangan sendiri dengan DIKTUM KEEMPAT Objek KTUN Aquo itu sendiri. Bila hal ini terus dibiarkan tanpa adanya

Halaman 51 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



kepastian hukum, maka dapat memicu memanasnya hubungan Bipartit antara Pengusaha/Perusahaan dengan Pekerja/Buruh di dalam Perusahaannya. Alhasil hal tersebut justru akan semakin memperburuk iklim usaha di Wilayah Provinsi Jawa Barat yang dapat mengancam stabilitas produktivitas serta perekonomian Pekerja/Buruh di Wilayah provinsi Jawa Barat itu sendiri;

2. Bahwa berikut ini Penggugat sampaikan Sampling Simulasi Data Kenaikan Upah Minimum yang dihitung dari Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Tahun 2023 per 31 Januari 2023 yang menggunakan hasil Rumus Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 yang Penggugat dapatkan dari 77 (Tujuh Puluh Tujuh) Perusahaan yang diambil dari 7 (Tujuh) Wilayah Kota Kabupaten di Jawa Barat dari Total 1.787 (Seribu Tujuh Ratus Delapan Puluh Tujuh) Pengusaha/Perusahaan yang menjadi Anggota DPP APINDO Jawa Barat.

N O	DAERAH / WILAYAH	UMK TH. 2022	KENAIKAN UPAH BERDASAR PP NO.36/21			KENAIKAN MINIMAL SSU TH 2023		
			UMK 2023	TH. 2023	NILAI KENAIKA N UMK (Rp)	%	NILAI KENAIKA N (Rp)	%
1	KABUPATEN PURWAKARTA	4.173.568,61	4.173.568,61	4.173.	-	-	263.774,71	6,1 2
2	KABUPATEN SUBANG	3.064.218,08	763,75	3.103.	9.545,67	3 1,2 9	193.662,38	6,1 2
3	KABUPATEN BOGOR	4.217.206,00	206,00	4.217.	-	-	266.532,65	6,1 2
4	KABUPATEN SUKABUMI	3.125.444,72	568,01	3.160.	5.123,29	3 1,1 2	197.531,98	6,1 2
5	KOTA BANDUNG	3.774.860,78	991,85	3.883.	9.131,07	10 2,8 9	238.575,88	6,1 2
6	KOTA CIMAHI	3.272.668,50	575,81	3.393.	0.907,31	12 3,6 9	206.836,71	6,1 2
7	KABUPATEN BANDUNG	3.241.929,67	134,27	3.249.	7.204,60	0,2 2	204.893,98	6,1 2



Dari Tabel Simulasi tersebut dapat diketahui bahwasanya bila dihitung dengan Rumusan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang menggunakan Rumus Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021, maka Kenaikan Struktur Skala Upah sebesar 6,12% (Enam Koma Satu Dua Persen) tetap membawa dampak yang sangat besar bagi Penggugat (Pengusaha/Perusahaan) baik bagi wilayah yang mengalami Kenaikan Upah seperti Kabupaten Subang, Kabupaten Sukabumi, Kota Bandung, Kota Cimahi, Kabupaten Bandung, serta berdampak pula bagi wilayah yang tidak mengalami Kenaikan Upah seperti Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Bogor;

3. Bahwa selanjutnya bila Data Tabel di atas yang menggunakan Rumusan Upah Minimum dari Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 dikomparasikan dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Wilayah Provinsi Jawa Barat Tahun 2022, maka dapat diketahui Nilai Kerugian yang harus ditanggung oleh Pengusaha/Perusahaan per Bulan adalah :



NO	DAERAH / WILAYAH	UMK TH. 2022	SELISIH KENAIKAN SSU - UMK		SAMPLING SIMULASI TOTAL POTENSI / KERUGIAN LABOUR COST			
			POTENSI / KERUGIAN (Rp) / TENAGA KERJA	%	JUMLAH TENAGA KERJA / PERUSAHAAN (Orang)	JUMLAH PERUSAHAAN (PT) DI KABUPA- TEN / KOTA	KERUGIAN/ BULAN (Rp)	KERUGIAN/ TAHUN (Rp)
1	KABUPATEN PURWAKART A	4.173.568,6 1	400.250,40	9,59	16.911	10	6.768.634.59 7,67	81.223.615.17 2,05
2	KABUPATEN SUBANG	3.064.218,0 8	254.316,64	8,19	20.153	12	5.125.243.31 6,50	61.502.919.79 8,05
3	KABUPATEN BOGOR	4.217.206,0 0	404.435,28	9,59	37.845	29	15.305.853.35 0,81	183.670.240.20 9,75
4	KABUPATEN SUKABUMI	3.125.444,7 2	264.610,73	8,37	40.836	18	10.805.643.94 1,77	129.667.727.30 1,23
5	KOTA BANDUNG	3.774.860,7 8	252.882,76	6,51	8.099	3	2.048.097.47 0,24	24.577.169.64 2,86
6	KOTA CIMAHI	3.272.668,5 0	192.945,66	5,69	3.500	1	675.309.80 0,41	8.103.717.60 4,88
7	KABUPATEN BANDUNG	3.241.929,6 7	303.700,48	9,35	11.483	4	3.487.392.55 8,40	41.848.710.70 0,75
TOTAL					38.827	77	44.216.175.035, 80	530.594.100.429, 57

Dari Tabel tersebut dapat diketahui bahwasanya Potensi Kerugian yang harus ditanggung oleh Pengusaha/Perusahaan per Tenaga Kerja bila Objek KTUN Aquo diterapkan pada Kabupaten Purwakarta adalah sebesar Rp 400.250,40 (Empat Ratus Ribu Dua Ratus Lima Puluh Koma Empat Puluh), pada Kabupaten Subanng sebesar Rp 254.316,64 (Dua Ratus Lima Puluh Empat Ribu Tiga Ratus Enam Belas Koma Enam Puluh Empat Rupiah), Kabupaten Bogor sebesar Rp 404.435,28 (Empat Ratus Empat Ribu Empat Ratus Tiga Puluh Lima Koma Dua Puluh Delapan Rupiah), Kabupaten Sukabumi sebesar Rp 264.610,73 (Dua Ratus Enam Puluh Empat Ribu Enam Ratus



Sepuluh Koma Tujuh Puluh Tiga Rupiah), Kota Bandung sebesar Rp 252.882,76 (Dua Ratus Lima Puluh Dua Ribu Delapan Ratus Delapan Puluh Dua Koma Tujuh Puluh Enam Rupiah), Kota Cimahi sebesar Rp 192.945,66 (Seratus Sembilan Puluh Dua Ribu Sembilan Ratus Empat Puluh Lima Koma Enam Puluh Enam Rupiah), dan Kabupaten Bandung sebesar Rp 303.700,48 (Tiga Ratus Tiga Ribu Tujuh Ratus Koma Empat Puluh Delapan Rupiah). Yang bila dikalikan dengan jumlah masing-masing Tenaga Kerja per Perusahaan, maka tentu jumlah tersebut sangatlah signifikan dan dapat mempengaruhi roda usaha Pengusaha/Perusahaan. Sebagai contoh di dalam Tabel tersebut disebutkan bahwa pada Kabupaten Bogor terdapat kenaikan Upah sebesar 9,59% (Sembilan Koma Lima Sembilan Persen) bila menerapkan Objek KTUN Aquo (dengan catatan bila Upah Minimum Kabupaten/Kota dihitung dengan Rumus dari Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021) dimana didapatkan Nilai Kerugian 29 (Dua Puluh Sembilan) Perusahaan di Kabupaten Bogor per Bulan sebesar Rp 15.305.853.350,81 (Lima Belas Milyar Tiga Ratus Lima Juta Delapan Ratus Lima Puluh Tiga Ribu Tiga Ratus Lima Puluh Koma Delapan Puluh Satu Rupiah) dengan estimasi Jumlah Tenaga Kerja/Buruh sebesar 37.845 (Tiga Puluh Tujuh Ribu Delapan Ratus Empat Puluh Lima) Orang, bila dirata-rata maka Per Perusahaan harus menanggung Kerugian per Bulan sebesar Rp 527.788.046,6 (Lima Ratus Dua Puluh Tujuh Juta Tujuh Ratus Delapan Puluh Delapan Ribu Empat Puluh Enam Koma Enam Rupiah). Ini menunjukkan betapa besar beban *Labour Cost* yang harus ditanggung oleh Pengusaha/Perusahaan per Bulannya hanya untuk Upah Tenaga Kerja saja;

Halaman 55 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



4. Bahwa masalahnya karena Objek KTUN Aquo telah berlaku sejak Januari 2023, maka mau tidak mau Penggugat (Perusahaan/Pengusaha) terpaksa mematuhi Ketentuan di dalam Objek KTUN Aquo sebelum ada Putusan Penundaan atas Perkara Gugatan Aquo. Sebab bila Pengusaha/Perusahaan membayar Upah lebih rendah dari Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada Pasal 88E Ayat 2 Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka Pengusaha/Perusahaan tersebut dapat dikenai Sanksi sesuai Pasal 185 Ayat 1 Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyebutkan "*Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 Ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 Ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A Ayat 3, Pasal 88E Ayat 2, Pasal 143, Pasal 156 Ayat 1, atau Pasal 160 Ayat (4) dikenai Sanksi Pidana Penjara paling singkat 1 (Satu) Tahun dan paling lama 4 (Empat) Tahun dan/atau Denda paling sedikit Rp 100.000.000,- (Seratus Juta Rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,- (Empat Ratus Juta Rupiah)*". Hal inilah yang kemudian membuat Para Pengusaha/Perusahaan di Jawa Barat mau tidak mau terpaksa melaksanakan ketentuan di dalam Objek KTUN Aquo. Hal ini jelas menunjukkan urgensi dikabulkannya permohonan Dalam Penundaan Aquo sesuai Pasal 67 Ayat 4 huruf a Undang-undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang telah di ubah dengan Undang-undang No. 9 Tahun 2004 jo Undang-undang No. 51 Tahun 2009, dan mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim agar mengabulkan Permohonan Dalam Penundaan Aquo untuk seluruhnya;

5. Bahwa apabila Objek KTUN Aquo tetap diberlakukan, maka Pengusaha/Perusahaan pasti akan terpaksa melakukan pengurangan jumlah Tenaga Kerja untuk dapat mempertahankan roda usahanya. Oleh karenanya agar tidak terjadi kerugian yang semakin besar bagi Penggugat dan Para Pelaku Usaha pada

Halaman 56 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



umumnya di Wilayah Jawa Barat dan untuk mencegah adanya potensi Pemutusan Hubungan Kerja secara besar-besaran sebagai imbas dari *balancing cost* yang terpaksa akan dilakukan oleh Pengusaha/Perusahaan agar dapat tetap mempertahankan laju Usahanya, dan agar Tergugat tidak bertindak sewenang-wenang dengan menjatuhkan Sanksi kepada Penggugat atau Perusahaan/Pengusaha yang masih memberlakukan penetapan Struktur dan Skala Upah dengan penetapan yang sama sebelum Objek KTUN Aquo terbit, maka sangat beralasan bila Penggugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim agar berkenan memberikan Putusan Dalam Penundaan berupa :

- a. Menerima dan mengabulkan Permohonan Penundaan yang diajukan oleh Penggugat untuk seluruhnya;
- b. Menunda pemberlakuan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat sampai adanya Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara yang berkekuatan hukum tetap (*Inkracht van Gewijsde*) meskipun ada upaya hukum berupa Banding maupun Kasasi;

VII. PETITUM

Berdasarkan seluruh hal di atas maka mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili Perkara Aquo untuk dapat memberikan Putusan dengan amar Putusan sebagai berikut :

DALAM PENUNDAAN

1. Menerima dan mengabulkan Permohonan Penundaan yang diajukan oleh Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menunda pemberlakuan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa

Halaman 57 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Barat sampai adanya Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara yang berkekuatan hukum tetap (*Inkracht van Gewijsde*) meskipun ada upaya hukum berupa Banding maupun Kasasi;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan batal atau tidak sah Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.882-Kesra/2022 Tentang Kenaikan Upah Bagi Pekerja / Buruh Dengan Masa Kerja 1 (satu) Tahun Atau Lebih Pada Perusahaan di Jawa Barat Tanggal 28 Desember 2022;
3. Mewajibkan Tergugat mencabut Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.882-Kesra/2022 Tentang Kenaikan Upah Bagi Pekerja / Buruh Dengan Masa Kerja 1 (satu) Tahun Atau Lebih Pada Perusahaan di Jawa Barat Tanggal 28 Desember 2022;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Atau

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung yang memeriksa, mengadili dan memutuskan Perkara ini mempunyai pertimbangan lain, Penggugat memohon diberikan Putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*).

Bahwa atas gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah mengajukan Jawabannya secara E-Court tertanggal 2 Mei 2023, yang pada pokoknya mengemukakan hal-hal sebagai berikut ;

A. PENDAHULUAN

Bahwa Penggugat mempermasalahkan diterbitkannya Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat Nomor: 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1(satu) Tahun atau lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat ("Kepgub 561/Kep.882-



Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022”) oleh Tergugat. Namun demikian, kiranya perlu disampaikan mengenai alasan mendasar mengapa pada akhirnya Tergugat memutuskan untuk menerbitkannya, yaitu dengan bersandar pada alasan:

Bahwa pada saat objek sengketa tersebut diterbitkan dengan berpedoman pada ketentuan sebagaimana diatur di dalam:

1. Perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (“UU Cipta Kerja”), pada ketentuan Pasal 88 yang menyatakan:

“

- (1) *Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*
- (2) *Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*
- (3) *Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:*
 - a. *upah minimum;*
 - b. *struktur dan skala upah;*
 - c. *upah kerja lembur;*
 - d. *upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;*
 - e. *bentuk dan cara pembayaran upah;*
 - f. *hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;**dan*
 - g. *upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya*
- (4) *Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.*

Halaman 59 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



2. Perubahan UU Ketenagakerjaan melalui UU Cipta Kerja, pada ketentuan Pasal 92 yang menyatakan:

“

- (1) *Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.*
- (2) *Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah.*
- (3) *Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dalam Peraturan Pemerintah.*

“

3. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (“PP Pengupahan”), khususnya ketentuan Pasal 21 yang menyatakan:

“

- (1) *Pengusaha wajib menyusun dan **menerapkan struktur dan skala upah** di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.*
- (2) *Struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) **wajib diberitahukan kepada seluruh pekerja/buruh secara perorangan.***
- (3) *Struktur dan skala upah yang diberitahukan sekurang-kurangnya struktur dan skala upah pada golongan jabatan sesuai dengan jabatan pekerja/buruh yang bersangkutan.*

“

4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah (“**Permen Ketenagakerjaan Struktur dan Skala Upah**”), khususnya ketentuan **Pasal 3** yang menyatakan:

“

Halaman 60 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



(1) Upah yang tercantum dalam struktur dan skala upah merupakan upah pokok.

(2) Upah pokok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya **ditetapkan berdasarkan kesepakatan**.

“

Bahwa selain berdasarkan kepada peraturan perundang-undangan tersebut, penerbitan objek sengketa tersebut juga dengan memperhatikan:

- Surat Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Barat Nomor 562/033/XII/Depeprov tanggal 23 Desember 2022 perihal Saran dan Pertimbangan Penetapan Upah Bagi Pekerja dengan Masa Kerja 1 Tahun atau Lebih di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023;

Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, mengacu pada Perubahan UU Ketenagakerjaan melalui UU Cipta Kerja, PP Pengupahan dan Permen Ketenagakerjaan Struktur dan Skala Upah, dan dengan memperhatikan Surat Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Barat Tergugat menerbitkan objek sengketa dengan pertimbangan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh di luar upah minimum melalui penerapan Struktur dan Skala Upah (“SSU”) yang wajib dilaksanakan oleh perusahaan yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha/perusahaan dan pekerja/buruh. Selain itu, Tergugat juga menerbitkan objek sengketa untuk mengingatkan kepada pengusaha dalam melaksanakan kewajibannya yaitu menyusun, menerapkan SSU, agar terciptanya sistem pengupahan yang berkeadilan dan produktif di Jawa Barat. Hal tersebut sebagai upaya mewujudkan amanat dalam Pasal 88 ayat (1) Perubahan UU Ketenagakerjaan melalui UU Cipta Kerja yang menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Halaman 61 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa terlepas dari norma-norma dan pertimbangan di atas yang menjadi dasar bagi Tergugat untuk menerbitkan objek sengketa, kiranya perlu ada pengkajian dari aspek lainnya terhadap penerbitan objek sengketa. Perlunya Tergugat menerbitkan objek sengketa bermula karena ditetapkannya Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.752-Kesra/2022 tanggal 25 November 2022 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Barat Tahun 2023 ("KEPGUB UMP 2023") dan terutama Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tanggal 7 Desember 2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023 ("KEPGUB UMK 2023"), yang memicu aksi dari serikat pekerja/buruh untuk selanjutnya Tergugat dapat menerbitkan objek sengketa. Tergugat yang diwakili oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat pada tanggal 28 Desember 2022 juga telah memimpin audiensi sebagai tindak lanjut dari aksi tersebut.

Bahwa adanya aksi dari serikat pekerja/buruh tersebut sejatinya membuktikan belum efektifnya penerapan SSU di Perusahaan yang mengakibatkan serikat pekerja/buruh melakukan perjuangan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan terus mendorong kenaikan Upah Minimum setiap tahunnya, sehingga hal tersebut mengakibatkan rasa ketidakadilan penerimaan upah bagi pekerja/buruh, dimana para pekerja/buruh yang memiliki masa kerja yang lebih dari satu tahun diberikan upah sama dengan pekerja/buruh yang baru masuk (dibawah satu tahun) yaitu menggunakan ketentuan Upah Minimum. Penerapan SSU adalah kewajiban bagi pengusaha berdasarkan pasal 21 ayat (1) PP Pengupahan telah diatur, bahwa "*Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan Struktur dan Skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas*". Sehingga Tergugat merasa perlu dibuat pengaturan untuk "memaksa" perusahaan – perusahaan yang mampu menerapkan

Halaman 62 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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)



besaran SSU yang wajar, dengan diterbitkannya ketentuan yang dapat mengingatkan pengusaha untuk menerapkan besaran SSU melalui Kenaikan Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (satu) Tahun atau Lebih pada Perusahaan di Jawa Barat.

Pada saat yang bersamaan, KEPGUB UMK 2023 tersebut saat ini sedang diajukan gugatan oleh Penggugat juga, yang menuntut pembatalan dan penerbitan kembali sesuai dengan tuntutan dalam gugatannya masing-masing (*vide* Perkara Nomor 20/G/2023/PTUN.BDG dan 21/G/2023/PTUN.BDG), dalam hal ini, Penggugat pun di perkara *in casu* juga mengajukan diri sebagai *Penggugat*.

Bahwa di dalam praktiknya, Tergugat selaku fasilitator dan regulator harus bertindak cermat demi menjaga iklim investasi agar tercapai keberlanjutan yang kondusif. Artinya bahwa Pemerintah selaku regulator dan fasilitator harus bijaksana dalam mempertimbangkan seluruh kepentingan para *stake holder*, baik kesejahteraan buruh dan para pekerja maupun kondusivitas investasi yang ada, karena jika hal tersebut tidak dibuat seimbang maka justru akan merugikan kepentingan dari masing-masing pihak.

Bahwa terhadap pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, sehubungan juga dengan kewajiban Tergugat di dalam menjaga kondusivitas dan stabilitas, merupakan suatu amanah dan tuntutan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar kewenangan Tergugat di dalam menjalankan tugas pokoknya sebagai Kepala Daerah. Hal ini sebagaimana termuat di dalam ketentuan Pasal 65 ayat (1) huruf b jo. ayat (2) huruf d Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah ("*UU Pemerintahan Daerah*") yang berbunyi sebagai berikut:

“

Pasal 65 ayat (1) huruf b

1) Kepala daerah mempunyai tugas: b. Memelihara ketenteraman dan ketertiban masyarakat

Halaman 63 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Lebih dari itu, sebagaimana amanat :

Pasal 65 ayat (2) huruf d

(2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepala daerah berwenang: d. Mengambil tindakan tertentu dalam keadaan mendesak yang sangat dibutuhkan oleh Daerah dan/atau masyarakat

Bahwa selanjutnya bersandar pada ketentuan Pasal 9 ayat (3) jjs. Pasal 11 ayat (1) dan ayat (2) jo. Pasal 12 ayat (2) huruf a UU Pemerintahan Daerah yang memberikan kewenangan atributif kepada Tergugat untuk melaksanakan Urusan Pemerintahan Konkuren yang meliputi Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar, di antaranya adalah berkaitan dengan Urusan Tenaga Kerja.

Bahwa dalam pelaksanaannya, dengan menggunakan hak yang dimiliki oleh Tergugat untuk menjalankan kewenangan atributifnya tersebut, berpedoman pada ketentuan Pasal 6 ayat (1) dan ayat (2) huruf a dan c Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan ("UU Administrasi Pemerintahan") yang menyatakan "Pejabat Pemerintahan memiliki hak untuk menggunakan Kewenangan dalam mengambil Keputusan dan/atau Tindakan" (vide Pasal 6 ayat (1)), selanjutnya dinyatakan bahwa hak sebagaimana dimaksud meliputi, di antaranya : "melaksanakan Kewenangan yang dimiliki berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan AUPB" (vide Pasal 6 ayat (2) huruf a) serta untuk "menetapkan Keputusan berbentuk tertulis atau elektronis dan/atau menetapkan Tindakan" (vide Pasal 6 ayat (2) huruf c). Dengan demikian, Kepgub 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 merupakan bentuk hak yang melekat sebagai kewenangan yang Tergugat gunakan di dalam mendorong implementasi penerapan SSU yang wajib dilaksanakan oleh perusahaan yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara

Halaman 64 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



pengusaha/perusahaan dan pekerja/buruh, sebagaimana kehendak dan perintah dari Pasal 88 dan Pasal 92 UU Cipta Kerja jo. Pasal 21 PP Pengupahan jo. Pasal 3 Permen Ketenagakerjaan Struktur dan Skala Upah.

Bahwa berdasarkan keseluruhan uraian-uraian tersebut di atas, semoga kita mendapatkan gambaran terkait dengan situasi dan kondisi serta kedudukan dan kewenangan Tergugat. Penerbitan objek sengketa di dalam perkara *a quo* pada prinsipnya dilaksanakan tidak sekedar untuk menjaga kondusivitas dan stabilitas semata akan tetapi juga sebagai bentuk pelaksanaan kewenangan Tergugat untuk mendukung seluruh amanat pelaksanaan SSU sebagaimana sudah diperintahkan di dalam UU Cipta Kerja, PP Pengupahan maupun Permen Ketenagakerjaan Struktur dan Skala Upah. Sehingga dengan segenap kerendahan hati, kiranya mohon Yang Mulia Majelis Hakim dapat mempertimbangkannya secara bijaksana di dalam memeriksa, mengadili dan memberikan putusan dengan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

BERKENAAN DENGAN JAWABAN TERGUGAT

Adapun Jawaban Tergugat atas Surat Gugatan Penggugat, selanjutnya akan terurai dalam Bagian Dalam Eksepsi, Bagian Dalam Pokok Perkara, Bagian Dalam Penundaan dan Bagian Petitum yang isinya dapat diuraikan sebagai berikut:

B. DALAM EKSEPSI

Kelirunya Dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Keputusan Tata Usaha Negara *a quo* telah memenuhi Objek Sengketa TUN dengan hanya bersandar pada Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara ("UU 51/2009 PTUN")

Bahwa terhadap dalil Penggugat sebagaimana tertuang di dalam Surat Gugatan Penggugat pada halaman 4 – 5 angka 2 berkenaan

Halaman 65 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



dengan kewenangan mengadili merupakan dalil yang keliru dalam menafsirkan bahwa objek sengketa telah memenuhi persyaratan sebagai Keputusan Tata Usaha Negara ("KTUN") berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 9 UU 51/2009 PTUN.

Bahwa terkait dengan objek sengketa *in casu*, memang merupakan KTUN akan tetapi merupakan jenis KTUN yang bersifat umum.

Bahwa di dalam penjelasan Pasal 2 huruf b Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara ("UU 9/2004 PTUN"), selanjutnya diberikan penjelasan sebagai berikut :

"Yang dimaksud dengan "pengaturan yang bersifat umum" ialah pengaturan yang memuat norma-norma hukum yang dituangkan dalam bentuk peraturan yang kekuatan berlakunya mengikat setiap orang."

Bahwa lebih dari itu, untuk menggali sifat "umum" pada objek sengketa perkara *in casu* sebagaimana dihubungkan dengan kompetensi mengadili PTUN sebagaimana dinyatakan di dalam Pasal 2 huruf b UU 9/2004 PTUN, perlu kiranya Tergugat uraikan dalam argumentasi sebagai berikut :

Bahwa keberadaan objek sengketa yang dalam perkara *a quo* tidak bersifat individual dan tidak ada satupun nama perorangan yang tertuang dalam objek sengketa serta pengaturannya masih bersifat umum. Artinya objek sengketa, bukan Keputusan Tata Usaha Negara yang dapat diperkarakan di Pengadilan Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud Pasal 1 angka 9 UU 51/2009 PTUN, akan tetapi merupakan Keputusan Tata Usaha Negara yang merupakan pengaturan yang bersifat umum sebagaimana dimaksud Pasal 2 huruf b UU 9/2004 PTUN.

Bahwa merujuk apa yang diatur di dalam ketentuan *Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara* ("UU 5/1986 PTUN") sebagaimana telah diubah menjadi *Pasal 1 angka 9 UU 51/2009 PTUN* bahwa yang dimaksud

Halaman 66 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



dengan *Keputusan Tata Usaha Negara* adalah 'suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata.'

Bahwa selanjutnya yang dimaksud *individual*, menurut *Penjelasan Pasal 1 angka 3 UU 5/1986 PTUN* adalah surat keputusan *a quo* tidak ditujukan untuk umum, tetapi tertentu baik alamat maupun hal yang dituju. Kalau yang dituju itu lebih dari seorang, tiap-tiap nama orang yang terkena keputusan itu disebutkan.

Bahwa yang menjadi permasalahannya adalah terkait objek sengketa dalam perkara *a quo* yaitu Kepgub 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022. Sebagaimana Diktum KESATU, hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (satu) tahun atau lebih pada Perusahaan di Jawa Barat yang berlaku Tahun 2023, tanpa menyebutkan "NAMA", "ALAMAT", "HAL TERTENTU" secara rinci.

Bahwa faktanya objek sengketa dimaksud hanya memuat Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1(satu) Tahun atau lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat yang sifatnya umum dan terkait Diktum KELIMA pun ditetapkan berdasarkan produktivitas, kemampuan perusahaan, dan kesepakatan pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh dan/atau dengan pekerja/buruh.

Hal tersebut senada dengan ketentuan *Pasal 2 huruf b UU 9/2004 PTUN*, yang menyebutkan bahwa tidak termasuk dalam pengertian *Keputusan Tata Usaha Negara* menurut undang-undang ini, keputusan yang merupakan pengaturan yang bersifat umum.

Selanjutnya di dalam *Penjelasan pasal 2 huruf b UU 9/2004 PTUN*, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan "pengaturan yang bersifat umum" adalah pengaturan yang memuat norma-norma

Halaman 67 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



hukum yang dituangkan dalam bentuk peraturan yang kekuatan berlakunya mengikat setiap orang.

Bahwa di samping itu, terkait dengan produk hukum daerah, diatur pula berdasarkan *Pasal 1 angka 8 Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah* yang menyebutkan bahwa :

"Keputusan Kepala Daerah, Keputusan DPRD, Keputusan Pimpinan DPRD, dan Keputusan Badan Kehormatan DPRD adalah penetapan yang bersifat konkrit, individual, dan final"

Artinya bahwa sifat individual ini mutlak sebagai syarat mendasar dari suatu Keputusan Kepala Daerah.

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dengan segenap kerendahan hati, Tergugat mohon agar kiranya Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk dapat menerima alasan-alasan hukum dari Tergugat sebagaimana diuraikan tersebut dan selanjutnya menyatakan Surat Gugatan Penggugat dinyatakan Tidak Dapat Diterima (*niet ontvanklijke verklaard*).

C. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa dalil-dalil yang telah dikemukakan pada bagian Pendahuluan dan Dalam Eksepsi mohon agar secara *mutatis mutandis* dianggap termuat pula pada bagian Dalam Pokok Perkara, sehingga merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan;
2. Bahwa terhadap dalil-dalil Penggugat di dalam Surat Gugatan Penggugat, tidak ditanggapi secara *vis a vis* oleh Tergugat, bukan berarti Tergugat membenarkannya, melainkan dengan pertimbangan bahwa dalil-dalil dari Penggugat tersebut tidak memiliki relevansi dengan gugatan *a quo* sebagaimana dipersyaratkan di dalam Pasal 53 ayat (2) Undang-Undang

Halaman 68 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara sehingga dalil-dalil dari Penggugat tersebut patut untuk ditolak dan dikesampingkan.

Bahwa sebelum menyampaikan tanggapan-tanggapan yang dirasa penting terkait dengan apa yang didalilkan oleh Penggugat, izinkan Tergugat menyampaikan gambaran berkenaan dengan situasi dan kondisi pada saat pelaksanaan proses penerbitan objek sengketa. Bahwa dalam melaksanakan proses penerbitan objek sengketa di dalam perkara *a quo*, Tergugat selaku fasilitator dan regulator harus bertindak cermat demi menjaga iklim investasi agar tercapai keberlanjutan yang kondusif. Artinya bahwa Pemerintah selaku regulator dan fasilitator harus bijaksana dalam mempertimbangkan seluruh kepentingan para *stake holder*, baik kesejahteraan buruh dan para pekerja maupun kondusivitas investasi yang ada, karena jika hal tersebut tidak dibuat seimbang maka justru akan merugikan kepentingan dari masing-masing pihak.

Bahwa Tergugat menerbitkan objek sengketa bermula karena ditetapkannya KEPGUB UMK 2023, yang memicu aksi dari serikat pekerja/buruh untuk segera menerbitkan objek sengketa sebagai perwujudan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh di Jawa Barat.

Bahwa perlu Tergugat sampaikan melalui kronologis penerbitan objek sengketa di dalam perkara *a quo* yang selengkapny dapat disampaikan sebagai berikut:

- a. Bahwa pada tanggal 16 Desember 2022, Rapat Depeprov membahas evaluasi Penetapan UMK Tahun 2023 dan Kebijakan Penerapan Struktur Skala Upah/Upah Bipartit;

Halaman 69 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



b. Bahwa pada tanggal 23 Desember 2022 Depeprov menyampaikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur Jawa Barat dalam Penetapan Upah Bagi Pekerja dengan Masa Kerja 1 Tahun atau Lebih di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023 dengan penerapan struktur skala upah dengan menyesuaikan produktifitas pegawai dan menjaga daya beli masyarakat;

c. Bahwa pada tanggal 28 Desember 2022 terjadi aksi dari serikat pekerja/buruh untuk segera menerbitkan pengaturan mengenai penerapan Struktur dan skala upah serta perundingan upah secara bipartit di perusahaan sebagai perwujudan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh di Jawa Barat. Selain aksi serikat pekerja/buruh juga memohon audiensi, yang mana audiensi kemudian diterima oleh Tergugat yang diwakili oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Kemudian di tanggal yang sama yakni 28 Desember 2022 Tergugat menerbitkan objek sengketa dalam perkara *a quo* yaitu Kepgub 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022.

Bahwa pada intinya dengan adanya aksi dari serikat pekerja/buruh tersebut, sejatinya membuktikan belum efektifnya penerapan SSU di Perusahaan yang mengakibatkan serikat pekerja/buruh melakukan perjuangan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan terus mendorong kenaikan Upah Minimum setiap tahunnya, sehingga hal tersebut mengakibatkan rasa ketidakadilan penerimaan upah bagi pekerja/buruh, dimana para pekerja/buruh yang memiliki masa kerja yang lebih dari satu tahun diberikan upah sama dengan pekerja/buruh yang baru masuk (di bawah satu tahun) yaitu menggunakan ketentuan Upah Minimum.

Halaman 70 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Bahwa kewajiban penerapan SSU adalah kewajiban bagi pengusaha berdasarkan Pasal 21 ayat (1) PP Pengupahan telah diatur, bahwa "*Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan Struktur dan Skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas*". Sehingga Tergugat merasa perlu menerbitkan pengaturan yang mampu mendorong lebih keras agar perusahaan - perusahaan yang mampu dapat menerapkan besaran SSU yang wajar, di antaranya melalui suatu kebijakan yang dapat "mengingatnkan" pengusaha untuk menerapkan besaran SSU melalui Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat.

Bahwa lebih dari itu, objek sengketa harus segera ditetapkan dengan alasan yang cukup mendasar yaitu dalam rangka menjaga kondusivitas di wilayah kerja Tergugat. Keberlanjutan dalam menjaga kondusivitas tersebut semata-mata dilaksanakan sebagai upaya mewujudkan amanat dalam Pasal 88 ayat (1) Perubahan UU Ketenegakerjaan melalui UU Cipta Kerja yang menyatakan bahwa "*Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Namun demikian, perlu peran serta bersama baik Pengusaha, Pekerja/Buruh dan Pemerintah selaku regulator dan fasilitator untuk membangun keseimbangan baik kesejahteraan pekerja/buruh serta kondusivitas iklim investasi, karena jika hal tersebut tidak dibuat seimbang maka justru akan merugikan kepentingan dari masing-masing pihak.

3. Bahwa untuk menjawab dalil-dalil Penggugat sebagaimana tercantum dalam bagian pokok perkara, akan Tergugat jawab dalam bentuk penjelasan sebagai berikut:

Halaman 71 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Penetapan KEPGUB UMK di Jawa Barat Tahun 2023 dengan besarnya yang beragam, yaitu:

NO	KABUPATEN/KOTA	Tahun 2022 (Rp)
1	KOTA BEKASI	5.158.248,20
2	KABUPATEN KARAWANG	5.176.179,07
3	KABUPATEN BEKASI	5.137.575,44
4	KABUPATEN PURWAKARTA	4.464.675,02
5	KABUPATEN SUBANG	3.273.810,60
6	KOTA DEPOK	4.694.493,70
7	KOTA BOGOR	4.639.429,39
8	KABUPATEN BOGOR	4.520.212,25
9	KABUPATEN SUKABUMI	3.351.883,19
10	KABUPATEN CIANJUR	2.893.229,10
11	KOTA SUKABUMI	2.747.774,86
12	KOTA BANDUNG	4.048.462,69
13	KOTA CIMAHI	3.514.093,25
14	KABUPATEN BANDUNG BARAT	3.480.795,40
15	KABUPATEN SUMEDANG	3.471.134,10
16	KABUPATEN BANDUNG	3.492.465,99
17	KABUPATEN INDRAMAYU	2.541.996,

Halaman 72 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



		72
18	KOTA CIREBON	2.456.516,60
19	KABUPATEN CIREBON	2.430.780,83
20	KABUPATEN MAJALENGKA	2.180.602,90
21	KABUPATEN KUNINGAN	2.010.734,30
22	KOTA TASIKMALAYA	2.533.341,02
23	KABUPATEN TASIKMALAYA	2.499.954,13
24	KABUPATEN GARUT	2.117.318,31
25	KABUPATEN CIAMIS	2.021.657,42
26	KABUPATEN PANGANDARAN	2.018.389,00
27	KOTA BANJAR	1.998.119,05

Bahwa adanya disparitas Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat sangat tinggi merupakan salah satu penyebab sulitnya diterapkan SSU di Jawa Barat. Penyebab lainnya adalah masih banyak perusahaan yang belum terbuka berkenaan dengan kemampuan mereka dalam hal membayar upah bagi pekerja/buruh, serta lemahnya daya tawar pekerja/buruh dalam bernegosiasi upah dengan pengusaha. Terkait lemahnya daya tawar atau negosiasi pekerja/buruh dengan pengusaha dan masih banyaknya perusahaan yang belum menerapkan SSU, Tergugat merasa perlu dilakukan langkah dan inovasi, di antaranya melalui pengaturan besaran kenaikan SSU bagi pekerja/buruh yang masa kerja nya lebih dari 1 (satu) tahun.

Halaman 73 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Bahwa Tergugat merasa perlu diterbitkannya kebijakan berkenaan dengan peningkatan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja di atas 1 (satu) tahun, dengan membuat pengaturan besaran prosentasi minimal penyesuaian Upah bagi pekerja/buruh yang masa kerjanya diatas 1 (satu) Tahun. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh di Jawa Barat yang memiliki masa kerja di atas 1 (satu) tahun, perlu dilakukan suatu terobosan dengan menetapkan kebijakan kenaikan upah sebesar data nilai inflasi Jawa Barat yaitu 6,12% (enam koma dua belas persen) adalah pertimbangan Tergugat dalam menetapkan nilai kenaikan minimum dalam kenaikan Upah bagi pekerja/buruh yang masa kerjanya diatas 1 (satu) Tahun.

Sementara itu nilai 10% (sepuluh persen) sebagai nilai maksimum kenaikan Upah bagi pekerja/buruh yang masa kerjanya diatas 1 (satu) tahun merupakan pertimbangan Tergugat berdasarkan nilai maksimal kenaikan upah minimum yang diatur Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023, hal mana akan mendongkrak pertumbuhan ekonomi. Hal ini lah yang menjadikan dasar pertimbangan Penggugat dalam menentukan Diktum Kesatu Objek Sengketa, terhadap besaran kenaikan upah antara 6,12% (enam koma dua belas persen) sampai dengan 10% (sepuluh persen) Upah bagi pekerja/buruh yang masa kerjanya diatas 1 (satu) Tahun.

Bahwa penetapan dalam objek sengketa adalah sebagai berikut :

“

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

KESATU : *Penyesuaian upah bagi pekerja/buruh*

Halaman 74 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



KEDUA

dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih pada perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat sebesar antara 6,12% (enam koma dua belas persen) sampai dengan 10% (sepuluh persen) dari upah yang diterima oleh pekerja/buruh di tahun 2022.

: Besaran kenaikan upah bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU merupakan pedoman bagi pengusaha dalam menyusun struktur dan skala upah dan/atau kesepakatan upah secara bipartit.

KETIGA

: Struktur dan skala Upah wajib disusun dan diterapkan pengusaha pada perusahaannya dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

KEEMPAT

: Bagi perusahaan yang telah menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah sebelum ditetapkannya keputusan ini, dapat mengikuti skema yang telah diterapkan tanpa memperhatikan Diktum KESATU.

KELIMA

: Kesepakatan upah secara bipartit bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih pada perusahaan sebagaimana dimaksud pada Diktum KEDUA, ditetapkan berdasarkan produktivitas, kemampuan perusahaan, dan kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh yang bersangkutan dan/atau

KEENAM

: serikat pekerja/buruh di tingkat perusahaan.

Pengusaha dan pekerja/buruh di



KETUJUH

perusahaan dan/atau serikat pekerja/serikat buruh di tingkat perusahaan sebagaimana dimaksud pada Diktum KELIMA dapat menyepakati besaran penyesuaian upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih, diluar ketentuan sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU.

KEDELAPAN

Tidak tercapainya kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada Diktum KELIMA, diselesaikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pengawasan terhadap pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada Diktum KETIGA dan Diktum KELIMA dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan.

“

Bahwa Penggugat seyogianya memahami, Tergugat dalam menetapkan objek sengketa, terutama pada Diktum Kelima terdapat frasa “... ditetapkan berdasarkan produktivitas, kemampuan perusahaan, dan kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh yang bersangkutan dan/atau serikat pekerja/buruh di tingkat perusahaan”. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kenaikan upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih pada Perusahaan di Jawa Barat dapat ditetapkan apabila telah memenuhi persyaratan yaitu berdasarkan produktivitas, kemampuan perusahaan, dan kesepakatan pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh dan/atau dengan pekerja/buruh. Tanpa adanya berdasarkan produktivitas, kemampuan perusahaan, dan kesepakatan tersebut kenaikan upah bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja



1 (satu) tahun atau lebih tidak akan bisa ditetapkan sebesar antara 6,12% (enam koma dua belas persen) sampai dengan 10% (sepuluh persen) UMK Tahun 2023. Tergugat memahami bahwa penetapan SSU merupakan kewenangan pengusaha, namun demikian objek sengketa ini bertujuan untuk mengingatkan kepada pengusaha dalam melaksanakan kewajibannya yaitu menyusun dan menerapkan SSU, agar terciptanya sistem pengupahan yang berkeadilan dan produktif di Jawa Barat.

Bahwa selain pertimbangan-pertimbangan diatas, pada intinya Tergugat merasa perlu menjaga kondusivitas dan stabilitas diwilayah kerja Tergugat, terbukti dengan adanya aksi dan permintaan audiensi dari serikat pekerja/buruh. Aksi dan audiensi tersebut, sejatinya membuktikan belum efektifnya penerapan SSU di Perusahaan yang mengakibatkan serikat pekerja/buruh melakukan perjuangan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan terus mendorong kenaikan Upah Minimum setiap tahunnya, sehingga hal tersebut mengakibatkan rasa ketidakadilan penerimaan upah bagi pekerja/buruh, dimana para pekerja/buruh yang memiliki masa kerja yang lebih dari satu tahun diberikan upah sama dengan pekerja/buruh yang baru masuk (di bawah satu tahun) yaitu menggunakan ketentuan Upah Minimum. Sementara itu, penerapan SSU adalah kewajiban bagi pengusaha berdasarkan pasal 21 ayat (1) PP Pengupahan. Sehingga Tergugat merasa perlu dibuat pengaturan untuk "memaksa" perusahaan-perusahaan yang mampu menerapkan besaran Struktur Skala Upah yang wajar, dengan diterbitkannya ketentuan yang mengingatkan pengusaha untuk menerapkan besaran Struktur Skala Upah melalui Kenaikan Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (satu) tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Jawa Barat.

Halaman 77 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Hal ini merupakan suatu amanah dan tuntutan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar kewenangan Tergugat di dalam menjalankan tugas pokoknya sebagai Kepala Daerah. Sebagaimana sudah dijelaskan dalam bagian Pendahuluan, sekali lagi, hal ini sebagaimana termuat di dalam ketentuan Pasal 65 ayat (1) huruf b jo. ayat (2) huruf d UU Pemerintahan Daerah yang berbunyi sebagai berikut:

“

Pasal 65 ayat (1) huruf b

1) Kepala daerah mempunyai tugas: b. Memelihara ketenteraman dan ketertiban masyarakat

Lebih dari itu, sebagaimana amanat :

Pasal 65 ayat (2) huruf d

(2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepala daerah berwenang: d. Mengambil tindakan tertentu dalam keadaan mendesak yang sangat dibutuhkan oleh Daerah dan/atau masyarakat

“

Bahwa selanjutnya bersandar pada ketentuan Pasal 9 ayat (3) jis. Pasal 11 ayat (1) dan ayat (2) jo. Pasal 12 ayat (2) huruf a UU Pemerintahan Daerah yang memberikan kewenangan atributif kepada Tergugat untuk melaksanakan Urusan Pemerintahan Konkuren yang meliputi Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar, di antaranya adalah berkaitan dengan Urusan Tenaga Kerja.

Bahwa dalam pelaksanaannya, dengan menggunakan hak yang dimiliki oleh Tergugat untuk menjalankan kewenangan atributifnya tersebut, berpedoman pada ketentuan Pasal 6 ayat (1) dan ayat (2) huruf a dan c Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (“UU Administrasi Pemerintahan”) yang menyatakan “Pejabat Pemerintahan memiliki hak untuk menggunakan Kewenangan dalam

Halaman 78 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



mengambil Keputusan dan/atau Tindakan” (vide Pasal 6 ayat (1)), selanjutnya dinyatakan bahwa hak sebagaimana dimaksud meliputi, di antaranya : “melaksanakan Kewenangan yang dimiliki berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan AUPB” (vide Pasal 6 ayat (2) huruf a) serta untuk “menetapkan Keputusan berbentuk tertulis atau elektronik dan/atau menetapkan Tindakan” (vide Pasal 6 ayat (2) huruf c). Dengan demikian, Kepgub 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 merupakan bentuk hak yang melekat sebagai kewenangan yang Tergugat gunakan di dalam mendorong implementasi penerapan SSU yang wajib dilaksanakan oleh perusahaan yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha/perusahaan dan pekerja/buruh, sebagaimana kehendak dan perintah dari Pasal 88 dan Pasal 92 UU Cipta Kerja jo. Pasal 21 PP Pengupahan jo. Pasal 3 Permen Ketenagakerjaan Struktur dan Skala Upah serta memperhatikan Surat Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Barat perihal Saran dan Pertimbangan Penetapan Upah Bagi Pekerja dengan Masa Kerja 1 Tahun atau Lebih di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023.

Bahwa berdasarkan keseluruhan uraian-uraian tersebut di atas, semoga kita mendapatkan gambaran terkait dengan situasi dan kondisi serta kedudukan dan kewenangan Tergugat. Penerbitan objek sengketa di dalam perkara *a quo* pada prinsipnya dilaksanakan tidak sekedar untuk menjaga kondusivitas dan stabilitas semata akan tetapi juga sebagai bentuk pelaksanaan kewenangan Tergugat untuk mendukung seluruh amanat pelaksanaan SSU sebagaimana sudah diperintahkan di dalam UU Cipta Kerja, PP Pengupahan maupun Permen Ketenagakerjaan Struktur dan Skala Upah. Sehingga dengan segenap kerendahan hati, kiranya mohon Yang Mulia Majelis Hakim dapat mempertimbangkannya secara bijaksana di dalam

Halaman 79 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



memeriksa, mengadili dan memberikan putusan dengan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

4.

Bahwa

Surat Gugatan Penggugat tanggal 20 Februari 2023 yang didaftarkan melalui Kepaniteraan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung pada tanggal 21 Februari 2023 dan selanjutnya diperbaiki tanggal 21 Maret 2023 harus dinyatakan ditolak karena terhadap perkara yang sama terkait *Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1(satu) Tahun atau lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat*, pada pokoknya sudah diperiksa, diputus dan diadili oleh Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung dengan register perkara Nomor 35/G/2022/PTUN.BDG jo. Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta Nomor 275/B/2022/PT.TUN.JKT, dengan pertimbangan hukum sebagaimana termuat pada halaman 105 dan 106 Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Nomor 35/G/2022/PTUN.BDG tanggal 3 Agustus 2022, yang menyatakan:

“

Menimbang, bahwa terkait dengan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur Skala Upah yaitu : Pasal 4 ayat 4 yang menyebutkan Penentuan Struktur dan Skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan kemampuan Perusahaan dan harus memperhatikan upah minimum yang berlaku, adalah merupakan bentuk wewenang Pengusaha dalam menentukan susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah yang memuat kisaran nilai nominal upah dari yang terkecil hingga yang terbesar untuk golongan jabatan, namun demikian memperhatikan ketentuan Pasal 9 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja

Halaman 80 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



No.1 Tahun 2017 Tentang Struktur Skala Upah mengatur struktur dan dan skala upah yang dilampirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperlihatkan kepada pejabat yang berwenang kepada kementerian atau dinas provinsi atau dinas / kabupaten / kota yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan, artinya bahwa terdapat kewenangan eksekutif in-casu Tergugat melakukan pengawasan untuk memastikan telah disusunnya struktur dan skala upah dari perusahaan – perusahaan untuk menerapkan besaran stuktur dan skala upah yang wajar, melalui Kenaikan Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (satu) Tahun atau Lebih pada Perusahaan di Jawa Barat;

Menimbang, bahwa selanjutnya bersandar pada ketentuan Pasal 9 ayat (3) jis. Pasal 11 ayat (1) dan ayat (2) jo. Pasal 12 ayat (2) huruf a UU Pemerintahan Daerah yang memberikan kewenangan atributif kepada Tergugat untuk melaksanakan Urusan Pemerintahan Konkuren yang meliputi Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar, di antaranya adalah berkaitan dengan Urusan Tenaga Kerja, sehingga dalam hal ini kewenangan Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa adalah merupakan kewenangan dalam ruang lingkup Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2);

Menimbang, bahwa dengan demikian kewenangan Tergugat dimaksud adalah merupakan bentuk hak yang melekat sebagai kewenangan yang Tergugat gunakan di dalam mendorong implementasi penerapan strukur dan skala upah yang wajib dilaksanakan oleh perusahaan yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha/perusahaan dan pekerja/buruh, sebagaimana kehendak dan perintah dari

Halaman 81 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 88 dan Pasal 92 UU Cipta Kerja jo. Pasal 21 PP Pengupahan jo. Pasal 3 Permen Ketenagakerjaan Struktur dan Skala Upah, sehingga dari segi masa atau tenggang waktu dan Wilayah atau daerah berlakunya wewenang Tergugat adalah pejabat pemerintahan yang berwenang menerbitkan objek sengketa;

Menimbang, bahwa untuk selanjutnya terkait dengan kewenangan Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa dari segi cakupan bidang atau materi wewenangnya, dengan memperhatikan dasar alasan Tergugat dalam jawabannya yang pada intinya mendalilkan Bahwa Tergugat merasa perlu menerbitkan kebijakan berkenaan dengan peningkatan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja di atas 1 (satu) tahun, dengan membuat pengaturan besaran prosentasi minimal kenaikan Upah bagi pekerja/buruh yang masa kerjanya diatas 1 (satu) Tahun;

Bahwa selanjutnya pertimbangan tersebut juga dikuatkan oleh Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta dengan register perkara Nomor 275/B/2022/PT.TUN.JKT tanggal 12 Desember 2022 halaman 15 -16 yang selengkapnya menyatakan:

“

Menimbang, bahwa pertimbangan putusan pengadilan tingkat pertama tersebut sudah tepat dan benar dan tidak terdapat hal-hal yang dapat membatalkan putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Nomor 35/G/2022/PTUN.BDG. tanggal 3 Agustus 2022 tersebut, karena itu pertimbangan hukum tersebut diambil alih menjadi pertimbangan hukum dalam memutus sengketa ini pada tingkat banding, untuk singkatnya putusan ini secara mutatis mutadis dianggap satu kesatuan yang tidak terpisahkan dan diambil alih menjadi pertimbangan dalam sengketa ini;

Halaman 82 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas. Maka putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Nomor 35/G/2022/PTUN.BDG. tanggal 3 Agustus 2022 yang dimohonkan banding haruslah dikuatkan, dengan amar putusan sebagai termuat dibawah ini;

Adapun bunyi amar putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Nomor 35/G/2022/PTUN.BDG tanggal 3 Agustus 2022 selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

"MENGADILI :

DALAM PENUNDAAN:

- Menolak permohonan Penggugat tentang penundaan pelaksanaan objek sengketa;

DALAM EKSEPSI :

- Menyatakan Eksepsi Tergugat, Tergugat II Intervensi dan Tergugat II Intervensi-1 dinyatakan tidak diterima;

DALAM POKOK PERKARA :

- Menolak Gugatan Penggugat seluruhnya;
- Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp. 525.000,- (Lima ratus dua puluh lima ribu rupiah) ;

Selanjutnya amar Putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta 275/B/2022/PT.TUN.JKT tanggal 12 Desember 2022, berbunyi sebagai berikut:

"MENGADILI:

1. Menerima permohonan banding dari Pembanding;
2. menguatkan putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Nomor 35/G/2022/PTUN.BDG. tanggal 3 Agustus 2022 yang dimohonkan banding;
3. Menghukum Pembanding untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam tingkat banding sebesar Rp. 250.000.00 (dua ratus lima puluh ribu rupiah); "

Halaman 83 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka persoalan penerbitan objek sengketa menjadi semakin terang benderang terutama terkait dengan kewenangan Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa a quo. Dari kedua putusan tersebut diatas Tergugat diperbolehkan untuk menerbitkan objek sengketa a quo sebagai pelaksanaan fungsi pengawasan Tergugat dalam rangka memastikan telah disusunnya struktur dan skala upah dari perusahaan – perusahaan untuk menerapkan besaran stuktur dan skala upah yang wajar, melalui Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (satu) Tahun atau Lebih pada Perusahaan di Jawa Barat.

Bahwa selanjutnya dengan segenap kerendahan hati, Tergugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa, memutus dan mengadili perkara aquo untuk sependapat dengan kedua pertimbangan hukum Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung dengan register perkara Nomor 35/G/2022/PTUN.BDG jo. Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta dengan register perkara Nomor 275/B/2022/PT.TUN.JKT, kemudian mengesampingkan dan menolak seluruh dalil Penggugat sebagaimana tertuang di dalam Surat Gugatan Penggugat tanggal 20 Februari 2023 yang didaftarkan melalui Kepaniteraan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung pada tanggal 21 Februari 2023 dan selanjutnya diperbaiki tanggal 21 Maret 2023.

D. DALAM PENUNDAAN

Bahwa Penggugat sebagaimana termuat di dalam halaman 27 sampai dengan halaman 31 Surat Gugatan Penggugat, menguraikan dan memohon kepada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung untuk menetapkan penundaan pelaksanaan objek sengketa dengan alasan yang pada intinya bahwa dengan

Halaman 84 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



dilaksanakannya objek sengketa maka dirasa sangat memberatkan dan membebankan operasional perusahaan, serta potensi perusahaan mengalami kerugian.

Bahwa dalam alasan penundaan tersebut, Penggugat mengutip ketentuan Pasal 67 ayat (4) UU PTUN yang menyatakan bahwa :

“

(4) *Permohonan penundaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) :*

- a. *dapat dikabulkan hanya apabila terdapat keadaan yang sangat mendesak yang mengakibatkan kepentingan penggugat sangat dirugikan jika Keputusan Tata Usaha Negara yang digugat itu tetap dilaksanakan;*
- b. *tidak dapat dikabulkan apabila kepentingan umum dalam rangka pembangunan Mengharuskan Dilaksanakannya Keputusan Tersebut.*

Terhadap ketentuan Pasal 67 ayat (4) huruf a seharusnya Penggugat dapat menjelaskan apa yang dimaksud dalam frasa “terdapat keadaan yang mendesak”? yang menjadi dasar harus ditundanya objek sengketa *a quo*. Pada kenyataannya Penggugat mau tidak mau mematuhi ketentuan di dalam objek sengketa karena adanya ancaman dapat dikenai sanksi sesuai Pasal 185 ayat (1) UU Cipta Kerja, bukan karena adanya kerugian yang sebelumnya didalilkan Penggugat.

Bahwa berdasarkan alasan tersebut di atas, dengan segenap kerendahan hati, Tergugat mohon agar kiranya Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung menolak permohonan Penggugat dalam Surat Gugatan Penggugat tersebut yang memohon kepada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung, untuk menunda pelaksanaan objek sengketa *a quo* yaitu Kepgub 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022.

E. DALAM PETITUM :

Halaman 85 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Bahwa berdasarkan seluruh uraian-uraian yang telah disampaikan sebagaimana tersebut di atas, dengan segenap kerendahan hati yang paling dalam, Tergugat dengan ini memohon kiranya Yang Mulia Majelis Hakim Yang Terhormat pada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung, yang memeriksa perkara *a quo* agar berkenan untuk mengadili dan selanjutnya memutus perkara sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI :

1. Menerima dan mengabulkan eksepsi dari Tergugat tersebut;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

DALAM PENUNDAAN :

Menolak Penundaan dari Penggugat;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah dan berlaku objek sengketa yaitu "Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat Nomor: 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1(satu) Tahun atau lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat."
3. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

ATAU : Apabila Yang Mulia Majelis Hakim Yang Terhormat pada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung berpendapat lain, maka Tergugat mohon agar kiranya dapat memberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Bahwa atas gugatan Penggugat tersebut Tergugat II Intervensi I telah mengajukan Jawabannya secara E-Court tertanggal 11 April 2023, yang pada pokoknya mengemukakan hal-hal sebagai berikut ;

Halaman 86 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



DALAM EKSEPSI

A. Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung tidak berwenang secara Absolut untuk memeriksa dan memutus perkara *A Quo*.

1. Bahwa Penggugat dalam Gugatannya Pada Halaman 4 sd 6 Angka 1 sampai dengan 6 yang pada intinya menyatakan bahwa Objek Gugatan Perkara *A quo* merupakan Objek sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka 9 Undang-undang Nomor 51 Tahun 2009 Tentang perubahan Kedua Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 Jo Pasal 1 Angka 9 undang Nomor 51 Tahun 2009 Tentang perubahan Kedua Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986, dimana Objek Perkara *A quo* Merupakan Objek sengketa Tata Usaha Negara yang bersifat kongkret, Individual dan Final serta menimbulkan akibat hukum;

2. Bahwa berdasarkan pendapat ahli Dr. Yuslim dalam bukunya *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara* (Hal. 47), Individu artinya bersifat khusus untuk hal tertentu saja. Misalnya jika KTUN ditujukan kepada orang-orang tertentu, maka Keputusan Tata Usaha Negara tersebut harus menyebutkan nama-nama tersebut;

3. Bahwa dalam Surat Keputusan Tergugat Nomor: 561/Kep.882-Kesra/2022 Tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun Atau Lebih Pada Perusahaan di Jawa Barat, tidak menyebutkan nama dan rincian perusahaan dan alamat perusahaan mana saja yang dituju oleh Surat Keputusan Tergugat tersebut, serta tidak menyebutkan nama-nama pekerja/buruh perusahaan yang dituju oleh Keputusan *A quo* yang termasuk perusahaan-perusahaan yang menjadi anggota Penggugat, maka sifat keberlakunya bersifat umum dan tidak bersifat individual.

4. Bahwa merujuk pada pasal 2 Huruf b Undang – Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang –

Halaman 87 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang dikutip sebagai berikut :

“Tidak termasuk dalam pengertian Keputusan Tata Usaha Negara menurut Undangundang ini :

- a. ---
- b. *Keputusan Tata Usaha Negara yang merupakan pengaturan yang bersifat umum;”*

Bahwa sebagaimana OBJEK SENGKETA yang di ajukan oleh Penggugat dalam surat gugatan sebagaimana tercantum Pada Halaman 4 sd 6 Angka 1 sampai dengan 6 Gugatannya, maka perkara *A Quo* tidak termasuk dalam wewenang Peradilan Tata Usaha Negara untuk mengadilinya, maka mohon dengan hormat kepada yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *A quo* untuk menyatakan tidak berwenang atau menolak seluruh gugatan perkara yang di ajukan Penggugat atau setidaknya-tidaknya menyatakan tidak dapat diterima (*Niet On Vankelijke Verklaar*);

DALAM POKOK PERKARA.

1. Bahwa seluruh alasan-alasan pada Eksepsi merupakan satu kesatuan dengan pokok perkara ini sehingga secara *mutatis mutandis* dianggap termuat dalam pokok perkara ini;
2. Bahwa Tergugat II Intervensi 1 Menolak secara tegas dalil Gugatan Penggugat kecuali terhadap hal-hal yang diakui kebenarannya oleh Tergugat II Intervensi 1;
3. Bahwa Tergugat II Intervensi 1 tidak menanggapi satu persatu gugatan penggugat, namun menanggapi hal-hal yang dianggap penting saja, sehingga terhadap hal-hal yang tidak ditanggapi oleh Tergugat II Intervensi 1 tidak dapat diartikan bahwa Tergugat II Intervensi 1 mengakui dalil-dalil Penggugat tersebut;
4. Bahwa dalam dalil gugatannya pada halaman 8 angka 1 Gugatan Penggugat yang menyatakan bahwa *“Bahwa Penggugat menaungi para Pengusaha / Perusahaan di Wilayah Jawa Barat*

Halaman 88 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



yang tergabung di dalam Dewan Pimpinan Provinsi (DPP) APINDO Jawa Barat yang terdiri dan 27 (Dua Puluh Tujuh) Dewan Pimpinan Kota dan/atau Kabupaten APINDO se-Jawa Barat dengan Anggota sebanyak 1.787 (Seribu Tujuh Ratus Delapan Puluh Tujuh) Pengusaha/Perusahaan”,

5. Bahwa selanjutnya berdasarkan Pasal 53 Ayat 1 Undang-undang No. 9 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang menyatakan “ orang atau badan hukum Perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu Keputusan Tata Usaha Negara dapat mengajukan Gugatan tertulis kepada Pengad/lan yang berwenang yang berisi tuntutan agar Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah, dengan atau tanpa diserfai tuntutan ganti rugi dan/atau direhabilitas”, Faktanya tidak semua anggota Penggugat sebagaimana Gugatan Penggugat diatas Tersebut merasa dirugikan, yang mana ada beberapa Anggota Penggugat tersebut telah bersepakat dengan Serikat Pekerja/buruh di tingkat Perusahaan untuk menaikan upah sebagaimana Surat Keputusan Gubernur Nomor: 561/Kep.882-Kesra/2022 Tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun Atau Lebih Pada Perusahaan di Jawa Barat, maka ini sangat tidak relevan dengan apa yang diminta Oleh Penggugat dalam petitumnya yaitu Meminta kepada Majelis Hakim Perkara A quo untuk membatalkan surat keputusan sebagai mana Objek sengketa dimaksud, yang mana justru mengakibatkan kerugian bagi anggota Tergugat II Intervensi 1;

6. Bahwa Tergugat II Intervensi 1 menolak dalil Penggugat Pada Halaman 9 Angka 2 Gugatannya yang menyatakan “objek sengketa berupa Surat keputusan Gubernur Jawa Barat No: 561/Kep.882-Kesra/2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih

Halaman 89 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat telah bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan dan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB) sehingga dan segi Kewenangan, Prosedur, maupun Substansi/Materi yang ada di dalam Objek KTUN Aquo justru menunjukkan bahwa Surat keputusan tersebut dinHai inkonstitusional, dan Tergugat telah melakukan overlapping of power (melampaui kewenangan) dan tidak memahami prosedur Peraturan Perundang-undangan yang benar dan dari segi materi/substansinya pun menunjukan Tergugat tidak memahami bahwa kewenangan penetapan Struktur dan Skala Upah dilaksanakan oleh Pimpinan Perusahaan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/buruh di perusahaan, bukan oleh Gubernur”, Faktanya berdasarkan ketentuan Pasal 3 Ayat 2 Permenaker No.1 Tahun 2017 yang dikutip sebagai berikut “Upah Pokok sebagai mana dimaksud Ayat 1 merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya di tetapkan berdasarkan kesepakatan”, maka untuk menetapkan besaran upah pokok pekerja/buruh Wajib disepakati oleh kedua belah pihak, artinya yang menjadi kewenangan perusahaan adalah menyusun Struktur dan skala upah, namun untuk besarnya wajib disepakati oleh kedua belah pihak sebagaimana ketentuan Pasal 3 Ayat 2 Permenaker No.1 Tahun 2017, ini senada dengan Diktum Kedua dan diktum keempat Objek Sengketa yang pada prinsipnya untuk kenaikan upah adalah berdasarkan kesepakatan, selanjutnya mengenai Overlapping Of power sebagaimana dalil Gugatan Penggugat, kebijakan yang diberlakukan oleh pemerintah pusat justru membuat Gaduh dikalangan para pekerja/ buruh khususnya dalam penetapan upah minimum, dimana salah satu hal yang menyebabkan gaduh adalah dengan dicabutnya aturan mengenai penetapan Upah Minimum Sektorl Kabupaten/kota yang

Halaman 90 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



menyebabkan pekerja/buruh yang upahnya lebih tinggi dari upah minimum kabupaten tidak mengalami kenaikan, maka sudah sepatutnya Tergugat mengeluarkan kebijakan sesuai dengan kewenangan yang diatur oleh undang-undang demi kepentingan masyarakatnya sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka 6 Undang-undang 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, dimana tentunya Setiap Keputusan dan/atau Tindakan wajib berdasarkan ketentuan peraturan perundangundangan dan AUPB sebagaimana di atur dalam 9 Ayat 1 dan 2 Undang – undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan dan sepanjang memberikan kemanfaatan umum dan sesuai dengan AUPB sebagaimana Pasal 9 Ayat 4 Undang – undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan;

7. Bahwa Tergugat II Intervensi 1 menolak dalil Penggugat Pada Halaman 9 Angka 3 Gugatannya yang menyatakan *“Tidak adanya Bukti Usulan dan/atau Permintaan dari para Pengusaha melalui Organisasi Penggugat, dan/atau Tidak adanya Bukti Rekomendasi dan Bupai/Walikota di seluruh wilayah Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat yang membahas mengenai permohonan Kenaikan Upah di atas Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang telah ditetapkan pada Surat keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/ Kep.776-Kesra/2022 Tertanggal 7 Desember 2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023”*, Bahwa sekali lagi kebijakan yang diberlakukan oleh pemerintah pusat justru membuat Gaduh dikalangan para pekerja/ buruh khususnya dalam penetapan upah minimum, dimana salah satu hal yang menyebabkan gaduh adalah dengan dicabutnya aturan mengenai penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/kota yang menyebabkan pekerja/buruh yang upahnya lebih tinggi dari upah minimum kabupaten tidak mengalami kenaikan, maka atas ketidak pastian hukum khususnya untuk pekerja dengan masa

Halaman 91 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



kerja diatas 1 tahun diatas maka adalah hal yang wajar jika Tergugat mengeluarkan kebijakan sepanjang memberikan kemanfaatan umum dan sesuai dengan AUPB sebagaimana Pasal 9 Ayat 4 Undang – undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan dan Pasal 175 angka 1 [Perpu](#) No. 2 Tahun 2022 yang mengubah Pasal 1 angka 9 UU 30/2014;

8. Bahwa Tergugat II Intervensi 1 menolak dalil Penggugat Pada Halaman 10 Angka 5 Gugatannya yang menyatakan *“bahwasanya mengenai Kenaikan Upah di atas Upah Minimum adalah Hak dan ranah absolut dari Perusahaan/Pengusaha dengan Pekerja/Buruhnya sendiri”*, Faktanya apabila Penggugat mencermati diktum Objek Gugatan perkara *A quo* secara cermat, khususnya diktum Ke Empat, Tergugat yang dalam hal ini Gubernur Jawa Barat memberikan ruang yang seluas-luasnya bagi pengusaha dan pekerja Agar dapat menentukan besaran kenaikan upah di perusahaan yang bersangkutan secara bebas selama disepakati oleh kedua belah pihak, artinya nilai yang tercantum dalam Objek Perkara hanya sebagai acuan dasar dengan tujuan agar terciptanya penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya serta menjaga Stabilitas Perusahaan agar tetap berjalan, begitu pun apabila melihat ketentuan Pasal 3 Ayat 2 Permenaker No.1 Tahun 2017 yang dikutip sebagai berikut *“Upah Pokok sebagai mana dimaksud Ayat 1 merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya di tetapkan berdasarkan kesepakatan”*, maka untuk menetapkan besaran upah pokok pekerja/buruh Wajib disepakati oleh kedua belah pihak, artinya yang menjadi kewenangan perusahaan adalah menyusun Struktur dan skala upah, namun untuk besarnya wajib disepakati oleh kedua belah pihak, ini senada dengan Diktum Kedua dan diktum keempat Objek Sengketa yang pada prinsipnya untuk kenaikan upah adalah berdasarkan kesepakatan, ini senada dengan yang

Halaman 92 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



terjadi di lapangan, dimana di masing-masing perusahaan di wilayah Jawa Barat telah terjadi kesepakatan antara Perusahaan dengan serikat pekerja/buruh untuk melaksanakan Objek sengketa perkara A quo, maka akan sangat merugikan Anggota Pekerja Tergugat II Intervensi 1 apabila Objek sengketa perkara A quo dibatalkan atau dinyatakan tidak sah;

9. Bahwa Tergugat II Intervensi 1 menolak dalil Penggugat Pada Halaman 10 Angka 6 Gugatannya yang menyatakan *"Tergugat selaku Pemerintah tidak memiliki kewenangan, hak, maupun kapasitas dalam menentukan Struktur Skala upah Suatu Perusahaan"*, karena apabila Penggugat mencermati diktum Objek Gugatan perkara A quo secara cermat, khususnya diktum Ke Empat, Tergugat yang dalam hal ini Gubernur Jawa Barat memberikan ruang yang seluas-luasnya bagi pengusaha dan pekerja Agar dapat menentukan besaran kenaikan upah di perusahaan yang bersangkutan secara bebas selama disepakati oleh kedua belah pihak, artinya nilai yang tercantum dalam Objek Perkara A quo hanya sebagai acuan dasar dengan tujuan agar terciptanya penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya serta agar mendorong perusahaan-perusahaan Khususnya di Jawa Barat agar dapat melaksanakan struktur dan skala upah di masing-masing perusahaan, dimana masih terdapat banyak perusahaan yang belum menerapkan Struktur dan Skala Upah Khususnya di Jawa Barat sebagaimana Permenaker Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah itu sendiri;

10. Bahwa Tergugat II Intervensi 1 menolak dalil Penggugat Pada Halaman 11 Angka 8 Gugatannya yang menyatakan *"Sehingga terbitnya Objek KTUN A quo jelas merupakan bentuk akal-akalan dan Tergugat untuk dapat menaikkan Upah Minimum Kabupaten/ Kota Melalui cara mengotak-atik Struktur Skala Upah yang bukan menjadi ranah kewenangan dan Tergugat selaku Kepala Daerah dengan mengelabui Rumusan Pasal 26 Peraturan*

Halaman 93 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Pemerintah No. 36 Tahun 2021 agar hasil Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2023 dapat naik minimal 6,12% (enam koma dua belas persen) hingga 10% (sepuluh persen) bagi Pekerja/ Buruh yang bekerja lebih dari 1 (Satu) Tahun. Sementara pekerja/buruh yang bekerja lebih dari 1 (satu) Tahun jelas lebih besar dibandingkan dengan jumlah pekerja/buruh yang bekerja di bawah 1 (satu) Tahun”, Faktanya dengan dicabutnya aturan mengenai penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/kota yang mana untuk pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (Tahun) menyebabkan pekerja/buruh yang upahnya lebih tinggi dari upah minimum kabupaten tidak mengalami kenaikan, maka sudah sepatutnya Tergugat mengeluarkan kebijakan sesuai dengan kewenangan yang diatur oleh undang-undang demi kepentingan masyarakatnya sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka 6 Undang-undang 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, dimana tentunya Setiap Keputusan dan/atau Tindakan wajib berdasarkan ketentuan peraturan perundangundangan dan AUPB sebagaimana di atur dalam 9 Ayat 1 dan 2 Undang – undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan;

11. *Bahwa Tergugat II Intervensi 1 menolak dalil Penggugat Pada Halaman 12 Angka 9 Gugatannya yang menyatakan “penerbitan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat yang ditetapkan pada Tanggal 28 Desember 2022 yang dilakukan dengan tanpa didasari landasan kewenangan dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku serta dilakukan secara sepihak oleh Tergugat dan tanpa adanya surat Permohonan Diskresi kepada Menteri Dalam Negeri selaku Atasan Langsung Tergugat dan juga tidak pernah ada Bukti Persetujuan dan Menteri Dalam Negeri”,*

Halaman 94 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



dimana berdasarkan Pasal 26 Ayat 2 Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan diduga Tergugat telah melanggar aturan diskresi, Faktanya Apabila Penggugat Baca Secara teliti dan seksama tidak ada satu katapun dalam pasal tersebut terkait Objek sengketa yang menyatakan wajib melayangkan surat permohonan kepada Menteri Dalam Negeri kecuali Diskresi yang menimbulkan akibat hukum yang berpotensi membebani keuangan Negara sebagaimana Pasal 25 Ayat 2 Undang-undang 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Negara;

12. Bahwa Tergugat II Intervensi 1 menolak dalil Penggugat Pada Halaman 12 Angka 10 Gugatannya, dimana dalil tersebut merupakan dalil pengulangan sebagai mana Tergugat II Intervensi 1 jawab pada angka 6 Jawaban ini;

13. Bahwa Tergugat II Intervensi 1 menolak dalil Penggugat Pada Halaman 12 dan 13 Angka 11 Gugatannya yang menyatakan *"Kewenangan Provinsi (Tergugat) hanya daiam hal Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakeriaan yang mana dalam hal ini dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan. Artinya kewenangan Tergugat hanya sebatas untuk menyelenggarakan Pengawasan saja bukan untuk membuat Aturan (Reggeling) dalam konteks Struktur Skala Upah (SSU)"*, dengan dicabutnya aturan mengenai penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/kota yang mana untuk pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (Tahun) menyebabkan pekerja/buruh yang upahnya lebih tinggi dari upah minimum kabupaten tidak mengalami kenaikan, maka sudah sepatutnya Tergugat mengeluarkan kebijakan sesuai dengan kewenangan yang diatur oleh undang-undang demi kepentingan masyarakatnya sebagaimana Pasal 23 Undang-undang No. 30 Tahun 2014, dimana agar Pengusaha Tetap Dapat Menjalankan Usahanya dan Pekerja/buruh dapat terjaga stabilitas serta daya beli ekonominya;

Halaman 95 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



14. Bahwa Tergugat II Intervensi 1 menolak dalil Penggugat Pada Halaman 13 Angka 12 Gugatannya dimana dalil tersebut merupakan dalil pengulangan yang Tergugat II Intervensi 1 telah jawab sebagaimana angka 8 Jawaban ini;

15. Bahwa Tergugat II Intervensi 1 menolak dalil Penggugat Pada Halaman 13 sampai dengan 20 Angka 13 sampai dengan 18 Gugatannya merupakan dalil pengulangan yang Tergugat II Intervensi 1 telah jawab sebagaimana angka 4 sampai dengan angka 13 Jawaban ini;

16. Bahwa Tergugat II Intervensi 1 menolak dalil Penggugat Pada Halaman 21 Angka 19 Gugatannya yang menyatakan bahwa *"A quo telah melanggar banyak ketentuan Peraturan Perundang-undangan dan telah pula melanggar Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AAUPB) di mana dalam hal ini Tergugat justru telah menyalahgunakan wewenang, menimbulkan ketidakpastian hukum, dan tidak cermat. Apalagi setiap Perusahaan di setiap wilayah Kabupaten/ Kota memiliki tingkat Kemampuan yang berbeda-beda dan tidak dapat disamakan dalam bentuk persentase"*, Faktanya justru dengan dicabutnya aturan mengenai penetapan Upah Minimum Sektor Kabupaten/kota yang mana untuk pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (Tahun) menyebabkan pekerja/buruh yang upahnya lebih tinggi dari upah minimum kabupaten mengalami ketidakpastian hukum yaitu bagaimana dengan kenaikan upahnya, maka sudah sepatutnya Tergugat mengeluarkan kebijakan sesuai dengan kewenangan yang diatur oleh undang-undang demi kepentingan masyarakatnya sebagaimana Pasal 23 Undang-undang No. 30 Tahun 2014, dimana agar Pengusaha Tetap Dapat Menjalankan Usahanya dan Pekerja/buruh dapat terjaga stabilitas serta daya beli ekonominya, selanjutnya Penggugat berbicara mengenai kemampuan perusahaan di masing-masing wilayah kabupaten/kota di Jawa Barat, adalah hal

Halaman 96 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



yang aneh seakan-akan seluruh anggota perusahaan yang tergabung dalam organisasi Penggugat menyatakan keberatan, faktanya ada pula perusahaan yang sudah bersepakat dengan serikat pekerja/buruh di perusahaan di wilayah Jawa Barat;

17. Bahwa Tergugat II Intervensi 1 menolak dalil Penggugat Pada Halaman 22 Angka 20 Gugatannya yang menyatakan bahwa *"dimana dalam hal ini Tergugat juga telah mencampurkan kewenangan Pemerintah pusat dengan Pemerintah Daerah Provinsi dengan mendasarkan kewenangan penerbitan Objek KTUN A quo dari kewenangan atributif konkuren yang dimaknai dengan salah oleh Tergugat, maka secara hukum berdasarkan Pasal 31 Ayat 2 UU No. 30 Tahun 2014 maka Objek KTUN A quo dapat dibatalkan demi hukum"*, Namun apabila melihat secara runut berdasarkan Pasal 31 Ayat 2 UU No 30 Tahun 2014 yang pada dasarnya Akibat hukum dari penggunaan Diskresi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibatalkan dimana apabila Tergugat menggunakan Diskresi tidak sesuai dengan tujuan Wewenang yang diberikan, tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 26, Pasal 27, dan Pasal 28; dan/atau bertentangan dengan AUPB, selanjutnya Pasal 26 yang pada dasarnya menyatakan wajib menguraikan maksud, tujuan, substansi, serta dampak administrasi dan keuangan, selanjutnya pasal 25 Ayat 1 menyebutkan Penggunaan Diskresi yang berpotensi mengubah alokasi anggaran wajib memperoleh persetujuan dari Atasan Pejabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, serta membebani keuangan negara, maka kesimpulannya adalah Diskresi yang berpotensi mengubah alokasi anggaranlah yang wajib memperoleh persetujuan dari Atasan Pejabat ;

18. Bahwa Tergugat II Intervensi 1 menolak dalil Penggugat Pada Halaman 22 Angka 21 Gugatannya yang menyatakan bahwa *"Tergugat sebagai Pimpinan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat hanya memiliki fungsi sebagai pelaksana Kebijakan saja"*

Halaman 97 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



dan seluruh Peraturan Perundang-undangan yang telah dibuat oleh Pemerintah Pusat yang dalam hal ini mengacu pada Pasal 90A Undang-undang No. 11 Tahun 2020", Faktanya dengan dicabutnya aturan mengenai penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/kota yang mana untuk pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (Tahun) menyebabkan pekerja/buruh yang upahnya lebih tinggi dari upah minimum kabupaten (UMK) tidak mengalami kenaikan, maka sudah sepatutnya Tergugat mengeluarkan kebijakan sesuai dengan kewenangan yang diatur oleh undang-undang demi kepentingan masyarakatnya sebagaimana Pasal 23 Undang-undang No. 30 Tahun 2014, dimana agar Pengusaha Tetap Dapat Menjalankan Usahanya dan Pekerja/buruh dapat terjaga stabilitas serta daya beli ekonominya;

Bahwa berdasarkan alasan-alasan serta segala uraian tersebut di atas, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan asas-asas umum pemerintahan yang baik, maka cukuplah beralasan Hukum agar Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.882-Kesra/2022 Tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Tahun) Atau Lebih Pada Perusahaan di Jawa Barat untuk dinyatakan Berlaku dan Sah sesuai peraturan perundang-undangan.

DALAM PENUNDAAN.

1. Bahwa berdasarkan Pasal 65 Undang-undang 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Negara Keputusan yang sudah ditetapkan tidak dapat ditunda pelaksanaannya, kecuali jika berpotensi menimbulkan kerugian negara, kerusakan lingkungan hidup dan atau konflik sosial;
2. Bahwa menanggapi dalil gugatan Penggugat pada halaman 28 Angka 1, dimana pada pokoknya Penggugat menyampaikan "Perusahaan/Pengusaha yang sebelumnya sudah menetapkan Struktur Skala Upah mau tidak mau akan didesak oleh

Halaman 98 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Pekerja/Buruh untuk tetap melakukan penyesuaian Struktur Skala Upah baru berdasarkan Objek KTUN Aquo. Sementara hal ini akan bertentangan sendiri dengan Diktum Keempat Objek KTUN Aquo itu sendiri. Bila hal ini terus dibiarkan tanpa adanya kepastian hukum, maka dapat memicu memanasnya hubungan Bipartit antara Pengusaha /Perusahaan dengan Pekerja/Buruh di dalam Perusahaannya", dimana dalil tersebut seolah-olah Objek perkara A quo menjadi momok yang menakutkan di setiap perusahaan yang berada di provinsi Jawa Barat, Faktanya yang terjadi dilapangan terdapat banyak perusahaan yang telah bersepakat antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja dalam perundingan secara bipartite sebagai mana amanat Diktum ke DUA Objek Perkara A quo;

3. *Bahwa menanggapi dalil gugatan Penggugat pada halaman 28 Angka 2, dimana pada pokoknya Penggugat menyampaikan yang pada intinya" Nilai Kerugian 29 (Dua Puiuh Sembilan) Perusahaan di Kabupaten Bogor per Bulan sebesar Rp 15.305.853.350,81 (Lima Betas Mityar Tiga Ratus Lima Juta Delapan Ratus Lima Puluh Tiga Ribu Tiga Ratus Lima Puiuh Koma Delapan Puluh Satu Rupiah) dengan estimasi Jumlah Tenaga Kerja Buruh sebesar 37.845 (Tiga Puiuh Tujuh Ribu Delapan Ratus Empat Putuh Lima) Orang, blia dirata-rata maka Per Perusahaan harus menanggung Kerugian per Bulan sebesar Rp 527.788.046,6 (Lima Ratus Dua Puiuh Tujuh Juta Tujuh Ratus Delapan Puluh Delapan Ribu Empat Puiuh Enam Koma Enarn Rupiah", seolah-olah data yang disajikan terkait pembayaran upah tersebut menjadi sebuah kerugian, padahal apabila diteliti secara seksama perusahaan mana-mana saja yang sudah bersepakat justru akan menimbulkan ke gaduhan secara signifikan dimana Perusahaan yang sudah bersepakat dengan serikat pekerja/buruh akan menyebabkan konflik di internal antara Perusahaan dengan serikat pekerja/buruh di daerah yang sudah bersepakat tersebut;*

Halaman 99 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



4. Bahwa menanggapi dalil gugatan Penggugat pada halaman 30 Angka 4, dimana pada pokoknya Penggugat menyampaikan yang pada intinya " *Sanksi sesuai Pasal 185 Ayat 1 Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, inilah yang kemudian membuat Para Pengusaha/Perusahaan di Jawa Barat mau tidak mau terpaksa melaksanakan ketentuan di dalam Objek KTUN Aquo*", padahal Tergugat dalam hal ini Gubernur Jawa Barat Melalui keputusan yang menjadi Objek sengketa Perkara *A quo* memberikan kewenangan seluas-luasnya kepada Pekerja/buruh untuk berdiskusi dengan Pengusaha sebagai mana termaksud dalam diktum Keempat Kelima dan Keenam Objek Perkara, dimana Faktanya yang dirugikan justru para pekerja/buruh anggota Tergugat II Intervensi 1 apabila keputusan Tergugat di Cabut atau dibatalkan, dimana mayoritas perusahaan tempat pekerja/buruh anggota Tergugat II Intervensi 1 telah melaksanakan keputusan Tergugat tersebut;

Berdasarkan uraian – uraian dan fakta-fakta yang Tergugat II Intervensi 1 sampaikan diatas, cukup beralasan secara hukum yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *A quo* untuk menolak seluruh gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet On Vankelijke Verklaard*), dan selanjutnya berkenan memberikan putusan sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI.

1. Menerima Eksepsi Tergugat II Intervensi 1 untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung tidak berwenang mengadili perkara *A quo*;
3. Menghukum Penggugat membayar biaya perkara;

DALAM PENUNDAAN.

Menolak Permohonan Penundaan Pelaksanaan Obyek Sengketa Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.882-Kesra/2022 Tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi



Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Tahun) Atau Lebih Pada Perusahaan di Jawa Barat.

DALAM POKOK PERKARA.

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.882-Kesra/2022 Tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Tahun) Atau Lebih Pada Perusahaan di Jawa Barat, telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
3. Menyatakan Sah dan Berlaku obyek sengketa Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.882-Kesra/2022 Tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Tahun) Atau Lebih Pada Perusahaan di Jawa Barat;
4. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Atau apabila Majelis Hakim yang Mulia berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

Bahwa atas gugatan Penggugat tersebut Tergugat II Intervensi II, telah mengajukan Jawabannya secara E-Court tertanggal 2 Mei 2023, yang pada pokoknya mengemukakan hal-hal sebagai berikut ;

A. DASAR HUKUM SEBAGAI PIHAK TERGUGAT II INTERVENSI

2

1. Bahwa berdasarkan Putusan Sela tertanggal 4 April 2023 Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara Nomor : 21/G/2023/PTUN.BDG Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung dalam amar Putusan Sela sebagai berikut:

MENGADILI

Mengabulkan Para Permohonan Intervensi dari Pemohon Intervensi I, Pemohon Intervensi II, Pemohon Intervensi III,

Halaman 101 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Pemohon Intervensi IV dan Pemohon Intervensi V ; Menyatakan Para Pemohon Intervensi yaitu ; 2.1. Dewan Pimpinan Wilayah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (DPW FSPMI) sebagai Tergugat II Intervensi I ; 2.2. Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang Dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP TSK SPSI) sebagai Tergugat II Intervensi II ; 2.3 Dewan Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Logam Elektronik Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (DPD FSP LEM SPSI), sebagai Tergugat II Intervensi III ; 2.4 Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP KEP SPSI) sebagai Tergugat II Intervensi IV ; 2.5 Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP RTMM SPSI) sebagai Tergugat II Intervensi V ; 3. Menangguhkan biaya perkara yang timbul oleh adanya Putusan Sela ini sampai dengan Putusan akhir.

2. Bahwa berdasarkan Putusan Sela diatas tersebut Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang Dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP TSK SPSI), Menetapkan Kedudukan Pemohon Intervensi Pimpinan tersebut Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang Dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP TSK SPSI) sebagai Tergugat II Intervensi 2 dimana menetapkan para pihak dalam Kedudukan masuk sebagai pihak dalam perkara sengketa a quo sebagai TERGUGAT II INTERVENSI 2.

B. KEPENTINGAN DAN KEDUDUKAN HUKUM TERGUGAT II INTERVENSI 2

1. Bahwa Tergugat II Intervensi 2 merupakan Serikat Pekerja/Buruh yang berada di Provinsi Jawa Barat yang tumbuh dan berkembang secara swadaya atas kehendak dan keinginan

Halaman 102 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



sendiri di tengah masyarakat yang bergerak dan didirikan atas dasar kepedulian untuk memberikan perlindungan dan penegakan keadilan, hukum dan hak asasi manusia di Indonesia, khususnya mewakili kepentingan kesejahteraan buruh/pekerja anggota Tergugat II Intervensi 1 Perusahaan-perusahaan bergerak dibidang Garment, Tekstil yang berada di Jawa Barat dengan terbitnya Objek Sengketa, sebagaimana ketentuan Pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (selanjutnya disebut sebagai UU SP/SB) menyatakan:

“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;*
- c. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga”*

2. Bahwa Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang Dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP TSK SPSI) sebagai Tergugat II Intervensi 2 sebagai badan Pelaksana organisasi di tingkat Pimpinan Daerah yang bersifat kolektif dapat berwenang sebagaimana ketentuan dalam Anggaran Dasar (AD) Pasal 20 ayat 1 huruf (d), yang menyatakan;

Pasal 20 ayat 1 huruf (d) AD

“untuk dan atas nama mewakili anggota dan organisasi di dalam maupun di luar pengadilan”



3. Bahwa Tergugat II Intervensi 2 merupakan Badan Hukum (*rechtspersoon*) berupa Serikat Pekerja/ Serikat Buruh sebagaimana ketentuan dalam Pasal 1653 KUH Perdata jo UU SP/SB jo. Pasal 53 ayat (1) Undang-undang Nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo UU 9 tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Selanjutnya Disebut UU PTUN);

Pasal 1653 KUH Perdata

"Selain perseroan perdata sejati, perhimpunan orang-orang sebagai badan hukum juga diakui undang-undang, entah badan hukum itu diadakan oleh kekuasaan umum atau diakuinya sebagai demikian, entah pula badan hukum itu diterima sebagai yang diperkenankan atau telah didirikan untuk suatu maksud tertentu yang tidak bertentangan dengan undang-undang atau kesusilaan."

Pasal 53 ayat (1) UU PTUN

"Orang atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu Keputusan Tata Usaha Negara dapat mengajukan gugatan tertulis kepada pengadilan yang berwenang yang berisi tuntutan agar Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan/atau direhabilitasi."

4. Bahwa Tergugat II Intervensi 2 adalah Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang Dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP TSK SPSI) – *In Casu* Tergugat II Intervensi 2 sebagai Serikat Pekerja dalam Perkara *a quo* yang beralamat sekretariat di jalan Lodaya 40A Kota

Halaman 104 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bandung Jawa Barat diwakili oleh Roy Jinto Ferianto, S.H. sebagai Ketua Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang Dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP TSK SPSI) Provinsi Jawa Barat berdasarkan Surat Keputusan Pimpinan Pusat FSP TSK SPSI Nomor : Kep.081-A/PP/FSP TSK-SPSI/07.2019 Tentang Pengukuhan Komposisi Dan Personalia Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang Dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Provinsi Jawa Barat Masa Bhakti 2019-2024 tertanggal 17 Juli 2019;

5. Bahwa Tergugat II Intervensi 2 sebagai Badan Hukum Serikat Pekerja memiliki Harta Kekayaan Yang Terpisah sebagaimana ketentuan Pasal 30 UU SP/SB jo. Anggaran Dasar (AD) Pasal 48 jo. Anggaran Rumah Tangga (ART) Pasal 40, 41, 42, 43;

Pasal 30 UU SP/SB

"Keuangan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bersumber dari:

- a. *iuran anggota yang besarnya ditetapkan dalam anggaran dasar atau anggaran rumah tangga;*
- b. *hasil usaha yang sah; dan*
- c. *bantuan anggota atau pihak lain yang tidak mengikat"*

6. Bahwa Tergugat II Intervensi 2 sebagai Badan Hukum Serikat Pekerja Mempunyai Tujuan Tertentu sebagaimana ketentuan Pasal 4 ayat (1) UU SP/SB jo. Anggaran Dasar (AD) Pasal 8 yang menyatakan;

Pasal 4 ayat (1) UU SP/SB

"Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan

Halaman 105 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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)



kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.”

7. Bahwa Tergugat II Intervensi 2 sebagai Badan Hukum Serikat Pekerja Mempunyai Kepentingan Tertentu sebagaimana Penjelasan Umum UU SP/SB jo Anggaran Dasar (AD) Pasal 8 dan 9;

Penjelasan Umum UU SP/SB

“Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja/buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam menggunakan hak tersebut, pekerja/buruh dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.

Halaman 106 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Namun, selama ini belum ada peraturan yang secara khusus mengatur pelaksanaan hak berserikat bagi pekerja/buruh sehingga serikat pekerja/serikat buruh belum dapat melaksanakan fungsinya secara maksimal. Konvensi ILO yang dimaksud menjamin hak berserikat pegawai negeri sipil, tetapi karena fungsinya sebagai pelayan masyarakat pelaksanaan hak itu diatur tersendiri.

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu, serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Oleh karena itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Masyarakat pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pengusaha di Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sedang menuju era pasar bebas. Untuk menghadapi hal tersebut, semua pelaku dalam proses produksi perlu bersatu dan menumbuhkembangkan sikap profesional. Di samping itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh perlu menyadari pentingnya tanggung jawab yang sama dengan kelompok masyarakat lainnya dalam membangun bangsa dan negara.

Serikat pekerja/serikat buruh didirikan secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab oleh pekerja/buruh untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam pembentukan serikat pekerja/serikat buruh

Halaman 107 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



dapat menggunakan nama yang berbeda seperti antara lain perkumpulan pekerja/perkumpulan buruh, organisasi pekerja/organisasi buruh, sebagaimana diatur dalam ketentuan undang-undang ini.”

8. Bahwa Tergugat II Intervensi 2 sebagai Badan Hukum Serikat Pekerja Mempunyai Adanya Organisasi Yang Teratur sebagaimana ketentuan Pasal 11 ayat (2) huruf e UU SP/SB jo. Anggaran Dasar (AD) Pasal 18; Pasal 11 ayat (2) huruf e UU SP/SB

“Anggaran dasar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya harus memuat: keanggotaan dan kepengurusan;

9. Bahwa Tergugat II Intervensi 2 sebagai Badan Hukum Serikat Pekerja Terdaftar pada Instansi Pemerintah Terkait Sesuai Peraturan Perundang-Undangan dalam hal ini di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung 09/PD.SPTSK.SPSI/CCT/1/X/9/2001 pada tanggal 5 September 2001 sebagaimana ketentuan dalam Pasal 18 ayat (1) UU SP/SB yang menyatakan:

“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.”

C. DALAM EKSEPSI

I. Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Tidak Berwenang Mengadili Perkara *A quo*;

a. Obyek sengketa Tidak memenuhi Unsur Individual

1. Bahwa obyek sengketa perkara adalah Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat,

Halaman 108 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



dimana Keputusan TERGUGAT tersebut mengatur secara umum mengenai kenaikan upah pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja satu (1) atau lebih pada perusahaan di wilayah Provinsi Jawa Barat;

2. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 9 Undang – Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang – Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara adalah *“suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata;*

3. Bahwa yang dimaksud Individual, menurut Penjelasan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 adalah Surat Keputusan *A quo* tidak ditujukan untuk umum, tetapi tertentu baik alamat maupun hal yang dituju, kalau yang dituju itu lebih dari seorang, tiap-tiap orang atau badan hukum perdata yang terkena keputusan itu disebutkan;

4. Bahwa jelas Keputusan Tergugat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat, tidak menyebutkan nama dan rincian perusahaan dan alamat perusahaan mana saja yang dituju oleh Surat Keputusan Tergugat serta tidak menyebutkan nama-nama pekerja/buruh perusahaan yang dituju oleh Keputusan *A quo*, termasuk perusahaan-perusahaan yang menjadi anggota Penggugat pun tidak disebutkan dalam Surat Keputusan Tergugat, dengan demikian Surat Keputusan Tergugat yang menjadi obyek sengketa berlaku secara umum;

Halaman 109 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



5. Bahwa oleh karena tidak diuraikan secara jelas dan rinci subyek maupun intensitas jangkaun berlakunya Surat Keputusan *A quo*, maka jangkaun berlakunya bersifat umum (*regeling*) dan tidak bersifat individual;

6. Bahwa oleh karena Keputusan objek sengketa *A quo* bersifat umum (*regeling*) dan tidak bersifat individual, maka Surat Keputusan objek sengketa *A quo* tidak memenuhi unsur-unsur suatu Keputusan Tata Usaha Negara yang dapat dijadikan objek sengketa di Pengadilan Tata Usaha Negara sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009, sehingga sengketa perkara ini tidak termasuk wewenang Peradilan Tata Usaha Negara untuk mengadilinya, maka mohon dengan hormat yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *A quo* untuk menolak seluruh Gugatan PENGGUGAT atau setidaknya menyatakan tidak dapat diterima (*Niet On Vankelijke Verklaar*);

b. Obyek Sengketa Belum Final

1. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 9 Undang – Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang – Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara adalah “*suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata*”;

2. Bahwa Keputusan Tergugat yang menjadi obyek sengketa tidak bisa dikatakan Final, karena Keputusan tersebut tidak secara otomatis berlaku, karena besaran Kenaikkan Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa kerja satu (1) tahun atau

Halaman 110 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



lebih antara 6,12% sampai dengan 10%, artinya pelaksanaan obyek sengketa harus di sepakati oleh Pengusaha dengan Serikat Pekerja/Buruh dan atau Pekerja/Buruh, dengan demikian obyek sengketa *a quo* baru bisa dikatakan final dan berlaku setelah adanya kesepakatan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh;

3. Bahwa apabila pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh tidak menghasilkan kesepakatan dalam pelaksanaan obyek sengketa, maka akan menjadi perselisihan hubungan industrial yang penyelesaiannya di Pengadilan Hubungan Industrial dan bukan kewenangan Pengadilan Tata Usaha Negara;

4. Bahwa jelas dalam Diktum Ketiga obyek sengketa *a quo* menyatakan "*Struktur dan skala Upah wajib disusun dan diterapkan pengusaha pada Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan Produktivitas.*

5. Bahwa Keputusan Tergugat yang menjadi obyek sengketa perkara *a quo* tentu sangat berbeda dengan Keputusan Tergugat Nomor 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tertanggal 7 Desember 2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023, dimana Keputusan mengenai Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2023 secara otomatis berlaku dan final karena tidak memerlukan kesepakatan, dan apabila tidak dilaksanakan sanksinya merupakan tindak pidana;

6. Bahwa jelas Keputusan yang menjadi obyek sengketa *a quo* bersifat umum dan belum final, sehingga tidak memenuhi unsur-unsur suatu Keputusan Tata Usaha Negara yang dapat dijadikan objek sengketa di Pengadilan Tata Usaha Negara sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009, sehingga sengketa perkara ini tidak

Halaman 111 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



termasuk wewenang Peradilan Tata Usaha Negara untuk mengadilinya, maka mohon dengan hormat yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *A quo* untuk menolak seluruh Gugatan PENGUGAT atau setidaknya tidaknya menyatakan tidak dapat diterima (*Niet On Vankelijke Verklaar*);

D. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa dalil-dalil Tergugat II Intervensi 2, yang telah disampaikan dalam bagian Eksepsi, dan kewenangan TERGUGAT mohon dianggap mejadi satu kesatuan mutatis mutandis dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam bagian Pokok Perkara;
2. Bahwa Tergugat II Intervensi 2 dengan tegas menolak seluruh dalil-dalil Penggugat kecuali yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat II Intervensi 2 ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
3. Bahwa Tergugat II Intervensi 2 tidak akan menanggapi satu persatu dalil-dalil Gugatan Penggugat, melainkan akan ditanggapi secara umum yang dianggap point-point penting oleh Tergugat II Intervensi 2;
4. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24 Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan menyatakan sebagai berikut:

Pasal 24

- (1) *Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.*
- (2) *Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) Tahun atau lebih berpedoman pada stuktur dan skala upah*

Halaman 112 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



5. Bahwa faktanya ketentuan sebagaimana dimaksud pada angka 4 (Empat) tersebut tidak dijalankan oleh kebanyakan perusahaan, sehingga pekerja/buruh dengan masa kerja diatas 1 (satu) Tahun bahkan puluhan Tahun bekerja upahnya hanya dibayar dengan Upah Minimum, sehingga tidak memenuhi rasa keadilan dan tidak sesuai dengan tujuan dari pengupahan yaitu
- "a. 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. Sebagaimana dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;*
6. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan *"Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.";*
7. Bahwa kewajiban pengusaha termasuk anggota Penggugat untuk melaksanakan Struktur dan Skala Upah sejak Tahun 2003 sebagaimana dimaksud pada angka 6 diatas, namun tidak dijalankan oleh pengusaha termasuk anggota Penggugat, karena para pengusaha memaknai penyusunan Struktur dan Skala Upah merupakan hak para pengusaha sehingga pemerintah sebagai fasilitator tidak boleh ikut campur dalam pengaturan pengupahan;
8. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 9 ayat (3), Pasal 11 ayat (1) dan ayat (2) jo Pasal 12 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (*"UU Pemerintahan Daerah"*), diberikan kewenangan atributif kepada

Halaman 113 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Gubernur/ Tergugat untuk melaksanakan urusan Pemerintahan wajib tidak berkaitan dengan pelayanan dasar, antara lain urusan berkaitan dengan urusan Tenaga Kerja, dengan demikian Tergugat punya kewenangan untuk mengatur mengenai Pengupahan termasuk menerbitkan *obyek sengketa aquo*;

9. Bahwa oleh karena Tergugat diberikan kewenangan Urusan Tenaga Kerja, maka Tergugat berdasarkan pada ketentuan Pasal 6 ayat (1) dan ayat (2) huruf a dan c Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (“UU Adminitrasi Pemerintahan”) menyatakan “Pejabat Pemerintahan mempunyai hak untuk menggunakan kewenangan dalam mengambil keputusan dan/atau Tindakan.” Serta untuk “Menetapkan keputusan berbentuk tertulis atau elektronis dan/atau menetapkan Tindakan.”;

10. Bahwa oleh karena kewajiban Pengusaha untuk melaksanakan Struktur Dan Skala Upah sudah cukup tegas diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Stuktur dan Skala Upah, namun tidak dijalankan oleh para pengusaha termasuk anggota Penggugat, maka berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud angka 9 diatas, Tergugat diberikan hak untuk menjalankan Pemerintahan untuk menerbitkan Keputusan yang menjadi obyek sengketa mengatur mengenai Struktur dan Skala Upah di wilayah hukum yang menjadi tanggung jawab Tergugat sebagai Gubernur Jawa Barat;

11. Bahwa faktanya banyak perusahaan termasuk anggota Penggugat yang melaksanakan/menjalankan obyek sengketa a quo dengan membuat kesepakatan dengan serikat pekerja/serikat buruh dalam implementasi pelaksanaan obyek sengketa, sehingga sangat kontradiktif dengan dalil Penggugat

Halaman 114 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



yang menyatakan obyek sengketa dirasa berat untuk dilaksanakan, telah menimbulkan kegaduhan dan keresahan di seluruh kalangan pengusaha, dalil tersebut tidak sesuai dengan fakta yang ada;

12. Bahwa apabila Tergugat II Intervensi 2 memaknai dalil-dalil gugatan Penggugat, pada prinsipnya PENGGUGAT berulang kali mengakui kewajiban penerapan struktur dan skala upah merupakan mutlak kewenangan pengusaha / Penggugat, namun yang menjadi pertanyaan kalau benar perusahaan / Penggugat menyadari penerapan stuktur dan skala upah kewajiban pengusaha / Penggugat, kenapa selama ini tidak dijalankan/dilaksanakan oleh perusahaan / Penggugat sejak Tahun 2003 kewajiban struktur dan skala upah tersebut ada;

13. Bahwa Tergugat dalam menerbitkan obyek sengketa tidaklah bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku maupun asas-asas Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Baik yaitu Asas Kepastian Hukum, Asas Tertib Penyelenggaraan Negara, Asas Keterbukaan dan Asas Akuntabilitas sebagaimana yang telah didalilkan oleh Penggugat, dimana dalam obyek sengketa Tergugat pada bagian menimbang telah memuat uraian singkat pokok-pokok pikiran yang menjadi latar belakang yang memiliki maksud dan tujuan atas diterbitkannya suatu Keputusan, hal ini juga telah sesuai dengan pandangan dari Maria Farida Indrati S. dalam bukunya [Ilmu Perundang-Undangan: Proses dan Teknik Pembentukannya](#) (hal. 108) yaitu Menimbang atau Konsiderans dalam suatu peraturan perundang-undangan memuat uraian singkat mengenai pokok-pokok pikiran yang menjadi latar belakang dan alasan pembuatan peraturan perundang-undangan tersebut.

Bahwa berdasarkan uraian-uraian yang Tergugat II Intervensi 2 diatas, jelas dalil-dalil gugatan Penggugat tidak sesuai fakta dan tidak berdasar menurut hukum, oleh karena itu mohon yang Mulia Majelis Hakim yang

Halaman 115 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



memeriksa, mengadili perkara A quo, untuk menolak gugatan Penggugat seluruhnya;

E. DALAM PENUNDAAN

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 67 ayat (4) huruf a Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara, permohonan penundaan dapat dikabulkan apabila terdapat keadaan yang sangat mendesak yang mengakibatkan kepentingan penggugat sangat dirugikan jika Keputusan Tata Usaha Negara yang di gugat itu tetap dilaksanakan;
2. Berdasarkan ketentuan tersebut *harus ada alasan yang sangat mendesak*, sedangkan faktanya tidak ada alasan yang mendesak untuk menunda pelaksanaan obyek sengketa, karena obyek sengketa berlaku sejak 1 Januari 2022 dan sudah dilaksanakan sebagian besar perusahaan-perusahaan diwilayah Provinsi Jawa Barat termasuk juga anggota Penggugat sudah melaksanakan Keputusan yang menjadi *obyek sengketa a quo*;
3. Bahwa disamping itu Keputusan Tergugat obyek sengketa Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat, bukan hanya berlaku kepada anggota Penggugat, melainkan berlaku secara umum untuk perusahaan-perusahaan dan pekerja/buruh di wilayah Provinsi Jawa Barat;
4. Bahwa dengan ditundanya pelaksanaan obyek sengketa A quo justru akan menimbulkan kekacauan keresahan dan ketidakpastian hukum dalam pelaksanaan pengupahan khususnya bagi perusahaan-perusahaan yang sudah menjalankan atau melaksanakan *obyek sengketa a quo*;



5. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, mohon Yang Mulia Majelis Hakim perkara *A quo*, untuk menolak permohonan penundaan yang dimohonkan oleh Penggugat;

Berdasarkan uraian – uraian dan fakta-fakta yang Tergugat II Intervensi 2 sampaikan diatas, cukup beralasan secara hukum yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *A quo* untuk menolak seluruh gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet On Vankelijke Verklaard*), dan selanjutnya berkenan memberikan putusan sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

I. Pengadilan Tata Usaha Negara Tidak Berwenang Memeriksa dan Mengadili Perkara *A quo*

1. Menerima Eksepsi Tergugat II Intervensi 2 untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung tidak berwenang mengadili perkara *Aquo*;
3. Menghukum Penggugat membayar biaya perkara;

DALAM PENUNDAAN

- Menolak Permohonan Penundaan Pelaksanaan Obyek Sengketa Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat.

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat, telah sesuai dengan Ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku;

Halaman 117 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



3. Menyatakan Sah dan Berlaku obyek sengketa Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat;

4. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Atau apabila Majelis Hakim yang Mulia berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Bahwa atas gugatan Penggugat tersebut Tergugat II Intervensi III, telah mengajukan Jawabannya secara E-Court tertanggal 2 Mei 2023, yang pada pokoknya mengemukakan hal-hal sebagai berikut ;

A. DASAR HUKUM SEBAGAI PIHAK TERGUGAT II INTERVENSI III

1. Bahwa berdasarkan Putusan Sela tertanggal 4 April 2023 Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara Nomor : 21/G/2023/PTUN.BDG Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung dalam amar Putusan Sela sebagai berikut:

MENGADILI

Mengabulkan Para Permohonan Intervensi dari Pemohon Intervensi I, Pemohon Intervensi II, Pemohon Intervensi III, Pemohon Intervensi IV dan Pemohon Intervensi V ; Menyatakan Para Pemohon Intervensi yaitu ; 2.1. Dewan Pimpinan Wilayah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (DPW FSPMI) sebagai Tergugat II Intervensi I ; 2.2. Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang Dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP TSK SPSI) sebagai Tergugat II Intervensi II ; 2.3 Dewan Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Logam Elektronik Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (DPD FSP LEM SPSI), sebagai Tergugat II Intervensi III ; 2.4 Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP KEP SPSI) sebagai Tergugat II Intervensi IV ; 2.5 Pimpinan Daerah

Halaman 118 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP RTMM SPSI) sebagai Tergugat II Intervensi V ; 3. Menanggihkan biaya perkara yang timbul oleh adanya Putusan Sela ini sampai dengan Putusan akhir.

2. Bahwa berdasarkan Putusan Sela diatas tersebut Dewan Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Logam Elektronik Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (DPD FSP LEM SPSI) Menetapkan Kedudukan Pemohon Intervensi Dewan Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Logam Elektronik Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (DPD FSP LEM SPSI) sebagai Tergugat II Intervensi 3 dimana menetapkan para pihak dalam Kedudukan masuk sebagai pihak dalam perkara sengketa a quo sebagai Tergugat II Intervensi 3.

B. KEPENTINGAN DAN KEDUDUKAN HUKUM TERGUGAT II INTERVENSI 3

1. Bahwa Tergugat II Intervensi 3 merupakan Serikat Pekerja/Buruh yang berada di Provinsi Jawa Barat Sekretariat beralamat di Jalan Lodaya No. 40A Bandung – Jawa Barat dalam perkara a quo diwakili oleh Ir. Muhamad Sidarta sebagai Ketua Dewan Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Logam, Elektronik Dan Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (DPD FSP LEM SPSI) Provinsi Jawa Barat, berdasarkan Tanda Bukti Pencatatan : 07/ DPD F. SP LEM/ CTT /1/ XI/ 8/ 2001 tanggal 16 Agustus 2001 di Departemen Tenaga Kerja Provinsi Jawa Barat dan Berdasarkan Surat Keputusan Nomor: KEP. 034/ DPP FSP LEM/SPSI/XI/2021 tentang Pengesahan dan Pengukuhan Perpanjangan Masa Bhakti Kepengurusan Dewan Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Logam, Elektronik dan Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Provinsi Jawa Barat Masa Bhakti Oktober Tahun 2021 – Oktober Tahun 2026 tanggal 11

Halaman 119 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Oktober 2021, serta berdasarkan ketentuan dalam Anggaran Dasar (AD) Pasal 21 sebagaimana ketentuan Pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (selanjutnya disebut sebagai UU SP/SB) menyatakan:

“Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban:

d. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;

e. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;

f. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga”

2. Bahwa Ir. Muhamad Sidarta sebagai Ketua berhak dan berwenang mewakili untuk dan atas nama Tergugat II Intervensi 3 sebagaimana ketentuan dalam Anggaran Dasar (AD) Pasal 21;

3. Bahwa Tergugat II Intervensi 3 sebagai Badan Hukum Serikat Pekerja memiliki Harta Kekayaan Yang Terpisah sebagaimana ketentuan dalam Pasal 30 UU SP/SB jo. Anggaran Dasar (AD) Pasal 39;

4. Bahwa Tergugat II Intervensi 3 adalah Dewan Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Logam, Elektronik Dan Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (DPD FSP LEM SPSI) Provinsi Jawa Barat sebagai Tergugat II Intervensi 2 sebagai badan Pelaksana organisasi di tingkat Pimpinan Daerah yang bersifat kolektif dapat berwenang sebagaimana ketentuan dalam Anggaran Dasar (AD) Pasal 23 ayat 1 yang menyatakan;

Pasal 23 ayat 1

“Organisasi berwenang menangani masalah hukum baik didalam maupun diluar pengadilan”

Halaman 120 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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)



5. Bahwa Tergugat II Intervensi 3 sebagai Badan Hukum Serikat Pekerja Mempunyai Tujuan Tertentu sebagaimana ketentuan dalam Pasal 4 ayat (1) UU SP/SB jo. Anggaran Dasar (AD) Pasal 9;

6. Bahwa Tergugat II Intervensi 3 sebagai Badan Hukum Serikat Pekerja Mempunyai Kepentingan Tertentu sebagaimana ketentuan dalam Penjelasan Umum UU SP/SB jo. Anggaran Dasar (AD) Pasal 8 dan 9;

7. Bahwa Tergugat II Intervensi 3 sebagai Badan Hukum Serikat Pekerja Mempunyai Adanya Organisasi Yang Teratur sebagaimana ketentuan dalam Pasal 11 ayat (2) huruf e UU SP/SB jo. Anggaran Dasar (AD) Pasal 18 dan 19;

8. Bahwa Tergugat II Intervensi 3 sebagai Badan Hukum Serikat Pekerja Mempunyai Kepentingan Tertentu sebagaimana Penjelasan Umum UU SP/SB jo. Anggaran Dasar (AD) Pasal 8 dan 9;

Penjelasan Umum UU SP/SB

"Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja/buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam menggunakan hak tersebut, pekerja/buruh dituntut bertanggung jawab untuk

Halaman 121 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.

Namun, selama ini belum ada peraturan yang secara khusus mengatur pelaksanaan hak berserikat bagi pekerja/buruh sehingga serikat pekerja/serikat buruh belum dapat melaksanakan fungsinya secara maksimal. Konvensi ILO yang dimaksud menjamin hak berserikat pegawai negeri sipil, tetapi karena fungsinya sebagai pelayan masyarakat pelaksanaan hak itu diatur tersendiri.

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu, serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Oleh karena itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.



Masyarakat pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pengusaha di Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sedang menuju era pasar bebas. Untuk menghadapi hal tersebut, semua pelaku dalam proses produksi perlu bersatu dan menumbuhkembangkan sikap profesional. Di samping itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh perlu menyadari pentingnya tanggung jawab yang sama dengan kelompok masyarakat lainnya dalam membangun bangsa dan negara.

Serikat pekerja/serikat buruh didirikan secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab oleh pekerja/buruh untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam pembentukan serikat pekerja/serikat buruh dapat menggunakan nama yang berbeda seperti antara lain perkumpulan pekerja/perkumpulan buruh, organisasi pekerja/organisasi buruh, sebagaimana diatur dalam ketentuan undang-undang ini."

9. Bahwa Tergugat II Intervensi 3 sebagai Badan Hukum Serikat Pekerja Terdaftar pada Instansi Pemerintah Terkait Sesuai Peraturan Perundang-Undangan dalam hal ini di Surat Tanda Bukti Pencatatan Nomor : 07/DPD.F.SP LEM/CTT/1/X/8/2001 tanggal 16 Agustus 2001 dari Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Bandung sebagaimana ketentuan dalam Pasal 18 ayat (1) UU SP/SB yang menyatakan:

"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."

C. DALAM EKSEPSI

- I. Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Tidak Berwenang Mengadili Perkara *A quo*;
 - a. Obyek sengketa Tidak memenuhi Unsur Individual

Halaman 123 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



1. Bahwa obyek sengketa perkara adalah Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat, dimana Keputusan Tergugat tersebut mengatur secara umum mengenai kenaikan upah pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja satu (1) atau lebih pada perusahaan di wilayah Provinsi Jawa Barat;
2. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 9 Undang – Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang – Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara adalah *“suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata;*
3. Bahwa yang dimaksud Individual, menurut Penjelasan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 adalah Surat Keputusan *A quo* tidak ditujukan untuk umum, tetapi tertentu baik alamat maupun hal yang dituju, kalau yang dituju itu lebih dari seorang, tiap-tiap orang atau badan hukum perdata yang terkena keputusan itu disebutkan;
4. Bahwa jelas Keputusan Tergugat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat, tidak menyebutkan nama dan rincian perusahaan dan alamat perusahaan mana

Halaman 124 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



saja yang dituju oleh Surat Keputusan Tergugat serta tidak menyebutkan nama-nama pekerja/buruh perusahaan yang dituju oleh Keputusan *A quo*, termasuk perusahaan-perusahaan yang menjadi anggota Penggugat pun tidak disebutkan dalam Surat Keputusan Tergugat, dengan demikian Surat Keputusan Tergugat yang menjadi obyek sengketa berlaku secara umum;

5. Bahwa oleh karena tidak diuraikan secara jelas dan rinci subyek maupun intensitas jangkauan berlakunya Surat Keputusan *A quo*, maka jangkauan berlakunya bersifat umum (*regeling*) dan tidak bersifat individual;

6. Bahwa oleh karena Keputusan objek sengketa *A quo* bersifat umum (*regeling*) dan tidak bersifat individual, maka Surat Keputusan objek sengketa *A quo* tidak memenuhi unsur-unsur suatu Keputusan Tata Usaha Negara yang dapat dijadikan objek sengketa di Pengadilan Tata Usaha Negara sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009, sehingga sengketa perkara ini tidak termasuk wewenang Peradilan Tata Usaha Negara untuk mengadilinya, maka mohon dengan hormat yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *A quo* untuk menolak seluruh Gugatan PENGUGAT atau setidaknya menyatakan tidak dapat diterima (*Niet On Vankelijke Verklaar*);

b. Obyek Sengketa Belum Final

1. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 9 Undang – Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang – Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara adalah *“suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara*

Halaman 125 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata;

2. Bahwa Keputusan Tergugat yang menjadi obyek sengketa tidak bisa dikatakan Final, karena Keputusan tersebut tidak secara otomatis berlaku, karena besaran Kenaikkan Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa kerja satu (1) tahun atau lebih antara 6,12% sampai dengan 10%, artinya pelaksanaan obyek sengketa harus di sepakati oleh Pengusaha dengan Serikat Pekerja/Buruh dan atau Pekerja/Buruh, dengan demikian obyek sengketa *a quo* baru bisa dikatakan final dan berlaku setelah adanya kesepakatan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh;
3. Bahwa apabila pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh tidak menghasilkan kesepakatan dalam pelaksanaan obyek sengketa, maka akan menjadi perselisihan hubungan industrial yang penyelesaiannya di Pengadilan Hubungan Industrial dan bukan kewenangan Pengadilan Tata Usaha Negara;
4. Bahwa jelas dalam Diktum Ketiga obyek sengketa *a quo* menyatakan "*Struktur dan skala Upah wajib disusun dan diterapkan pengusaha pada Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan Produktivitas.*"
5. Bahwa Keputusan Tergugat yang menjadi obyek sengketa perkara *a quo* tentu sangat berbeda dengan Keputusan Tergugat Nomor 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tertanggal 7 Desember 2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023, dimana Keputusan mengenai Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2023 secara otomatis berlaku dan final karena tidak

Halaman 126 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



memerlukan kesepakatan, dan apabila tidak dilaksanakan sanksinya merupakan tindak pidana;

6. Bahwa jelas Keputusan yang menjadi obyek sengketa *a quo* bersifat umum dan belum final, sehingga tidak memenuhi unsur-unsur suatu Keputusan Tata Usaha Negara yang dapat dijadikan objek sengketa di Pengadilan Tata Usaha Negara sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009, sehingga sengketa perkara ini tidak termasuk wewenang Peradilan Tata Usaha Negara untuk mengadilinya, maka mohon dengan hormat yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *A quo* untuk menolak seluruh Gugatan Penggugat atau setidaknya tidaknya menyatakan tidak dapat diterima (*Niet On Vankelijke Verklaar*);

D. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa dalil-dalil Tergugat II Intervensi 3, yang telah disampaikan dalam bagian Eksepsi, dan kewenangan TERGUGAT mohon dianggap mejadi satu kesatuan mutatis mutandis dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam bagian Pokok Perkara;
2. Bahwa Tergugat II Intervensi 3 dengan tegas menolak seluruh dalil-dalil Penggugat kecuali yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat II Intervensi 3 ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
3. Bahwa Tergugat II Intervensi 3 tidak akan menanggapi satu persatu dalil-dalil Gugatan Penggugat, melainkan akan ditanggapi secara umum yang dianggap point-point penting oleh Tergugat II Intervensi 3;



4. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24 Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan menyatakan sebagai berikut:

Pasal 24

(1) Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.

(2) Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) Tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala upah

5. Bahwa faktanya ketentuan sebagaimana dimaksud pada angka 4 (Empat) tersebut tidak dijalankan oleh kebanyakan perusahaan, sehingga pekerja/buruh dengan masa kerja diatas 1 (satu) Tahun bahkan puluhan Tahun bekerja upahnya hanya dibayar dengan Upah Minimum, sehingga tidak memenuhi rasa keadilan dan tidak sesuai dengan tujuan dari pengupahan yaitu "a. 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. Sebagaimana dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

6. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan "Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.";

7. Bahwa kewajiban pengusaha termasuk anggota Penggugat untuk melaksanakan Struktur dan Skala Upah sejak

Halaman 128 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Tahun 2003 sebagaimana dimaksud pada angka 6 diatas, namun tidak dijalankan oleh pengusaha termasuk anggota Penggugat, karena para pengusaha memaknai penyusunan Struktur dan Skala Upah merupakan hak para pengusaha sehingga pemerintah sebagai fasilitator tidak boleh ikut campur dalam pengaturan pengupahan;

8. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 9 ayat (3), Pasal 11 ayat (1) dan ayat (2) jo Pasal 12 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (*"UU Pemerintahan Daerah"*), diberikan kewenangan atributif kepada Gubernur/ Tergugat untuk melaksanakan urusan Pemerintahan wajib tidak berkaitan dengan pelayanan dasar, antara lain urusan berkaitan dengan urusan Tenaga Kerja, dengan demikian Tergugat punya kewenangan untuk mengatur mengenai Pengupahan termasuk menerbitkan *obyek sengketa aquo*;

9. Bahwa oleh karena Tergugat diberikan kewenangan Urusan Tenaga Kerja, maka Tergugat berdasarkan pada ketentuan Pasal 6 ayat (1) dan ayat (2) huruf a dan c Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (*"UU Adminitrasi Pemerintahan"*) menyatakan *"Pejabat Pemerintahan mempunyai hak untuk menggunakan kewenangan dalam mengambil keputusan dan/atau Tindakan."* Serta untuk *"Menetapkan keputusan berbentuk tertulis atau elektronis dan/atau menetapkan Tindakan."*;

10. Bahwa oleh karena kewajiban Pengusaha untuk melaksanakan Struktur Dan Skala Upah sudah cukup tegas diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Stuktur dan Skala Upah, namun tidak dijalankan oleh para pengusaha termasuk anggota Penggugat, maka berdasarkan ketentuan

Halaman 129 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



sebagaimana dimaksud angka 9 diatas, Tergugat diberikan hak untuk menjalankan Pemerintahan untuk menerbitkan Keputusan yang menjadi obyek sengketa mengatur mengenai Struktur dan Skala Upah di wilayah hukum yang menjadi tanggung jawab Tergugat sebagai Gubernur Jawa Barat;

11. Bahwa faktanya banyak perusahaan termasuk anggota Penggugat yang melaksanakan/menjalankan obyek sengketa a quo dengan membuat kesepakatan dengan serikat pekerja/serikat buruh dalam implementasi pelaksanaan obyek sengketa, sehingga sangat kontradiktif dengan dalil Penggugat yang menyatakan obyek sengketa dirasa berat untuk dilaksanakan, telah menimbulkan kegaduhan dan keresahan di seluruh kalangan pengusaha, dalil tersebut tidak sesuai dengan fakta yang ada;

12. Bahwa apabila Tergugat II Intervensi 3 memaknai dalil-dalil gugatan Penggugat, pada prinsipnya Penggugat berulang kali mengakui kewajiban penerapan struktur dan skala upah merupakan mutlak kewenangan pengusaha / Penggugat, namun yang menjadi pertanyaan kalau benar perusahaan / Penggugat menyadari penerapan stuktur dan skala upah kewajiban pengusaha / Penggugat, kenapa selama ini tidak dijalankan/dilaksanakan oleh perusahaan / Penggugat sejak Tahun 2003 kewajiban struktur dan skala upah tersebut ada;

13. Bahwa Tergugat dalam menerbitkan obyek sengketa tidaklah bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku maupun asas-asas Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Baik yaitu Asas Kepastian Hukum, Asas Tertib Penyelenggaraan Negara, Asas Keterbukaan dan Asas Akuntabilitas sebagaimana yang telah didalilkan oleh Penggugat, dimana dalam obyek sengketa Tergugat pada bagian menimbang telah memuat uraian singkat pokok-pokok pikiran yang menjadi latar belakang yang memiliki maksud dan tujuan

Halaman 130 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



atas diterbitkannya suatu Keputusan, hal ini juga telah sesuai dengan pandangan dari Maria Farida Indrati S. dalam bukunya [Ilmu Perundang-Undangan: Proses dan Teknik Pembentukannya](#) (hal. 108) yaitu Menimbang atau Konsiderans dalam suatu peraturan perundang-undangan memuat uraian singkat mengenai pokok-pokok pikiran yang menjadi latar belakang dan alasan pembuatan peraturan perundang-undangan tersebut.

Bahwa berdasarkan uraian-uraian yang Tergugat II Intervensi III diatas, jelas dalil-dalil gugatan Penggugat tidak sesuai fakta dan tidak berdasar menurut hukum, oleh karena itu mohon yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili perkara A quo, untuk menolak gugatan Penggugat seluruhnya;

E. DALAM PENUNDAAN

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 67 ayat (4) huruf a Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara, permohonan penundaan dapat dikabulkan apabila terdapat keadaan yang sangat mendesak yang mengakibatkan kepentingan penggugat sangat dirugikan jika Keputusan Tata Usaha Negara yang di gugat itu tetap dilaksanakan;
2. Berdasarkan ketentuan tersebut *harus ada alasan yang sangat mendesak*, sedangkan faktanya tidak ada alasan yang mendesak untuk menunda pelaksanaan obyek sengketa, karena obyek sengketa berlaku sejak 1 Januari 2022 dan sudah dilaksanakan sebagian besar perusahaan-perusahaan diwilayah Provinsi Jawa Barat termasuk juga anggota Penggugat sudah melaksanakan Keputusan yang menjadi *obyek sengketa a quo*;
3. Bahwa disamping itu Keputusan Tergugat obyek sengketa Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di

Halaman 131 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Daerah Provinsi Jawa Barat, bukan hanya berlaku kepada anggota Penggugat, melainkan berlaku secara umum untuk perusahaan-perusahaan dan pekerja/buruh di wilayah Provinsi Jawa Barat;

4. Bahwa dengan ditundanya pelaksanaan obyek sengketa *A quo* justru akan menimbulkan kekacauan keresahan dan ketidakpastian hukum dalam pelaksanaan pengupahan khususnya bagi perusahaan-perusahaan yang sudah menjalankan atau melaksanakan *obyek sengketa aquo*;

5. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, mohon Yang Mulia Majelis Hakim perkara *A quo*, untuk menolak permohonan penundaan yang dimohonkan oleh Penggugat;

Berdasarkan uraian – uraian dan fakta-fakta yang Tergugat II Intervensi III sampaikan diatas, cukup beralasan secara hukum yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *A quo* untuk menolak seluruh gugatan PENGGUGAT atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet On Vankelijke Verklaard*), dan selanjutnya berkenan memberikan putusan sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

I. Pengadilan Tata Usaha Negara Tidak Berwenang Memeriksa dan Mengadili Perkara *A quo*

1. Menerima Eksepsi Tergugat II Intervensi III untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung tidak berwenang mengadili perkara *Aquo*;
3. Menghukum Penggugat membayar biaya perkara;

DALAM PENUNDAAN

- Menolak Permohonan Penundaan Pelaksanaan Obyek Sengketa Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian



Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun
atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat.

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat, telah sesuai dengan Ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku;
3. Menyatakan Sah dan Berlaku obyek sengketa Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat;
4. Menghukum PENGGUGAT untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Atau apabila Majelis Hakim yang Mulia berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Bahwa atas gugatan Penggugat tersebut Tergugat II Intervensi IV, telah mengajukan Jawabannya secara E-Court tertanggal 2 Mei 2023, yang pada pokoknya mengemukakan hal-hal sebagai berikut ;

A. DASAR HUKUM SEBAGAI PIHAK TERGUGAT II INTERVENSI

4

1. Bahwa berdasarkan Putusan Sela tertanggal 4 April 2023 Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara Nomor : 21/G/2023/PTUN.BDG Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung dalam amar Putusan Sela sebagai berikut:

MENGADILI

Mengabulkan Para Permohonan Intervensi dari Pemohon Intervensi I, Pemohon Intervensi II, Pemohon Intervensi III,

Halaman 133 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Pemohon Intervensi IV dan Pemohon Intervensi V ; Menyatakan Para Pemohon Intervensi yaitu ; 2.1. Dewan Pimpinan Wilayah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (DPW FSPMI) sebagai Tergugat II Intervensi I ; 2.2. Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang Dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP TSK SPSI) sebagai Tergugat II Intervensi II ; 2.3 Dewan Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Logam Elektronik Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (DPD FSP LEM SPSI), sebagai Tergugat II Intervensi III ; 2.4 Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP KEP SPSI) sebagai Tergugat II Intervensi IV ; 2.5 Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP RTMM SPSI) sebagai Tergugat II Intervensi V ; 3. Menanggihkan biaya perkara yang timbul oleh adanya Putusan Sela ini sampai dengan Putusan akhir.

2. Bahwa berdasarkan Putusan Sela diatas tersebut Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP KEP SPSI), Menetapkan Kedudukan Pemohon Intervensi Pimpinan tersebut Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP KEP SPSI) sebagai Tergugat II Intervensi 4 dimana menetapkan para pihak dalam Kedudukan masuk sebagai pihak dalam perkara sengketa a qou sebagai Tergugat II Intervensi 4.

B. KEPENTINGAN DAN KEDUDUKAN HUKUM TERGUGAT II INTERVENSI 4

1. Bahwa Tergugat II Intervensi 4 merupakan Serikat Pekerja/Buruh yang berada di Provinsi Jawa Barat Sekretariat beralamat di Jalan Lodaya No. 40A Bandung – Jawa Barat

Halaman 134 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



dalam perkara *a quo* diwakili oleh Agus Koswara sebagai Ketua sebagaimana Surat Keputusan Pimpinan Pusat Ferderasi Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP KEP SPSI) Nomor : 013/PP FSP KEP/SPSI/VIII/2019 tentang Pengesahan Pengukuhan Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Provinsi Jawa Barat Periode Tahun 2019-2024 tanggal 3 Agustus 2019 serta berdasarkan ketentuan dalam Anggaran Dasar (AD) Pasal 21 sebagaimana ketentuan Pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (selanjutnya disebut sebagai UU SP/SB) menyatakan:

“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;*
- c. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga”*

2. Bahwa Tergugat II Intervensi 4 dimana Ketua berhak dan berwenang mewakili untuk dan atas nama Penggugat III sebagaimana ketentuan dalam Anggaran Dasar (AD) Pasal 42 angka angka 2.1 huruf k, yang menyatakan:
Pasal 42 angka angka 2.1 huruf k AD

“Mewakili organisasi baik di luar maupun di dalam pengadilan.”



3. Bahwa Tergugat II Intervensi 4 sebagai Badan Hukum Serikat Pekerja memiliki Harta Kekayaan Yang Terpisah sebagaimana ketentuan dalam Pasal 30 UU SP/SB jo. Anggaran Dasar (AD) Pasal 44 aat (1) jo. Anggaran Rumah Tangga (ART) Pasal 39, yang menyatakan;

Pasal 44 ayat (1) AD

"Keuangan organisasi diperoleh dari: a. Uang Pangkal. b. Iuran Anggota. c. Dana Konsolidasi d. Dana Perjuangan e. Usaha-usaha lain yang sah. f. Bantuan yang tidak mengikat"

Pasal 39 ART

1. *Uang Pangkal adalah uang yang wajib dibayar pada saat pendaftaran menjadi anggota SP KEP SPSI sebesar 2% (dua persen) dari Upah Minimum yang berlaku.*
2. *Iuran anggota adalah dana titipan yang dihimpun dari anggota SP KEP SPSI yang dipungut setiap bulan sebesar 1% (satu persen) dari upah pokok masing-masing anggota.*
3. *Dana konsolidasi adalah :*
 - a. *Uang kontribusi yang wajib disetor oleh wakil SP KEP SPSI yang ditempatkan pada lembaga-lembaga ketenagakerjaan antara lain Hakim Ad Hoc, Arbiter, Konsiliator, Dewan Pengupahan, LKS Tripartit, DJSN, Dewan Pengawas dan Direksi BPJS, dan lain sebagainya sebesar 10% (sepuluh persen) dari honorarium.*
 - b. *Uang yang dikutip oleh organisasi dari pekerja yang mendapatkan pembelaan sebesar 5% (lima persen) dari nilai hasil perjuangan.*
4. *Dana perjuangan adalah dana yang dihimpun secara resmi oleh organisasi selain iuran anggota yang dikutip sewaktu-waktu dari anggota dalam rangka memberikan*



dukungan kebutuhan perjuangan organisasi dan meningkatkan daya juang organisasi serta menyehatkan keuangan organisasi yang besarnya disesuaikan dengan kebutuhan yang diputuskan dalam musyawarah atau rapat organisasi.

5. Usaha-usaha lain yang sah. adalah kegiatan usaha organisasi yang dilakukan secara resmi yang tidak bertentangan dengan visi dan misi organisasi, antara lain:
 - a. Koperasi
 - b. Mini Market
 - c. Poliklinik dan Rumah Sakit
 - d. Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum
 - e. Bank Pekerja Indonesia
 - f. Media Cetak Dan Elektronik.
 - g. dan lain-lain

6. Bantuan yang tidak mengikat adalah sumbangan dari anggota maupun bukan anggota serta lembaga-lembaga lainnya kepada organisasi sepanjang tidak bertentangan dengan garis perjuangan organisasi."

4. Bahwa Tergugat II Intervensi 4 sebagai Badan Hukum Serikat Pekerja Mempunyai Tujuan Tertentu sebagaimana ketentuan dalam Pasal 4 ayat (1) UU SP/SB jo. Anggaran Dasar (AD) Pasal 14, yang menyatakan;

Pasal 14 AD

"SP KEP SPSI bertujuan :

1. *Mengisi cita-cita Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 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.*

Halaman 137 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



4. Menumbuhkembangkan rasa kesetiakawanan dan solidaritas diantara sesama kaum pekerja.
5. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.
6. Berperan aktif dalam membangun solidaritas perjuangan pekerja nasional dan internasional untuk mewujudkan pekerjaan dan kehidupan yang layak.”

5. Bahwa Tergugat II Intervensi 4 sebagai Badan Hukum Serikat Pekerja Mempunyai Kepentingan Tertentu sebagaimana ketentuan dalam Penjelasan Umum UU SP/SB jo Anggaran Dasar (AD) Pasal 12, yang menyatakan;

Pasal 12 AD

“Terwujudnya kehidupan pekerja Indonesia dan keluarganya yang adil, sejahtera, dan bermartabat.”

6. Bahwa Tergugat II Intervensi 4 sebagai Badan Hukum Serikat Pekerja Mempunyai Adanya Organisasi Yang Teratur sebagaimana ketentuan dalam Pasal 11 ayat (2) huruf e UU SP/SB jo. Anggaran Dasar (AD) Pasal 38, yang menyatakan:

Pasal 38 AD

“Struktur organisasi SP KEP SPSI secara berjenjang dari atas ditetapkan sebagai berikut:

1. Tingkat pusat dengan wilayah kerja dan kepemimpinan meliputi wilayah Republik Indonesia dipimpin oleh Pimpinan Pusat Federasi SP KEP SPSI.
2. Tingkat daerah dengan wilayah kerja dan kepemimpinan meliputi 1 (satu) propinsi atau yang dipersamakan dengan itu dipimpin oleh Pimpinan Daerah Federasi SP KEP SPSI.
3. Tingkat cabang dengan wilayah kerja dan kepemimpinan meliputi wilayah kab./kota dipimpin oleh Pimpinan Cabang

Halaman 138 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Federasi SP KEP SPSI.

4. *Tingkat unit kerja dengan wilayah kerja dan kepemimpinan meliputi satu atau beberapa unit badan usaha yang sama dipimpin oleh Pimpinan Unit Kerja, disingkat PUK SP KEP SPSI.*
5. *Mengingat wilayah dan demi efektifitas organisasi, maka khusus untuk wilayah DKI Jakarta tidak dibentuk Pimpinan Cabang.*
6. *Dalam hal terjadi pemekaran daerah, atau atas dasar kebutuhan organisasi di daerah tertentu maka dapat dibentuk Pimpinan Cabang/Pimpinan Daerah Care Taker"*

7. Bahwa Tergugat II Intervensi 4 sebagai Badan Hukum Serikat Pekerja Mempunyai Kepentingan Tertentu sebagaimana Penjelasan Umum UU SP/SB jo Anggaran Dasar (AD) Pasal 8 dan 9;

Penjelasan Umum UU SP/SB

"Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja/buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam menggunakan hak tersebut, pekerja/buruh dituntut bertanggung jawab untuk

Halaman 139 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.

Namun, selama ini belum ada peraturan yang secara khusus mengatur pelaksanaan hak berserikat bagi pekerja/buruh sehingga serikat pekerja/serikat buruh belum dapat melaksanakan fungsinya secara maksimal. Konvensi ILO yang dimaksud menjamin hak berserikat pegawai negeri sipil, tetapi karena fungsinya sebagai pelayan masyarakat pelaksanaan hak itu diatur tersendiri.

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu, serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Oleh karena itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Halaman 140 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Masyarakat pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pengusaha di Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sedang menuju era pasar bebas. Untuk menghadapi hal tersebut, semua pelaku dalam proses produksi perlu bersatu dan menumbuhkembangkan sikap profesional. Di samping itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh perlu menyadari pentingnya tanggung jawab yang sama dengan kelompok masyarakat lainnya dalam membangun bangsa dan negara.

Serikat pekerja/serikat buruh didirikan secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab oleh pekerja/buruh untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam pembentukan serikat pekerja/serikat buruh dapat menggunakan nama yang berbeda seperti antara lain perkumpulan pekerja/perkumpulan buruh, organisasi pekerja/organisasi buruh, sebagaimana diatur dalam ketentuan undang-undang ini.”

8. Bahwa Tergugat II Intervensi 4 sebagai Badan Hukum Serikat Pekerja Terdaftar pada Instansi Pemerintah Terkait Sesuai Peraturan Perundang-Undangan dalam hal ini di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Nomor 10/PD.SP.KEP.JB/CTT/II/X/8/2001 pada tanggal 30 Agustus 2001 sebagaimana ketentuan dalam Pasal 18 ayat (1) UU SP/SB yang menyatakan:

“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.”

C. DALAM EKSEPSI

- I. Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Tidak Berwenang Mengadili Perkara A quo;
 - a. Obyek sengketa Tidak memenuhi Unsur Individual

Halaman 141 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



1. Bahwa obyek sengketa perkara adalah Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat, dimana Keputusan TERGUGAT tersebut mengatur secara umum mengenai kenaikan upah pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja satu (1) atau lebih pada perusahaan di wilayah Provinsi Jawa Barat;
2. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 9 Undang – Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang – Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara adalah *“suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata;*
3. Bahwa yang dimaksud Individual, menurut Penjelasan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 adalah Surat Keputusan *A quo* tidak ditujukan untuk umum, tetapi tertentu baik alamat maupun hal yang dituju, kalau yang dituju itu lebih dari seorang, tiap-tiap orang atau badan hukum perdata yang terkena keputusan itu disebutkan;
4. Bahwa jelas Keputusan Tergugat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat, tidak menyebutkan nama dan rincian perusahaan dan alamat perusahaan

Halaman 142 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



mana saja yang dituju oleh Surat Keputusan Tergugat serta tidak menyebutkan nama-nama pekerja/buruh perusahaan yang dituju oleh Keputusan *A quo*, termasuk perusahaan-perusahaan yang menjadi anggota Penggugat pun tidak disebutkan dalam Surat Keputusan Tergugat, dengan demikian Surat Keputusan Tergugat yang menjadi obyek sengketa berlaku secara umum;

5. Bahwa oleh karena tidak diuraikan secara jelas dan rinci subyek maupun intensitas jangkauan berlakunya Surat Keputusan *A quo*, maka jangkauan berlakunya bersifat umum (*regeling*) dan tidak bersifat individual;

6. Bahwa oleh karena Keputusan objek sengketa *A quo* bersifat umum (*regeling*) dan tidak bersifat individual, maka Surat Keputusan objek sengketa *A quo* tidak memenuhi unsur-unsur suatu Keputusan Tata Usaha Negara yang dapat dijadikan objek sengketa di Pengadilan Tata Usaha Negara sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009, sehingga sengketa perkara ini tidak termasuk wewenang Peradilan Tata Usaha Negara untuk mengadilinya, maka mohon dengan hormat yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *A quo* untuk menolak seluruh Gugatan PENGGUGAT atau setidak-tidaknya menyatakan tidak dapat diterima (*Niet On Vankelijke Verklaar*);

b. Obyek Sengketa Belum Final

1. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 9 Undang – Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang – Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara adalah “*suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara*

Halaman 143 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



yang berisi tindakan hukum tata usaha negara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata;

2. Bahwa Keputusan Tergugat yang menjadi obyek sengketa tidak bisa dikatakan Final, karena Keputusan tersebut tidak secara otomatis berlaku, karena besaran Kenaikkan Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa kerja satu (1) tahun atau lebih antara 6,12% sampai dengan 10%, artinya pelaksanaan obyek sengketa harus di sepakati oleh Pengusaha dengan Serikat Pekerja/Buruh dan atau Pekerja/Buruh, dengan demikian obyek sengketa *a quo* baru bisa dikatakan final dan berlaku setelah adanya kesepakatan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh;
3. Bahwa apabila pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh tidak menghasilkan kesepakatan dalam pelaksanaan obyek sengketa, maka akan menjadi perselisihan hubungan industrial yang penyelesaiannya di Pengadilan Hubungan Industrial dan bukan kewenangan Pengadilan Tata Usaha Negara;
4. Bahwa jelas dalam DIKTUM KETIGA obyek sengketa *a quo* menyatakan "*Struktur dan skala Upah wajib disusun dan diterapkan pengusaha pada Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan Produktivitas.*
5. Bahwa Keputusan TERGUGAT yang menjadi obyek sengketa perkara *a quo* tentu sangat berbeda dengan Keputusan TERGUGAT Nomor 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tertanggal 7 Desember 2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023, dimana Keputusan mengenai Upah Minimum

Halaman 144 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Kabupaten/Kota Tahun 2023 secara otomatis berlaku dan final karena tidak memerlukan kesepakatan, dan apabila tidak dilaksanakan sanksinya merupakan tindak pidana;

6. Bahwa jelas Keputusan yang menjadi obyek sengketa *a quo* bersifat umum dan belum final, sehingga tidak memenuhi unsur-unsur suatu Keputusan Tata Usaha Negara yang dapat dijadikan objek sengketa di Pengadilan Tata Usaha Negara sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009, sehingga sengketa perkara ini tidak termasuk wewenang Peradilan Tata Usaha Negara untuk mengadilinya, maka mohon dengan hormat yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *A quo* untuk menolak seluruh Gugatan PENGUGAT atau setidaknya menyatakan tidak dapat diterima (*Niet On Vankelijke Verklaar*);

D. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa dalil-dalil TERGUGAT II INTERVENSI 4, yang telah disampaikan dalam bagian Eksepsi, dan kewenangan TERGUGAT mohon dianggap mejadi satu kesatuan mutatis mutandis dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam bagian Pokok Perkara;
2. Bahwa TERGUGAT II INTERVENSI 4 dengan tegas menolak seluruh dalil-dalil PENGUGAT kecuali yang diakui secara tegas kebenarannya oleh TERGUGAT II INTERVENSI 4 ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
3. Bahwa TERGUGAT II INTERVENSI 4 tidak akan menanggapi satu persatu dalil-dalil Gugatan PENGUGAT, melainkan akan ditanggapi secara umum yang dianggap point-point penting oleh TERGUGAT II INTERVENSI 4;

Halaman 145 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



4. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24 Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan menyatakan sebagai berikut:

Pasal 24

- (1) *Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.*
 - (2) *Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) Tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala upah*
5. Bahwa faktanya ketentuan sebagaimana dimaksud pada angka 4 (Empat) tersebut tidak dijalankan oleh kebanyakan perusahaan, sehingga pekerja/buruh dengan masa kerja diatas 1 (satu) Tahun bahkan puluhan Tahun bekerja upahnya hanya dibayar dengan Upah Minimum, sehingga tidak memenuhi rasa keadilan dan tidak sesuai dengan tujuan dari pengupahan yaitu “a. 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. Sebagaimana dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
6. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.”;

Halaman 146 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



7. Bahwa kewajiban pengusaha termasuk anggota Penggugat untuk melaksanakan Struktur dan Skala Upah sejak Tahun 2003 sebagaimana dimaksud pada angka 6 diatas, namun tidak dijalankan oleh pengusaha termasuk anggota Penggugat, karena para pengusaha memaknai penyusunan Struktur dan Skala Upah merupakan hak para pengusaha sehingga pemerintah sebagai fasilitator tidak boleh ikut campur dalam pengaturan pengupahan;
8. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 9 ayat (3), Pasal 11 ayat (1) dan ayat (2) jo Pasal 12 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (*"UU Pemerintahan Daerah"*), diberikan kewenangan atributif kepada Gubernur/ TERGUGAT untuk melaksanakan urusan Pemerintahan wajib tidak berkaitan dengan pelayanan dasar, antara lain urusan berkaitan dengan urusan Tenaga Kerja, dengan demikian Tergugat punya kewenangan untuk mengatur mengenai Pengupahan termasuk menerbitkan *obyek sengketa aquo*;
9. Bahwa oleh karena Tergugat diberikan kewenangan Urusan Tenaga Kerja, maka Tergugat berdasarkan pada ketentuan Pasal 6 ayat (1) dan ayat (2) huruf a dan c Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (*"UU Adminitrasi Pemerintahan"*) menyatakan *"Pejabat Pemerintahan mempunyai hak untuk menggunakan kewenangan dalam mengambil keputusan dan/atau Tindakan."* Serta untuk *"Menetapkan keputusan berbentuk tertulis atau elektronis dan/atau menetapkan Tindakan."*;
10. Bahwa oleh karena kewajiban Pengusaha untuk melaksanakan Struktur Dan Skala Upah sudah cukup tegas diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri

Halaman 147 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah, namun tidak dijalankan oleh para pengusaha termasuk anggota Penggugat, maka berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud angka 9 diatas, Tergugat diberikan hak untuk menjalankan Pemerintahan untuk menerbitkan Keputusan yang menjadi obyek sengketa mengatur mengenai Struktur dan Skala Upah di wilayah hukum yang menjadi tanggung jawab Tergugat sebagai Gubernur Jawa Barat;

11. Bahwa faktanya banyak perusahaan termasuk anggota Penggugat yang melaksanakan/menjalankan obyek sengketa a quo dengan membuat kesepakatan dengan serikat pekerja/serikat buruh dalam implementasi pelaksanaan obyek sengketa, sehingga sangat kontradiktif dengan dalil Penggugat yang menyatakan obyek sengketa dirasa berat untuk dilaksanakan, telah menimbulkan kegaduhan dan keresahan di seluruh kalangan pengusaha, dalil tersebut tidak sesuai dengan fakta yang ada;
12. Bahwa apabila Tergugat II Intervensi 4 memaknai dalil-dalil gugatan Penggugat, pada prinsipnya PENGGUGAT berulang kali mengakui kewajiban penerapan struktur dan skala upah merupakan mutlak kewenangan pengusaha / Penggugat, namun yang menjadi pertanyaan kalau benar perusahaan / Penggugat menyadari penerapan stuktur dan skala upah kewajiban pengusaha / Penggugat, kenapa selama ini tidak dijalankan/dilaksanakan oleh perusahaan / Penggugat sejak Tahun 2003 kewajiban struktur dan skala upah tersebut ada;
13. Bahwa Tergugat dalam menerbitkan obyek sengketa tidaklah bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku maupun asas-asas Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Baik yaitu Asas Kepastian Hukum, Asas Tertib Penyelenggaraan Negara, Asas Keterbukaan dan Asas Akuntabilitas sebagaimana yang telah didalilkan oleh

Halaman 148 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Penggugat, dimana dalam obyek sengketa Tergugat pada bagian menimbang telah memuat uraian singkat pokok-pokok pikiran yang menjadi latar belakang yang memiliki maksud dan tujuan atas diterbitkannya suatu Keputusan, hal ini juga telah sesuai dengan pandangan dari Maria Farida Indrati S. dalam bukunya [Ilmu Perundang-Undangan: Proses dan Teknik Pembentukannya](#) (hal. 108) yaitu Menimbang atau Konsiderans dalam suatu peraturan perundang-undangan memuat uraian singkat mengenai pokok-pokok pikiran yang menjadi latar belakang dan alasan pembuatan peraturan perundang-undangan tersebut.

Bahwa berdasarkan uraian-uraian yang Tergugat II Intervensi 4 diatas, jelas dalil-dalil gugatan Penggugat tidak sesuai fakta dan tidak berdasar menurut hukum, oleh karena itu mohon yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili perkara A quo, untuk menolak gugatan Penggugat seluruhnya;

E. DALAM PENUNDAAN

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 67 ayat (4) huruf a Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara, permohonan penundaan dapat dikabulkan apabila terdapat keadaan yang sangat mendesak yang mengakibatkan kepentingan penggugat sangat dirugikan jika Keputusan Tata Usaha Negara yang di gugat itu tetap dilaksanakan;
2. Berdasarkan ketentuan tersebut *harus ada alasan yang sangat mendesak*, sedangkan faktanya tidak ada alasan yang mendesak untuk menunda pelaksanaan obyek sengketa, karena obyek sengketa berlaku sejak 1 Januari 2022 dan sudah dilaksanakan sebagian besar perusahaan-perusahaan diwilayah Provinsi Jawa Barat termasuk juga anggota PENGGUGAT sudah melaksanakan Keputusan yang menjadi *obyek sengketa a quo*;

Halaman 149 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



3. Bahwa disamping itu Keputusan TERGUGAT obyek sengketa Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat, bukan hanya berlaku kepada anggota PENGGUGAT, melainkan berlaku secara umum untuk perusahaan-perusahaan dan pekerja/buruh di wilayah Provinsi Jawa Barat;
4. Bahwa dengan ditundanya pelaksanaan obyek sengketa *A quo* justru akan menimbulkan kekacauan keresahan dan ketidakpastian hukum dalam pelaksanaan pengupahan khususnya bagi perusahaan-perusahaan yang sudah menjalankan atau melaksanakan *obyek sengketa aquo*;
5. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, mohon Yang Mulia Majelis Hakim perkara *A quo*, untuk menolak permohonan penundaan yang dimohonkan oleh Penggugat;

Berdasarkan uraian – uraian dan fakta-fakta yang Tergugat II Intervensi 4 sampaikan diatas, cukup beralasan secara hukum yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *A quo* untuk menolak seluruh gugatan PENGGUGAT atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet On Vankelijke Verklaard*), dan selanjutnya berkenan memberikan putusan sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

- I. Pengadilan Tata Usaha Negara Tidak Berwenang Memeriksa dan Mengadili Perkara *A quo*
 1. Menerima Eksepsi Tergugat II Intervensi 4 untuk seluruhnya;
 2. Menyatakan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung tidak berwenang mengadili perkara *Aquo*;
 3. Menghukum PENGGUGAT membayar biaya perkara;

Halaman 150 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



DALAM PENUNDAAN

- Menolak Permohonan Penundaan Pelaksanaan Obyek Sengketa Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat.

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat, telah sesuai dengan Ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku;
3. Menyatakan Sah dan Berlaku obyek sengketa Keputusan GUBERNUR JAWA BARAT Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat;
4. Menghukum PENGUGAT untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Atau apabila Majelis Hakim yang Mulia berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Bahwa atas gugatan Penggugat tersebut Tergugat II Intervensi V, telah mengajukan Jawabannya secara E-Court tertanggal 2 Mei 2023, yang pada pokoknya mengemukakan hal-hal sebagai berikut ;

A. DASAR HUKUM SEBAGAI PIHAK TERGUGAT II INTERVENSI 5

1. Bahwa berdasarkan Putusan Sela tertanggal 4 April 2023 Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara Nomor :

Halaman 151 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

21/G/2023/PTUN.BDG Pada Pengadilan Tata Usaha Negara
Bandung dalam amar Putusan Sela sebagai berikut:

MENGADILI

Mengabulkan Para Permohonan Intervensi dari Pemohon Intervensi I, Pemohon Intervensi II, Pemohon Intervensi III, Pemohon Intervensi IV dan Pemohon Intervensi V ; Menyatakan Para Pemohon Intervensi yaitu ; 2.1. Dewan Pimpinan Wilayah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (DPW FSPMI) sebagai Tergugat II Intervensi I ; 2.2. Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang Dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP TSK SPSI) sebagai Tergugat II Intervensi II ; 2.3 Dewan Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Logam Elektronik Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (DPD FSP LEM SPSI), sebagai Tergugat II Intervensi III ; 2.4 Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP KEP SPSI) sebagai Tergugat II Intervensi IV ; 2.5 Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP RTMM SPSI) sebagai Tergugat II Intervensi V ; 3. Menanggihkan biaya perkara yang timbul oleh adanya Putusan Sela ini sampai dengan Putusan akhir.

2. Bahwa berdasarkan Putusan Sela diatas tersebut 5 Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP RTMM SPSI), Menetapkan Kedudukan Pemohon Intervensi Pimpinan 5 Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP RTMM SPSI) sebagai Tergugat II Intervensi 5 dimana menetapkan para pihak dalam Kedudukan masuk

Halaman 152 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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)



sebagai pihak dalam perkara sengketa a quo sebagai
TERGUGAT II INTERVENSI 5.

**B. KEPENTINGAN DAN KEDUDUKAN HUKUM TERGUGAT II
INTERVENSI 5**

1. Bahwa Tergugat II Intervensi 5 merupakan Serikat Pekerja/Buruh yang berada di Provinsi Jawa Barat Sekretariat beralamat di Jalan Lodaya No. 40A Bandung – Jawa Barat dalam perkara a quo diwakili oleh Drs. H. Ateng Ruchiyat sebagai Ketua Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Rokok, Tembakau, Makanan Dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP RTMM SPSI) Provinsi Jawa Barat, berdasarkan Surat Keputusan NO.KEP.914/A/PP FSP RTMM-SPSI/IX/2020 tentang Pengesahan Penggantian Pimpinan Antar Waktu Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Provinsi Jawa Barat Masa Bhakti Tahun 2020-2025 tanggal 26 September 2020 dan sebagaimana ketentuan Pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (selanjutnya disebut sebagai UU SP/SB) menyatakan:

“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;*
- c. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga”*

Halaman 153 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



2. Bahwa Tergugat II Intervensi 5 dimana ketua Drs. H. Ateng Ruchiyat. sebagai Ketua berhak dan berwenang mewakili untuk dan atas nama Penggugat I sebagaimana ketentuan dalam Anggaran Dasar (AD) Pasal 23 ayat 2 huruf (d), yang menyatakan:

Pasal 23 ayat 2 huruf (d) AD

"bertindak untuk dan atas nama FSP RTMM-SPSI di dalam maupun di luar pengadilan di tingkat Provinsi"

3. Bahwa Tergugat II Intervensi 5 sebagai Badan Hukum Serikat Pekerja memiliki Harta Kekayaan yang Terpisah sebagaimana ketentuan dalam Pasal 30 UU SP/SB jo. Anggaran Dasar (AD) Pasal 33;

4. Bahwa Tergugat II Intervensi 5 sebagai Badan Hukum Serikat Pekerja Mempunyai Tujuan Tertentu sebagaimana ketentuan dalam Pasal 4 ayat (1) UU SP/SB jo. Anggaran Dasar (AD) Pasal 10 dan Pasal 11;

5. Bahwa Tergugat II Intervensi 5 sebagai Badan Hukum Serikat Pekerja Mempunyai Kepentingan Tertentu sebagaimana ketentuan dalam Penjelasan Umum UU SP/SB jo Anggaran Dasar (AD) Pasal 12;

6. Bahwa Tergugat II Intervensi 5 sebagai Badan Hukum Serikat Pekerja Mempunyai Adanya Organisasi Yang Teratur sebagaimana ketentuan dalam Pasal 11 ayat (2) huruf e UU SP/SB jo. Anggaran Dasar (AD) Pasal 16 dan 18;

7. Bahwa Tergugat II Intervensi 5 sebagai Badan Hukum Serikat Pekerja Mempunyai Kepentingan Tertentu sebagaimana Penjelasan Umum UU SP/SB jo Anggaran Dasar (AD) Pasal 8 dan 9;

Penjelasan Umum UU SP/SB

"Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat,

Halaman 154 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja/buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam menggunakan hak tersebut, pekerja/buruh dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.

Namun, selama ini belum ada peraturan yang secara khusus mengatur pelaksanaan hak berserikat bagi pekerja/buruh sehingga serikat pekerja/serikat buruh belum dapat melaksanakan fungsinya secara maksimal. Konvensi ILO yang dimaksud menjamin hak berserikat pegawai negeri sipil, tetapi karena fungsinya sebagai pelayan masyarakat pelaksanaan hak itu diatur tersendiri.

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan

Halaman 155 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu, serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Oleh karena itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Masyarakat pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pengusaha di Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sedang menuju era pasar bebas. Untuk menghadapi hal tersebut, semua pelaku dalam proses produksi perlu bersatu dan menumbuhkan sikap profesional. Di samping itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh perlu menyadari pentingnya tanggung jawab yang sama dengan kelompok masyarakat lainnya dalam membangun bangsa dan negara.

Serikat pekerja/serikat buruh didirikan secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab oleh pekerja/buruh untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam pembentukan serikat pekerja/serikat buruh dapat menggunakan nama yang berbeda seperti antara lain perkumpulan pekerja/perkumpulan buruh, organisasi pekerja/organisasi buruh, sebagaimana diatur dalam ketentuan undang-undang ini."

8. Bahwa Tergugat II Intervensi 5 sebagai Badan Hukum Serikat Pekerja Terdaftar pada Instansi Pemerintah Terkait Sesuai Peraturan Perundang-Undangan dalam hal ini di Surat Tanda Bukti Pencatatan Nomor : 250/PD.SPRTMM-SPSI/JB-CTT.11-Disnaker/2010, tanggal 11 September 2010 dari Kantor

Halaman 156 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Bandung sebagaimana ketentuan dalam Pasal 18 ayat (1) UU SP/SB yang menyatakan:

“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.”

5. DALAM EKSEPSI

I. Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Tidak Berwenang Mengadili Perkara *A quo*;

a. Obyek sengketa Tidak memenuhi Unsur Individual

1. Bahwa obyek sengketa perkara adalah Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat, dimana Keputusan Tergugat tersebut mengatur secara umum mengenai kenaikan upah pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja satu (1) atau lebih pada perusahaan di wilayah Provinsi Jawa Barat;
2. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 9 Undang – Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang – Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara adalah *“suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata;*
3. Bahwa yang dimaksud Individual, menurut Penjelasan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986

Halaman 157 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

adalah Surat Keputusan *A quo* tidak ditujukan untuk umum, tetapi tertentu baik alamat maupun hal yang dituju, kalau yang dituju itu lebih dari seorang, tiap-tiap orang atau badan hukum perdata yang terkena keputusan itu disebutkan;

4. Bahwa jelas Keputusan Tergugat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat, tidak menyebutkan nama dan rincian perusahaan dan alamat perusahaan mana saja yang dituju oleh Surat Keputusan Tergugat serta tidak menyebutkan nama-nama pekerja/buruh perusahaan yang dituju oleh Keputusan *A quo*, termasuk perusahaan-perusahaan yang menjadi anggota Penggugat pun tidak disebutkan dalam Surat Keputusan Tergugat, dengan demikian Surat Keputusan Tergugat yang menjadi obyek sengketa berlaku secara umum;
5. Bahwa oleh karena tidak diuraikan secara jelas dan rinci subyek maupun intensitas jangkauan berlakunya Surat Keputusan *A quo*, maka jangkauan berlakunya bersifat umum (*regeling*) dan tidak bersifat individual;
6. Bahwa oleh karena Keputusan objek sengketa *A quo* bersifat umum (*regeling*) dan tidak bersifat individual, maka Surat Keputusan objek sengketa *A quo* tidak memenuhi unsur-unsur suatu Keputusan Tata Usaha Negara yang dapat dijadikan objek sengketa di Pengadilan Tata Usaha Negara sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009, sehingga sengketa perkara ini tidak termasuk wewenang Peradilan Tata Usaha Negara untuk mengadilinya, maka mohon dengan hormat yang Mulia Majelis Hakim yang

Halaman 158 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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)



memeriksa dan mengadili perkara *A quo* untuk menolak seluruh Gugatan PENGUGAT atau setidaknya menyatakan tidak dapat diterima (*Niet On Vankelijke Verklaar*);

b. Obyek Sengketa Belum Final

1. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 9 Undang – Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang – Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara adalah *“suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata;*
2. Bahwa Keputusan TERGUGAT yang menjadi obyek sengketa tidak bisa dikatakan FINAL, karena Keputusan tersebut tidak secara otomatis berlaku, karena besaran Kenaikkan Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa kerja satu (1) tahun atau lebih antara 6,12% sampai dengan 10%, artinya pelaksanaan obyek sengketa harus di sepakati oleh Pengusaha dengan Serikat Pekerja/Buruh dan atau Pekerja/Buruh, dengan demikian obyek sengketa *a quo* baru bisa dikatakan final dan berlaku setelah adanya kesepakatan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh;
3. Bahwa apabila pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh tidak menghasilkan kesepakatan dalam pelaksanaan obyek sengketa, maka akan menjadi perselisihan hubungan industrial yang penyelesaiannya di Pengadilan Hubungan Industrial dan bukan kewenangan Pengadilan Tata Usaha Negara;

Halaman 159 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



4. Bahwa jelas dalam DIKTUM KETIGA obyek sengketa *a quo* menyatakan "*Struktur dan skala Upah wajib disusun dan diterapkan pengusaha pada Perusahaan dengan memperhatiakn kemampuan Perusahaan dan Produktivitas.*"
5. Bahwa Keputusan TERGUGAT yang menjadi obyek sengketa perkara *a quo* tentu sangat berbeda dengan Keputusan TERGUGAT Nomor 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tertanggal 7 Desember 2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023, dimana Keputusan mengenai Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2023 secara otomatis berlaku dan final karena tidak memerlukan kesepakatan, dan apabila tidak dilaksanakan sanksinya merupakan tindak pidana;
6. Bahwa jelas Keputusan yang menjadi obyek sengketa *a quo* bersifat umum dan belum final, sehingga tidak memenuhi unsur-unsur suatu Keputusan Tata Usaha Negara yang dapat dijadikan objek sengketa di Pengadilan Tata Usaha Negara sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009, sehingga sengketa perkara ini tidak termasuk wewenang Peradilan Tata Usaha Negara untuk mengadilinya, maka mohon dengan hormat yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *A quo* untuk menolak seluruh Gugatan PENGUGAT atau setidaknya tidaknya menyatakan tidak dapat diterima (*Niet On Vankelijke Verklaar*);

D. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa dalil-dalil Tergugat II Intervensi 5, yang telah disampaikan dalam bagian Eksepsi, dan kewenangan Tergugat mohon dianggap mejadi satu kesatuan mutatis mutandis dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam bagian Pokok Perkara;

Halaman 160 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



2. Bahwa Tergugat II Intervensi 5 dengan tegas menolak seluruh dalil-dalil Penggugat kecuali yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat II Intervensi 5 ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
3. Bahwa Tergugat II Intervensi 5 tidak akan menanggapi satu persatu dalil-dalil Gugatan Penggugat, melainkan akan ditanggapi secara umum yang dianggap point-point penting oleh Tergugat II Intervensi 5;
4. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24 Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan menyatakan sebagai berikut:

Pasal 24

- (1) *Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.*
 - (2) *Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) Tahun atau lebih berpedoman pada stuktur dan skala upah*
5. Bahwa faktanya ketentuan sebagaimana dimaksud pada angka 4 (Empat) tersebut tidak dijalankan oleh kebanyakan perusahaan, sehingga pekerja/buruh dengan masa kerja diatas 1 (satu) Tahun bahkan puluhan Tahun bekerja upahnya hanya dibayar dengan Upah Minimum, sehingga tidak memenuhi rasa keadilan dan tidak sesuai dengan tujuan dari pengupahan yaitu “a. 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. Sebagaimana dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Halaman 161 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

6. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan "*Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.*";
7. Bahwa kewajiban pengusaha termasuk anggota PENGGUGAT untuk melaksanakan STRUKTUR dan SKALA UPAH sejak Tahun 2003 sebagaimana dimaksud pada angka 6 diatas, namun tidak dijalankan oleh pengusaha termasuk anggota PENGGUGAT, karena para pengusaha memaknai penyusunan Struktur dan Skala Upah merupakan hak para pengusaha sehingga pemerintah sebagai fasilitator tidak boleh ikut campur dalam pengaturan pengupahan;
8. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 9 ayat (3), Pasal 11 ayat (1) dan ayat (2) jo Pasal 12 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah ("*UU Pemerintahan Daerah*"), diberikan kewenangan atributif kepada Gubernur/ TERGUGAT untuk melaksanakan urusan Pemerintahan wajib tidak berkaitan dengan pelayanan dasar, antara lain urusan berkaitan dengan urusan Tenaga Kerja, dengan demikian Tergugat punya kewenangan untuk mengatur mengenai Pengupahan termasuk menerbitkan *obyek sengketa aquo*;
9. Bahwa oleh karena Tergugat diberikan kewenangan Urusan Tenaga Kerja, maka Tergugat berdasarkan pada ketentuan Pasal 6 ayat (1) dan ayat (2) huruf a dan c Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan ("*UU Adminitrasi Pemerintahan*") menyatakan "*Pejabat Pemerintahan mempunyai hak untuk menggunakan kewenangan dalam mengambil keputusan dan/atau Tindakan.*"

Halaman 162 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Serta untuk *"Menetapkan keputusan berbentuk tertulis atau elektronis dan/atau menetapkan Tindakan."*;

10. Bahwa oleh karena kewajiban Pengusaha untuk melaksanakan Struktur Dan Skala Upah sudah cukup tegas diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Stuktur dan Skala Upah, namun tidak dijalankan oleh para pengusaha termasuk anggota PENGGUGAT, maka berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud angka 9 diatas, Tergugat diberikan hak untuk menjalankan Pemerintahan untuk menerbitkan Keputusan yang menjadi obyek sengketa mengatur mengenai Struktur dan Skala Upah di wilayah hukum yang menjadi tanggung jawab Tergugat sebagai Gubernur Jawa Barat;
11. Bahwa faktanya banyak perusahaan termasuk anggota Penggugat yang melaksanakan/menjalankan obyek sengketa a quo dengan membuat kesepakatan dengan serikat pekerja/serikat buruh dalam implementasi pelaksanaan obyek sengketa, sehingga sangat kontradiktif dengan dalil PENGGUGAT yang menyatakan obyek sengketa dirasa berat untuk dilaksanakan, telah menimbulkan kegaduhan dan keresahan di seluruh kalangan pengusaha, dalil tersebut tidak sesuai dengan fakta yang ada;
12. Bahwa apabila Tergugat II Intervensi 5 memaknai dalil-dalil gugatan Penggugat, pada prinsipnya Penggugat berulang kali mengakui kewajiban penerapan struktur dan skala upah merupakan mutlak kewenangan pengusaha / Penggugat, namun yang menjadi pertanyaan kalau benar perusahaan / Penggugat menyadari penerapan stuktur dan skala upah kewajiban pengusaha / Penggugat, kenapa selama ini tidak

Halaman 163 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



dijalankan/dilaksanakan oleh perusahaan / Penggugat sejak Tahun 2003 kewajiban struktur dan skala upah tersebut ada;

13. Bahwa Tergugat dalam menerbitkan obyek sengketa tidaklah bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku maupun asas-asas Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Baik yaitu Asas Kepastian Hukum, Asas Tertib Penyelenggaraan Negara, Asas Keterbukaan dan Asas Akuntabilitas sebagaimana yang telah didalilkan oleh Penggugat, dimana dalam obyek sengketa Tergugat pada bagian menimbang telah memuat uraian singkat pokok-pokok pikiran yang menjadi latar belakang yang memiliki maksud dan tujuan atas diterbitkannya suatu Keputusan, hal ini juga telah sesuai dengan pandangan dari Maria Farida Indrati S. dalam bukunya [Ilmu Perundang-Undangan: Proses dan Teknik Pembentukannya](#) (hal. 108) yaitu Menimbang atau Konsiderans dalam suatu peraturan perundang-undangan memuat uraian singkat mengenai pokok-pokok pikiran yang menjadi latar belakang dan alasan pembuatan peraturan perundang-undangan tersebut.

Bahwa berdasarkan uraian-uraian yang Tergugat II Intervensi 5 diatas, jelas dalil-dalil gugatan Penggugat tidak sesuai fakta dan tidak berdasar menurut hukum, oleh karena itu mohon yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili perkara A quo, untuk menolak gugatan Penggugat seluruhnya;

E. DALAM PENUNDAAN

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 67 ayat (4) huruf a Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara, permohonan penundaan dapat dikabulkan apabila terdapat keadaan yang sangat mendesak yang mengakibatkan kepentingan penggugat sangat dirugikan jika Keputusan Tata Usaha Negara yang di gugat itu tetap dilaksanakan;

Halaman 164 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



2. Berdasarkan ketentuan tersebut *harus ada alasan yang sangat mendesak*, sedangkan faktanya tidak ada alasan yang mendesak untuk menunda pelaksanaan obyek sengketa, karena obyek sengketa berlaku sejak 1 Januari 2022 dan sudah dilaksanakan sebagian besar perusahaan-perusahaan di wilayah Provinsi Jawa Barat termasuk juga anggota PENGGUGAT sudah melaksanakan Keputusan yang menjadi *obyek sengketa a quo*;
3. Bahwa disamping itu Keputusan TERGUGAT obyek sengketa Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat, bukan hanya berlaku kepada anggota PENGGUGAT, melainkan berlaku secara umum untuk perusahaan-perusahaan dan pekerja/buruh di wilayah Provinsi Jawa Barat;
4. Bahwa dengan ditundanya pelaksanaan obyek sengketa *A quo* justru akan menimbulkan kekacauan keresahan dan ketidakpastian hukum dalam pelaksanaan pengupahan khususnya bagi perusahaan-perusahaan yang sudah menjalankan atau melaksanakan *obyek sengketa aquo*;
5. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, mohon Yang Mulia Majelis Hakim perkara *A quo*, untuk menolak permohonan penundaan yang dimohonkan oleh Penggugat;

Berdasarkan uraian-uraian dan fakta-fakta yang Tergugat II Intervensi 5 sampaikan diatas, cukup beralasan secara hukum yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *A quo* untuk menolak seluruh gugatan PENGGUGAT atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet On Vankelijke Verklaard*), dan selanjutnya berkenan memberikan putusan sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

Halaman 165 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



I. Pengadilan Tata Usaha Negara Tidak Berwenang Memeriksa dan Mengadili Perkara A quo

1. Menerima Eksepsi Tergugat II Intervensi 5 untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung tidak berwenang mengadili perkara A quo;
3. Menghukum Penggugat membayar biaya perkara;

DALAM PENUNDAAN

- Menolak Permohonan Penundaan Pelaksanaan Obyek Sengketa Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat.

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat, telah sesuai dengan Ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku;
3. Menyatakan Sah dan Berlaku obyek sengketa Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat;
4. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Atau apabila Majelis Hakim yang Mulia berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa terhadap Jawaban Tergugat, Tergugat II Intervensi I, Tergugat II Intervensi II, Tergugat II Intervensi III, Tergugat II Intervensi IV, Tergugat II Intervensi V, maka Penggugat mengajukan Repliknya tertanggal 16 Mei 2023 yang diterima dalam persidangan melalui aplikasi *E-Court* selanjutnya Tergugat serta Tergugat II Intervensi I, Tergugat II Intervensi II, Tergugat II Intervensi III, Tergugat II Intervensi IV dan Tergugat II Intervensi V atas Replik Penggugat maka mengajukan Dupliknya masing-masing tertanggal 23 Mei 2023 yang diterima dalam persidangan melalui aplikasi *E-Court*;

Bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat-alat bukti berupa foto kopi surat-surat yang bermeterai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya atau foto kopinya dan bukti-bukti surat tersebut telah diberi tanda bukti P-1, sampai dengan P – 67 yakni sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Akta Anggaran Dasar No. 31 Tanggal 18 Oktober 2018 (Fotokopi sesuai aslinya)
2. Bukti P-2 : Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-0000881.AH.01.08.Tahun 2018 Tanggal 13 November 2018 (Fotokopi sesuai aslinya)
3. Bukti P-3 : Anggaran Rumah Tangga Akta No. 20 Tanggal 22 Mei 2017 (Fotokopi sesuai aslinya)
4. Bukti P-4 : Surat Keputusan Dewan Pimpinan Nasional Asosiasi Pengusaha Indonesia (DPN APINDO) No. 164/SK-DPN/1.1/2B/V/21 Tanggal 4 Mei 2021 tentang Pengukuhan Struktur, Komposisi, dan Personalia Dewan Pimpinan Provinsi APINDO Jawa Barat Masa Bakti Tahun 2021-2026 (Fotokopi sesuai aslinya)
5. Bukti P-5 : Surat Kuasa Khusus Nomor : 042/DPN/1.4/2B/II/23 Tanggal 13 Februari 2023 dari DPN APINDO kepada DPP APINDO Jawa Barat (Fotokopi sesuai aslinya)
6. Bukti P-6 : Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor :

Halaman 167 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



- 561/Kep.882-Kesra/2022 Tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun Atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat Tanggal 28 Desember 2022 (Fotokopi dari fotokopi)
7. Bukti P-7 : Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat kepada Gubernur Jawa Barat, Nomor: 9535/TK.03.02.02/ HI&Jamsos, Hal: Permohonan Audiensi Asosiasi Pengusaha Indonesia DPP Provinsi Jawa Barat, Tanggal 16 Desember 2022 (Fotokopi dari fotokopi)
8. Bukti P-8 : Surat Dewan Pimpinan Provinsi Apindo Jawa Barat kepada Gubernur Jawa Barat, Nomor : 466/DPP-JB/1.2/1.D/I/2023, Perihal : Keberatan Atas Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep.882-Kesra/2022 Tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/ Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat, Tanggal 9 Januari 2023 (Fotokopi dari fotokopi)
9. Bukti P-9 : Tanda Terima Tanggal 9 Januari 2023 atas Surat Keberatan Administratif Nomor 466/DPP-JB/1.2/1.D/I/2023 Tanggal 9 Januari 2023 (Fotokopi sesuai aslinya)
10. Bukti P-10 : Surat Dewan Pimpinan Provinsi Apindo Jawa Barat kepada Menteri Dalam Negeri R.I., Nomor : 470/DPP-JB/1.2/1.D/I/2023, Perihal : Banding Administratif Atas Penolakan Surat Keberatan Nomor : 466/DPP-JB/1.2/1.D/I/2023 Tertanggal 9 Januari 2023 Dengan Dikeluarkannya Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember

Halaman 168 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



- 2022 Tentang Penyesuaian Upah Bagi
Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu)
Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah
Provinsi Jawa Barat, Tanggal 19 Januari 2023
(Fotokopi dari fotokopi)
- 11 Bukti P-11 : Tanda Terima Tanggal 25 Januari 2023 dari
Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri
Persuratan dan Kearsipan atas Surat Banding
Administratif Nomor 470/DPP-JB/1.2/1.D/I/2023
Tanggal 19 Januari 2023 (Fotokopi sesuai
aslinya)
- 12 Bukti P-12 : Foto Screenshoot Whatsapp Group Resmi
Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Barat
Tanggal 9 Januari 2023 mengenai
Pemberitahuan adanya Keputusan Gubernur
Jawa Barat No. 561/Kep.882-Kesra.2022
tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh
dengan Masa Kerja 1 (satu) Tahun atau Lebih
pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa
Barat (Fotokopi dari foto)
- 13 Bukti P-13 : Rekap Jumlah Perusahaan Anggota DPP
APINDO Jawa Barat di Kabupaten/Kota se-
Provinsi Jawa Barat Daftar Anggota DPP
APINDO Jawa Barat (Fotokopi dari fotokopi);
- 14 Bukti P-14 : Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor:
561/Kep. 716-Kesra/2022 Tentang Perubahan
Ketiga Atas Keputusan Gubernur Jawa Barat
Nomor 561/Kep.179-Kesra/2022 Tentang
Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Barat Masa
Jabatan Tahun 2021–2024 (Fotokopi dari
fotokopi)
- 15 Bukti P-15 : Lampiran Pembagian Kewenangan Pusat dan
Provinsi Bagian G Bidang Ketenagakerjaan
mengenai Hubungan Industrial Angka 3 huruf c

Halaman 169 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



- Halaman 343 Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Fotokopi dari fotokopi)
- 16 Bukti P-16 : Lampiran Pembagian Kewenangan Pusat dan Provinsi Bagian G Bidang Ketenagakerjaan mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Angka 4 Halaman 344 Lampiran Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Fotokopi dari fotokopi);
- 17 Bukti P-17 : Pasal 24 Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Fotokopi dari fotokopi)
- 18 Bukti P-18 : Pasal 26 jo Pasal 27 jo Pasal 28 Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Fotokopi dari fotokopi)
19. Bukti P-19 : Pasal 30 Ayat 1 huruf c dan Pasal 30 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Fotokopi dari fotokopi)
- 20 Bukti P-20 : Pasal 88 Ayat 2 dan Ayat 3 huruf b Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Fotokopi dari fotokopi)
- 21 Bukti P-21 : Pasal 88 C Ayat 6 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Fotokopi dari fotokopi)
- 22 Bukti P-22 : Pasal 88 E Ayat 2 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Fotokopi dari fotokopi)
- 23 Bukti P-23 : Pasal 90 A Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Fotokopi dari fotokopi)
- 24 Bukti P-24 : Pasal 92 Ayat 1 jo Pasal 92 A Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Fotokopi dari fotokopi)
- 25 Bukti P-25 : Pasal 185 Ayat 1 dan Ayat 2 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Halaman 170 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (Fotokopi dari fotokopi)
- 26 Bukti P-26 : Pasal 4 Ayat 1 dan Ayat 3 Peraturan Pemerintah
No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- (Fotokopi dari fotokopi)
- 27 Bukti P-27 : Pasal 5 Ayat 2 huruf b jo Pasal 5 Ayat 1
Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021
tentang Pengupahan (Fotokopi dari fotokopi)
- 28 Bukti P-28 : Pasal 21 Ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 36
Tahun 2022 tentang Pengupahan (Fotokopi dari
fotokopi)
- 29 Bukti P-29 : Pasal 26 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun
2021 tentang Pengupahan (Fotokopi dari
fotokopi)
- 30 Bukti P-30 : Pasal 30 Ayat 2 Peraturan Pemerintah No. 36
Tahun 2021 tentang Pengupahan (Fotokopi dari
fotokopi)
- 31 Bukti P-31 : Pasal 35 Ayat 1 dan Pasal 35 Ayat 3 Peraturan
Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang
Pengupahan (Fotokopi dari fotokopi)
- 32 Bukti P-32 : Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor
561.7/Kep.776-Kesra/2022 Tentang Upah
Minimum Kabupaten/Kota Di Daerah Provinsi
Jawa Barat Tahun 2023, Tanggal 7 Desember
2022 (Fotokopi dari fotokopi)
- 33 Bukti P-33 : Pasal 12 Ayat 1 dan 2 Peraturan Menteri
Ketenagakerjaan R.I. No. 1 Tahun 2017 tentang
Struktur dan Skala Upah (Fotokopi dari
fotokopi)
- 34 Bukti P-34 : Tabel III.5 Halaman 26 Lampiran Peraturan
Menteri Ketenagakerjaan R.I. No. 1 Tahun 2017
(Fotokopi dari fotokopi)
- 35 Bukti P-35 : Tabel III.6 Halaman 29 Lampiran Peraturan
Menteri Ketenagakerjaan R.I. No. 1 Tahun 2017
(Fotokopi dari fotokopi)
- 36 Bukti P-36 : Surat Menteri Ketenagakerjaan Republik
Indonesia kepada Gubernur se-Indonesia

Halaman 171 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor B-M/360/HI.01.00/XI/2022, Hal :

Penyampaian Data Kondisi Ekonomi dan Ketenagakerjaan untuk Penetapan Upah Minimum Tahun 2023, Tanggal 11 November 2022 (Fotokopi dari fotokopi)

37 Bukti P-37 : Pasal 1 Angka 10 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2020 Tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan (Fotokopi dari fotokopi)

38 Bukti P-38 : Data Nilai Ekspor dan Impor Indonesia Menurun pada Awal 2023 dari Badan Pusat Statistik (BPS) per Tanggal 15 Februari 2023 (Fotokopi dari fotokopi)

39 Bukti P-39 : Laju Pertumbuhan PDB Per Tenaga Kerja/Tingkat Pertumbuhan PDB Riil Per Orang Bekerja Per Tahun 2020-2022 dari Badan Pusat Statistik (BPS)

<https://bps.go.id/indicator/6/1161/1/> laju-pertumbuhan-pdb-per-tenaga-kerja-tingkat-pertumbuhan-pdb-riil-per-orang-bekerja-per-tahun.html (Fotokopi dari fotokopi)

40 Bukti P-40 : Sampling Perbandingan Selisih (Simulasi Potensi Kerugian Perusahaan) Akibat kenaikan Upah Berdasarkan Struktur Skala Upah (SSU) pada 7 (Tujuh) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat Th. 2023 yaitu: Kabupaten Purwakarta, Kab. Subang, Kab. Bogor, Kab. Sukabumi, Kota Bandung, Kota Cimahi dan Kabupaten Bandung (Fotokopi dari fotokopi);

41 Bukti P-41.1 : Sampling Bukti Pencatatan SSU PT DOOSAN JAYA SUKABUMI pada Perusahaan Sektor Industri Padat Karya (Pakaian Jadi) di Wilayah

Halaman 172 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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

- Provinsi Jawa Barat yang telah menjalankan SSU pada Tahun 2022 (Fotokopi dari fotokopi)
- 42 Bukti P-41.2 : Sampling Bukti Pencatatan SSU PT DOOSAN
DUNIA BUSANA pada Perusahaan Sektor Industri Padat Karya (Pakaian Jadi) di Wilayah Provinsi Jawa Barat yang telah menjalankan SSU pada Tahun 2022 (Fotokopi dari fotokopi)
- 43 Bukti P-41.3 : Sampling Bukti Pencatatan SSU PT BUSANA
INDAH GLOBAL pada Perusahaan Sektor Industri Padat Karya (Pakaian Jadi) di Wilayah Provinsi Jawa Barat yang telah menjalankan SSU pada Tahun 2022 (Fotokopi dari fotokopi)
- 44 Bukti P-41.4 : Sampling Bukti Pencatatan SSU PT MUARA
TUNGKAL pada Perusahaan Sektor Industri Padat Karya (Pakaian Jadi) di Wilayah Provinsi Jawa Barat yang telah menjalankan SSU pada Tahun 2022 (Fotokopi dari fotokopi)
- 45 Bukti P-41.5 : Sampling Bukti Pencatatan SSU PT CITRA
UNGGUL PERKASA GARMENT pada Perusahaan Sektor Industri Padat Karya (Pakaian Jadi) di Wilayah Provinsi Jawa Barat yang telah menjalankan SSU pada Tahun 2022 (Fotokopi dari fotokopi).
- 46 Bukti P-42 : Rekap Data Pengurangan Pekerja / Karyawan (PHK / BERAKHIR "PKWT" tidak diperpanjang) di Kabupaten / Kota Provinsi Jawa Barat Per Oktober 2022 dari DPP APINDO Provinsi Jawa Barat (Fotokopi sesuai dengan aslinya).
- 47 Bukti P-43 : Data PHK di JABAR s.d Periode September 2022 yang diterbitkan oleh DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Barat (Fotokopi dari fotokopi).
- 48 Bukti P-44 : Tata Tertib Rapat Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Barat Masa Jabatan 2021-2024, Tanggal 9 April 2021 (Fotokopi dari fotokopi)
- 49 Bukti P-45 : Data Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut

Halaman 173 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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

- Provinsi (Persen) Tahun 2022-2023 yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) <https://bps.go.id/indicator/6/543/1/tingkat-pengangguran-terbuka-menurut-provinsi.html> (Fotokopi dari fotokopi)
- 50 Bukti P-46 : Data Proporsi Lapangan Kerja Informal Menurut Provinsi per Tahun 2020-2022 yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) <https://bps.go.id/indicator/6/2153/1/proporsi-lapangan-kerja-informal-menurut-provinsi.html> (Fotokopi dari fotokopi)
- 51 Bukti P-47 : Data Jumlah Perusahaan Mikro dan Kecil Menurut Provinsi Tahun 2019-2021 yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) <https://bps.go.id/indicator/170/440/1/jumlah-perusahaan-menurut-provinsi.html> (Fotokopi dari fotokopi)
- 52 Bukti P-48 : Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep.752-Kesra/ 2022 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Barat Tahun 2023 yang diterbitkan pada Tanggal 25 November 2022 (Fotokopi dari fotokopi)
- 53 Bukti P-49 : Berita Acara Rapat Dewan Pimpinan Harian DPP Apindo Jawa Barat, Tanggal 10 Februari 2023 (Fotokopi sesuai dengan aslinya)
- 54 Bukti P-50 : Surat Pernyataan DPK Apindo Kabupaten Sukabumi, Tanggal 9 Januari 2023 (Fotokopi sesuai dengan aslinya)
- 55 Bukti P-51 : Surat Pernyataan DPK Apindo Kota Sukabumi, Tanggal 9 Januari 2023 (Fotokopi sesuai dengan aslinya)
- 56 Bukti P-52 : Surat Pernyataan DPK Kota Banjar, Tanggal 10 Januari 2023 (Fotokopi dari fotokopi)
- 57 Bukti P-53 : Surat Pernyataan DPK Kabupaten Indramayu, Tanggal 9 Januari 2023 (Fotokopi dari fotokopi)

Halaman 174 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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

- 58 Bukti P-54 : Surat Pernyataan DPK Kabupaten Garut,
Tanggal 9 Januari 2023 (Fotokopi dari fotokopi)
- 59 Bukti P-55 : Surat Pernyataan DPK Kabupaten Subang,
Tanggal 10 Januari 2023 (Fotokopi dari fotokopi)
- 60 Bukti P-56 : Surat Pernyataan DPK Kabupaten Bekasi,
Tanggal 9 Januari 2023 (Fotokopi dari fotokopi)
- 61 Bukti P-57 : Surat Pernyataan DPK Kabupaten Karawang,
Tanggal 9 Januari 2023 (Fotokopi dari fotokopi)
- 62 Bukti P-58 : Surat Pernyataan DPK Kota Bekasi, Tanggal 9
Januari 2023 (Fotokopi dari fotokopi)
- 63 Bukti P-59 : Surat Pernyataan DPK Kabupaten Bogor,
Tanggal 12 Januari 2023 (Fotokopi dari fotokopi)
- 64 Bukti P-60 : Surat Pernyataan DPK Kota Cirebon, Tanggal 9
Januari 2023 (Fotokopi dari fotokopi)
- 65 Bukti P-61 : Surat Pernyataan DPK Kabupaten Purwakarta,
Tanggal 9 Januari 2023 (Fotokopi dari fotokopi)
- 66 Bukti P-62 : Pengiriman berkas permohonan Kasasi perkara
Nomor 35/G/2022/PTUN.BDG Jo. Nomor
275/B/2022/ PT.TUN.JKT tanggal 28 Februari
2023 (fotokopi sesuai dengan aslinya) ;
- 67 Bukti P-63 : Penerimaan dan Register berkas perkara Kasasi
Tata Usaha Negara Nomor
194/PR/III/194K/TUN/2023 tanggal 31 Maret
2023 (fotokopi sesuai dengan aslinya);
- 68 Bukti P-64 : Berita Acara Nomor 561/026-
BA/XI/Depeprov/2022 tanggal 23 November
2022 (fotokopi dari fotokopi) ;
- 69 Bukti P-65 : Putusan 231/B/2022/PT.TUN.JKT tanggal 15
November 2022 (fotokopi dari fotokopi);
- 70 Bukti P-66 : Putusan 11/G/2022/PTUN.JKT tanggal 12 Juli
2022 (fotokopi dari fotokopi);
- 71 Bukti P-67 : foto screenshot dari [Error! Hyperlink
reference not valid.](#) (print-out);

Bahwa untuk menguatkan dalil-dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan alat-alat bukti berupa foto kopi surat-surat yang bermeterai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya atau foto kopinya dan

Halaman 175 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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)



bukti-bukti surat tersebut telah diberi tanda bukti T-1, sampai dengan T-10 adalah sebagai berikut;

1. Bukti T-1 : Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat Nomor: 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1(satu) Tahun atau lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat (Fotokopi sesuai aslinya)
2. Bukti T-2 : Surat Ketua Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Barat kepada Gubernur Jawa Barat, Nomor 561/033/XII/Depeprov tanggal 23 Desember 2022, Hal : Saran dan Pertimbangan Penetapan Upah Bagi Pekerja dengan Masa Kerja 1 Tahun atau Lebih di Daerah Provinsi Jawa Barat 2023 (Fotokopi dari fotokopi)
3. Bukti T-3 : Kutipan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ("UU Cipta Kerja") khususnya Perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Fotokopi dari fotokopi)
4. Bukti T-4 : Kutipan Pasal 92 UU Cipta Kerja khususnya Perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Fotokopi dari fotokopi)
5. Bukti T-5 : Kutipan Pasal 9 ayat (3) jis. Pasal 11 ayat (1) dan ayat (2) jo. Pasal 12 ayat (2) huruf a Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. (Fotokopi dari fotokopi)
6. Bukti T-6 : Kutipan Pasal 65 ayat (1) huruf b jo. ayat (2) huruf d Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Fotokopi dari fotokopi)
7. Bukti T-7 : Kutipan Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. (Fotokopi dari fotokopi)

Halaman 176 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



8. Bukti T-8 : Kutipan Pasal 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah. (Fotokopi dari fotokopi)
9. Bukti T-9 : Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Nomor 35/G/2022/PTUN.BDG tanggal 3 Agustus 2022 (Fotokopi sesuai salinan resminya)
10. Bukti T-10 : Putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta 275/B/2022/ PT.TUN.JKT tanggal 12 Desember 2022 (Fotokopi sesuai salinan resminya)

Bahwa untuk menguatkan dalil-dalil jawabannya, Tergugat II Intervensi I telah mengajukan alat-alat bukti berupa foto kopi surat-surat yang bermeterai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya atau foto kopinya dan bukti-bukti surat tersebut telah diberi tanda bukti T II Int I – 1, sampai dengan T II Int – 70 adalah sebagai berikut;

1. Bukti T. II Int I - 1 : Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.882-Kesra/2022 Tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun Atau Lebih Pada Perusahaan di Jawa Barat. (Fotokopi dari fotokopi);
2. Bukti T. II Int I - 2 : Diktum Ke – 2 (Dua) dan diktum Ke - 4 (Empat) dan Diktum Ke -5 (Lima) Nomor: 561/Kep.882-Kesra/2022 Tertanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun Atau Lebih Pada Perusahaan di Jawa Barat. (Fotokopi dari fotokopi);
3. Bukti T. II Int I - 3 : Pasal 3 Ayat 2 Permenaker No.1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah (Fotokopi dari fotokopi);
4. Bukti T. II Int I - 4 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat Pekerja di PT. ALCOMEX INDO Kabupaten

Halaman 177 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



5. Bukti T. II Int I - 5 : Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
Pekerja di PT. UNION Kabupaten Bekasi.
6. Bukti T. II Int I - 6 : (Fotokopi dari fotokopi);
Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
Pekerja di PT. YAMAHA MOTOR MOLD
INDONESIA, Bekasi. (Fotokopi dari
fotokopi);
7. Bukti T. II Int I - 7 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
Pekerja di PT. SUMITOMO ELECTRIC
WINTEC INDONESIA, Bekasi. (Fotokopi
dari fotokopi);
8. Bukti T. II Int I - 8 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
Pekerja di PT.WALSIN LIPPO INDUSTRIES
(Fotokopi dari fotokopi);
9. Bukti T. II Int I - 9 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
Pekerja di PT. HANKOOK CASTING
INDONESIA, Bekasi. (Fotokopi dari
fotokopi);
- 1 Bukti T. II Int I - 10 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
0. Pekerja di PT.CIKARANG PRESISI, Bekasi.
(Fotokopi dari fotokopi);
- 1 Bukti T. II Int I - 11 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
1. Pekerja di PT. NARA SUMMIT INDUSTRY,
Bekasi (Fotokopi dari fotokopi);
- 1 Bukti T. II Int I - 12 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
2. Pekerja di PT. INDOALUMINIUM
INTIKARSA INDUSTRI, Bekasi. (Fotokopi
dari fotokopi);
- 1 Bukti T. II Int I - 13 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
3. Pekerja di PT. BAKRIE METAL
INDUSTRIES, Bekasi (Fotokopi dari
fotokopi);
- 1 Bukti T. II Int I - 14 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
4. Pekerja di PT. BINA NIAGA

Halaman 178 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- MULTIUSAHA, Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 1 Bukti T. II Int I - 15 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
5. Pekerja di PT. AM/NS INDONESIA, Bekasi (Fotokopi dari fotokopi);
- 1 Bukti T. II Int I - 16 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
6. Pekerja di PT. HAGIHARA WEST JAVA, Karawang (Fotokopi dari fotokopi);
- 1 Bukti T. II Int I - 17 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
7. Pekerja di PT. E-PACK, Karawang (Fotokopi dari fotokopi);
- 1 Bukti T. II Int I - 18 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
8. Pekerja di PT. BERDIRI MATAHARI LOGISTIK, Karawang (Fotokopi dari fotokopi);
- 1 Bukti T. II Int I - 19 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
9. Pekerja di PT. UNI-CHARM INDONESIA Tbk PABRIK KARAWANG, Karawang. (Fotokopi dari fotokopi);
- 2 Bukti T. II Int I - 20 : Kesepakata Pengusaha dan Serikat Pekerja
0. di PT. ALEXINDO, Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 2 Bukti T. II Int I - 21 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
1. Pekerja di PT. ASIANET SPRING INDONESIA, Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 2 Bukti T. II Int I - 22 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
2. Pekerja di PT. PARAMAOUNT BED, Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 2 Bukti T. II Int I - 23 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
3. Pekerja di PT. SUMITOMO ELECTRIC WINTEC INDONESIA, Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 2 Bukti T. II Int I - 24 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
4. Pekerja di PT. DAELIM, Bekasi. (Fotokopi

Halaman 179 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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

- dari fotokopi);
- 2 Bukti T. II Int I - 25 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
5. Pekerja di PT. KOMODA INDONESIA,
Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 2 Bukti T. II Int I - 26 : Kesepakatan Pengusahaan dan Serikat
6. Pekerja di PT. SAKURA TECHNICAL
ENGINEERING PARTNER INDONESIA,
Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 2 Bukti T. II Int I - 27 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
7. Pekerja di PT. WIN TEXTILE, Bekasi.
(Fotokopi dari fotokopi);
- 2 Bukti T. II Int I - 28 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
8. Pekerja di PT. K.M.K PLASTIC
INDONESIA, Bekasi. (Fotokopi dari
fotokopi);
- 2 Bukti T. II Int I - 29 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
9. Pekerja di PT. NIHON SEIKI INDONESIA,
Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 3 Bukti T. II Int I - 30 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
0. Pekerja di PT. FATA SARANA MAKMUR,
Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 3 Bukti T. II Int I - 31 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
1. Pekerja di PT. DAIKIN MFG INDONESIA,
Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 3 Bukti T. II Int I - 32 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
2. Pekerja di PT. NIDEC SANKYO
PRECISION INDONESIA, Bekasi. (Fotokopi
dari fotokopi);
- 3 Bukti T. II Int I - 33 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
3. Pekerja di PT. NASINAK INDUSTRIES,
Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 3 Bukti T. II Int I - 34 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
4. Pekerja di PT. YAMANI SPRING
INDONESIA, Bekasi. (Fotokopi dari
fotokopi);
- 3 Bukti T. II Int I - 35 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat

Halaman 180 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Pekerja di PT. LECO, Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 3 Bukti T. II Int I - 36 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
6. Pekerja di PT. TOYOPLAS MANUFACTURING INDONESIA, Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 3 Bukti T. II Int I - 37 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
7. Pekerja di PT. CIPTA MAPAN LOGISTIK, Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 3 Bukti T. II Int I - 38 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
8. Pekerja di PT. HIGASHIFUJI INDONESIA, Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 3 Bukti T. II Int I - 39 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
9. Pekerja di PT. KOSTEC INDONESIA, Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 4 Bukti T. II Int I - 40 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
0. Pekerja di PT. STANDARD INDONESIA INDUSTRY, Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 4 Bukti T. II Int I - 41 : Kesepakatan Pengusahaan dan Serikat
1. Pekerja di PT. INDONESIA EPSON INDUSTRY, Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 4 Bukti T. II Int I - 42 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
2. Pekerja di PT. OHTOMI, Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 4 Bukti T. II Int I - 43 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
3. Pekerja di PT. MULTI PRATAMA INTERBUANA INDONESIA, Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 4 Bukti T. II Int I - 44 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
4. Pekerja di PT. RAYOVAC BATTERY INDONESIA, Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 4 Bukti T. II Int I - 45 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
5. Pekerja di PT. SINDE BUDI SENTOSA, Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 4 Bukti T. II Int I - 46 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat

Halaman 181 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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

- Pekerja di PT. INDOCORP PACKAGING,
Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 4 Bukti T. II Int I - 47 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
7. Pekerja di PT. ABB SAKTI INDUSTRI,
Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 4 Bukti T. II Int I - 48 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
8. Pekerja di PT. CRESTEC INDONESIA,
Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 4 Bukti T. II Int I - 49 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
9. Pekerja di PT. ARTHA UTAMA PLASINDO,
Bekasi. (Fotokopi dari fotokopi);
- 5 Bukti T. II Int I - 50 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
0. Pekerja di PT. TECHNO WOOD
INDONESIA, Karawang. (Fotokopi dari
fotokopi);
- 5 Bukti T. II Int I - 51 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
1. Pekerja di PT. MEITOKU WADAYAMA
INDONESIA, Karawang. (Fotokopi dari
fotokopi);
- 5 Bukti T. II Int I - 52 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
2. Pekerja di PT. SUGIURA INDONESIA,
Karawang. (Fotokopi dari fotokopi);
- 5 Bukti T. II Int I - 53 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
3. Pekerja di PT. SARANA CENTRA BAJTAMA
Tbk, Karawang. (Fotokopi dari fotokopi);
- 5 Bukti T. II Int I - 54 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
4. Pekerja di PT. BEKAERT INDONESIA,
Karawang. (Fotokopi dari fotokopi);
- 5 Bukti T. II Int I - 55 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
5. Pekerja di PT. RESONAC MATERIAL
INDONESIA, Karawang. (Fotokopi dari
fotokopi);
- 5 Bukti T. II Int I - 56 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
6. Pekerja di PT. ATSUMITEC INDONESIA,
Karawang. (Fotokopi dari fotokopi);
- 5 Bukti T. II Int I - 57 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat

Halaman 182 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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)



- Pekerja di PT. TVS MOTOR COMPANY INDONESIA, Karawang. (Fotokopi dari fotokopi);
- 5 Bukti T. II Int I - 58 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
8. Pekerja di PT. DONGIL CASTING, Karawang. (Fotokopi dari fotokopi);
- 5 Bukti T. II Int I - 59 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
9. Pekerja di PT. TAMANO INDONESIA, Karawang. (Fotokopi dari fotokopi);
- 6 Bukti T. II Int I - 60 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
0. Pekerja di PT. AISIN TAKAOKA INDONESIA, Karawang. (Fotokopi dari fotokopi);
- 6 Bukti T. II Int I - 61 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
1. Pekerja di PT. ASIAN ISUZU CASTING CENTRE (AICC), v. (Fotokopi dari fotokopi);
- 6 Bukti T. II Int I - 62 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
2. Pekerja di PT. EXEDY MANUFACTURING INDONESIA, Karawang. (Fotokopi dari fotokopi);
- 6 Bukti T. II Int I - 63 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
3. Pekerja di PT. RODA PRIMA LANCAR, Karawang. (Fotokopi dari fotokopi);
- 6 Bukti T. II Int I - 64 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
4. Pekerja di PT. CUNPAW STEEL INDONESIA, Karawang. (Fotokopi dari fotokopi);
- 6 Bukti T. II Int I - 65 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
5. Pekerja di PT. INDONESIA NIPPON STEEL PIPE, Karawang. (Fotokopi dari fotokopi);
- 6 Bukti T. II Int I - 66 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
6. Pekerja di PT. MOLTEN ALUMINIUM PRODUCER INDONESIA, Karawang. (Fotokopi dari fotokopi);
- 6 Bukti T. II Int I - 67 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat

Halaman 183 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Pekerja di PT. DAIKI ALUMINIUM
INDUSTRY INDONESIA, Karawang.

(Fotokopi dari fotokopi);

68. Bukti T. II Int I - 68 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
Pekerja di PT. HINO MOTORS
MANUFACTURING INDONESIA (fotokopi
dari fotokopi);
- 6 Bukti T. II Int I - 69 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
9. Pekerja di PT. MITSUBA AUTOMOTIVE
PARTS INDONESIA (fotokopi dari fotokopi);
- 7 Bukti T. II Int I - 70 : Kesepakatan Pengusaha dan Serikat
0. Pekerja di PT. SUM INDO WIRING
SYSTEM, Kab.Purwakarta (fotokopi dari
fotokopi);

Bahwa untuk menguatkan dalil-dalil jawabannya, Tergugat II
Intervensi II telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda bukti
T.II Int II -1a sampai dengan T.II Int II – 6, dan dilanjutkan dengan bukti
T.II Int II – 8 sampai dengan bukti T.II Int II – 10 tanpa bukti T.II Int II – 7
karena kesalahan dalam penomoran urutan bukti, bahwa bukti surat
tersebut kesemuanya bermeterai cukup dan telah dicocokkan dengan
aslinya atau fotokopinya adalah sebagai berikut;

1. Bukti T. II Int II – 1a : Surat Keputusan Nomor : Kep.081-
A/PP/FSP TSK-SPSI/07.2019 Tentang
Penguhan Komposisi Dan
Personalia Pimpinan Daerah Federasi
Serikat Pekerja Tekstil, Sandang Dan
Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia
Provinsi Jawa Barat Masa Bakti 2019-
2024 (Fotokopi sesuai dengan scan);
2. Bukti T. II Int II – 1b : Tanda Bukti Pencatatan Nomor:
09/PD.SPTSK.SPSI/CTT/1/XI/9/2001
tanggal 5 September 2001 (Fotokopi
dari fotokopi);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bukti T. II Int II – 1c : Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah tangga serikat pekerja tekstil sandang dan kulit serikat pekerja seluruh Indonesia Nomor: KEP.06/Munas VIII SP TSK-SPSI/XI/ 2019 tertanggal 27 November 2019 (Fotokopi dari fotokopi);
4. Bukti T. II Int II – 2 : Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/ Kep.882-Kesra/2022 Tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh Dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun Atau Lebih Pada Perusahaan Di Daerah Provinsi Jawa Barat, Tanggal 28 Desember 2022 (Fotokopi dari fotokopi);
5. Bukti T. II Int II – 3 : Surat Kesepakatan Bersama No. 472/Kh-Pers/I/2023 Tentang Upah Minimum PT. KAHATEX Tahun 2023, Tanggal 2 Januari 2023 (Fotokopi dari fotokopi);
6. Bukti T. II Int II – 4 : Pengumuman No. 04/HR/INT/I/2023 Tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja Dengan Masa Kerja 1 (satu) Tahun atau lebih, 27 Januari 2023 (Fotokopi dari fotokopi);
7. Bukti T. II Int II – 5 : Salinan Putusan Perkara Nomor : 35/ G/ 2022 /PTUN-BDG Tertanggal 3 Agustus 2022 (Fotokopi sesuai salinan);
8. Bukti T. II Int II – 6 : Salinan Putusan Perkara Banding Nomor : 257/B/2022/ PT.TUN.JKT Tertanggal 12 Desember 2022 (Fotokopi sesuai salinan);
9. Bukti T. II Int II – 8 : Surat Undangan Dewan Pengupahan

Halaman 185 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



- Provinsi Jawa Barat Nomor
Und/031/XI/Depeprov tertanggal 16
Desember 2022 (fotokopi dari
fotokopi);
10. Bukti T. II Int II – 9 : Notulen Rapat Dewan Pengupahan
Provinsi Jawa Barat tanggal 20
Desember 2022 (fotokopi dari
fotokopi);
11. Bukti T. II Int II – 10 : Daftar Hadir Rapat Kegiatan
Penetapan Upah Minimum Provinsi
(UMP) dan Penetapan Upah Minimum
Kabupaten/Kota (UMK) Kegiatan
Rapat Dewan Pengupahan Provinsi
Jawa Barat, Program Hubungan
Industrial Tahun 2022 (fotokopi dari
fotokopi);

Bahwa untuk menguatkan dalil-dalil jawabannya, Tergugat II
Intervensi III telah mengajukan alat-alat bukti berupa foto kopi surat-
surat yang bermeterai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya atau
foto kopinya dan bukti-bukti surat tersebut telah diberi tanda bukti T II
Int III – 1a, sampai dengan T II Int III – 16 adalah sebagai berikut;

1. Bukti T. II Int III – 1a : Surat Keputusan Nomor :
KEP.034/DPP FSP LEM/SPSI/X/2021
Tentang Pengesahan Dan
Pengukuhan Kepengurusan Dewan
Pimpinan Daerah Federasi Serikat
Pekerja Logam, Elektronik Dan Mesin
Serikat Pekerja Seluruh Indonesia
Provinsi Jawa Barat Masa Bhakti
Oktober 2021 s/d Oktober 2026
(Fotokopi dari fotokopi);
2. Bukti T. II Int III – 1b : Tanda Bukti Pencatatan Nomor:
07/DPD F.SP LEM/CTT/1/X/8/2001

Halaman 186 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



- Tertanggal 16 Agustus 2001 (Fotokopi dari fotokopi);
3. Bukti T. II Int III – 1c : Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga DPD Federasi Serikat Pekerja Logam Elektronik dan Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (Fotokopi sesuai scan);
4. Bukti T. II Int III – 2 : Kesepakatan Bersama Kenaikan Gaji Tahun 2023 (Fotokopi dari fotokopi);
5. Bukti T. II Int III – 3 : Kesepakatan Penyesuaian Upah Tahun 2023 (Fotokopi sesuai scan);
6. Bukti T. II Int III – 4 : Perjanjian Tentang Kenaikan Gaji Pokok Tahun 2023 antara PT. SUMISHO GLOBAL LOGISTICS dan PUK FS LEM –SPSI dan SPAMK-FSPMI Nomor : 0121/SGL-HR/II/ 2023 (Fotokopi dari fotokopi);
7. Bukti T. II Int III – 5 : Perjanjian Bersama No: 02/LGITIN/PB/IV/2023 (Fotokopi sesuai scan);
8. Bukti T. II Int III – 6 : Persetujuan Bersama (fotokopi dari fotokopi);
9. Bukti T. II Int III – 7 : Minute Meeting Management dan Serikat Pekerja, Tertanggal 18 Januari 2023 (Fotokopi dari fotokopi);
10. Bukti T. II Int III – 8 : Notulen Rapat/Minutes Of Meeting TPMI-HRGA-F-00-05, Tertanggal 12 Mei 2023 (Fotokopi dari fotokopi);
11. Bukti T. II Int III – 9 : Hasil Musyawarah Antara Management-PUK SP LEM SPSI PT. GS Battery Plant Karawang tentang Kenaikan Gaji/Upah Pokok Bulan Januari 2023 PT GS Battery Plant Karawang, Tertanggal 31 Maret 2023 (Fotokopi sesuai scan);

Halaman 187 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12. Bukti T. II Int III – 10 : Kesepakatan Kenaikan Gaji Tahun 2023 dan Bonus Tahun 2022, Tertanggal 29 Mei 2023 (Fotokopi dari fotokopi);
13. Bukti T. II Int III – 11 : Risalah Pertemuan, Tertanggal 3 Maret 2023 (Fotokopi dari fotokopi);
14. Bukti T. II Int III – 12 : Notulen Rapat, Tertanggal 20 Februari 2023 (Fotokopi dari fotokopi);
15. Bukti T. II Int III – 13 : Risalah perundingan antara manajemen PT. Ashi Best Indonesia dan PUK SP LEM SPSI PT. Ashi Best Indonesia (fotokopi sesuai dengan aslinya);
16. Bukti T. II Int III – 14 : Notulen Perundingan (fotokopi sesuai dengan aslinya);
17. Bukti T. II Int III – 15 : Notulen (fotokopi sesuai dengan aslinya);
18. Bukti T. II Int III – 16 : Notulen Perundingan Kenaikan Upah Th 2023 (fotokopi dari fotokopi);

Bahwa untuk menguatkan dalil-dalil jawabannya, Tergugat II Intervensi IV telah mengajukan alat-alat bukti berupa foto kopi surat-surat yang bermeterai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya atau foto kopinya dan bukti-bukti surat tersebut telah diberi tanda bukti T II Int IV -1a, sampai dengan T II Int IV -6 adalah sebagai berikut;

1. Bukti T. II Int IV – 1a : Surat Keputusan Nomor: KEP.020/PP FSP
KEP/SPSI//XI/2022 Tentang
Pengesahan /Penguatan
Pergantian Pengurus Antar Waktu
Pimpinan Daerah Federasi Serikat
Pekerja Kimia, Energi Dan
Pertambangan Serikat Pekerja
Seluruh Indonesia Provinsi Jawa
Barat Periode 2019 s/d 2024

Halaman 188 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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

2. Bukti T. II Int IV – 1b : (Fotokopi dari fotokopi);
Tanda Bukti Pencatatan Nomor :
10/PD.SP. KEP.JB/CTT/1/X/8/2001
Tertanggal 30 Agustus 2001
3. Bukti T. II Int IV – 1c : (Fotokopi dari fotokopi);
Anggaran Dasar dan Anggaran
Rumah Tangga Serikat Pekerja
Kimia, Energi Dan Serikat Pekerja
Seluruh Indonesia Nomor:
Kep.02/MUNAS VII/SPKEP
SPSI/V/2017 (Fotokopi sesuai scan);
4. Bukti T. II Int IV – 2 : Perjanjian Bersama Kenaikan Upah
Tahun 2023 Antara Manajemen PT.
TOYO INK INDONESIA dengan PUK
SP KEP SPSI PT. TOYO INK
INDONESIA, Tanggal 27 Februari
2023 (Fotokopi sesuai dengan
aslinya);
5. Bukti T. II Int IV – 3 : Perjanjian Bersama Tentang
Kenaikan Upah Tahun 2023, Tanggal
4 April 2023 (Fotokopi sesuai
dengan aslinya);
6. Bukti T. II Int IV – 4 : Kesepakatan Bersama, 11 Januari
2023 (Fotokopi sesuai dengan
aslinya);
7. Bukti T. II Int IV – 5 : Perjanjian Bersama, Tertanggal 16
Desember 2022 (Fotokopi dari
fotokopi);
8. Bukti T. II Int IV – 6 : Perjanjian Bersama Manajemen PT
EKA GUNATAMA MANDIRI dengan
PUK SP KEP SPSI PT EKA
GUNATAMA MANDIRI tentang
kenaikan upah tahun 2023,
Tertanggal 21 Februari 2023

Halaman 189 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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

(Fotokopi sesuai scan);

Bahwa untuk menguatkan dalil-dalil jawabannya, Tergugat II Intervensi V telah mengajukan alat-alat bukti berupa foto kopi surat-surat yang bermeterai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya atau foto kopinya dan bukti-bukti surat tersebut telah diberi tanda bukti T II Int V – 1a, sampai dengan T II Int V – 5 adalah sebagai berikut;

1. Bukti T. II Int V – 1a : Surat Keputusan Nomor : KEP.914/A/PP FSP RTMM-SPSI/IX/2020 Tentang Pengesahan Penggantian Pimpinan Antar Waktu Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Provinsi Jawa Barat Masa Bhakti Tahun 2020-2025 (Fotokopi sesuai dengan scan);
2. Bukti T. II Int V – 1b : Tanda Bukti Pencatatan Nomor:250/PD. SPRTMM -SPSI/JB-CTT-11-Disnaker/ 2010, Tertanggal 11 September 2010. (Fotokopi sesuai dengan aslinya);
3. Bukti T. II Int V – 1c : Anggaran Dasar Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (Fotokopi dari fotokopi);
4. Bukti T. II Int V – 2 : MEMORANDUM, Tanggal 16 Januari 2023 (Fotokopi dari fotokopi);
5. Bukti T. II Int V – 3 : Notulen Rapat Penyesuaian Gaji 2023, Tanggal 14 Desember 2022 (Fotokopi dari fotokopi);
6. Bukti T. II Int V – 4 : Pengumuman, Tanggal 13 Februari 2023 (Fotokopi dari fotokopi);
7. Bukti T. II Int V – 5 : Minutes of Meeting Bipartit PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk,

Halaman 190 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Tertanggal 23 Maret 2023 (Fotokopi
dari fotokopi);

Bahwa selain bukti-bukti surat, untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan 2 (dua) orang Ahli bernama Muhamad Azhar, S.H., LL.M dan Dr. Ahmad Redi, S.H., M.H., yang telah memberikan keterangan di bawah sumpah menurut agama yang dianutnya dan memberikan keterangan yang pada pokoknya sebagai berikut :

Keterangan ahli Bernama Muhamad Azhar, S.H., LL.M;

- Ahli menerangkan bahwa kewenangan Gubernur adalah Penetapan Upah Provinsi, dimana upah provinsi ini menjadi “kewajiban” provinsi sebagaimana diamanatkan oleh Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 tahun 2021 berikutnya yang direvisi oleh pemerintah yaitu PP Nomor 78 tahun 2015 dan begitu juga peraturan-peraturan sebelumnya dimana setiap tahunnya ada kewajiban yang harus dilakukan oleh seorang gubernur pada sekitar bulan November atau sekitar tanggal 10 awal November. seorang Gubernur harus menetapkan upah provinsi dan ada satu lagi kewenangan yang diberikan yang merupakan kewenangan diskresi yaitu salah satunya dapat menetapkan upah kabupaten, jadi inilah yang ahli lihat dari dua hal penting dari isu kewenangan terkait pengupahan selain juga tentunya ada upah sektoral provinsi dan upah sektoral kabupaten namun demikian barangkali hal itu tidak terlalu relevan ;
- Ahli mengatakan bahwa perbedaan kalimat “kewajiban” menetapkan upah dengan “dapat” menetapkan upah tentang UMK yang ada dalam undang-undang maka dalam kata “wajib” dan “dapat” itu ada perbedaan yang cukup signifikan. Dimana kata “wajib” itu berkonsekuensi pada akan adanya sanksi yang diberikan kepada Gubernur jika tidak melaksanakan penetapan upah pada tanggal yang ditetapkan, kemudian yang kedua adalah “dapat” itu sendiri bermakna secara bahasa hukum dimaknai sebagai

Halaman 191 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



kesempatan diskresi bagi Kepala Daerah terkait dengan kewenangan yang diberikan akan tetapi bukan kewenangan mutlak, melainkan dapat, itu bisa “tidak bisa”, “bisa diatur lebih lanjut”, atau bahkan “bisa dikeluarkan penetapan Upah Minimum Kabupatennya”, sehingga bisa itu pilihan hukumnya;

- Ahli mengatakan bahwa Gubernur sesuai dengan amanat undang-undang yang ada mengenai upah minimum harus memantau, memastikan bahwa regulasi yang diatur di tingkat Peraturan Pemerintah (PP) tadi itu dilaksanakan di setiap daerahnya, jadi hanya diatur dalam bentuk kewenangan mengawasi semua norma-norma yang ada dalam PP, termasuk didalamnya tentang struktur skala upah, Gubernur hanya punya kewenangan untuk mengawasi saja dimana pemerintah pusat yang menetapkan atau mengeluarkan peraturannya dalam Permenakertrans Nomor 1 tahun 2017 tentang keharusan pekerja dan pemberi kerja untuk menyepakati yang namanya struktur skala upah, maka dalam hal ini tugas pemerintah daerah provinsi adalah memastikan pelaksanaan itu benar-benar dilakukan “dibatasi” dalam bentuk “pengawasan saja”;

- Ahli mengatakan bahwa Dalam hal mengkompensasi ketidaksetaraannya itu levelnya ada pada norma perundang-undangan yang sudah diatur sedemikian rupa, salah satu contohnya adalah ketika ada mogok kerja maka itu adalah hak buruh, sehingga ketika pemberi kerja marah atau melarang, maka itu merupakan tindak pidana, makanya nanti ciri yang ketiga adalah hukum ketenagakerjaan itu adalah hukum yang terkait dengan “penegakan”, dimana dia menggunakan instrument hukum pidana, menggunakan instrument hukum administrasi, instrument hukum perdata dan bahkan menggunakan instrumen hukum internasional, contohnya apabila ada “union busting” (pemberangusan serikat pekerja / serikat buruh) yaitu suatu praktek yang dilakukan oleh

Halaman 192 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



perusahaan atau pengusaha yang berupaya untuk menghentikan aktifitas serikat pekerja / serikat buruh di perusahaannya. Ketika terjadi "*union busting*" maka yang berteriak atau bersuara bukan lagi pemerintah akan tetapi ILO (*International Labour Organization*) atau organisasi ketenagakerjaan internasional yang akan menegur atau mengecam pengusaha bahkan pemerintah. Dengan demikian "kompensasi ketidaksetaraan" tidak muncul secara tiba-tiba atau bukan muncul di ranah diskresi melainkan sudah ada dalam rumusan peraturan;

- Ahli mengatakan bahwa sepengetahuannya keluarnya *beschikking* yang menjadi Objek Sengketa ini merupakan kasus pertama, khususnya di Jawa Barat. Di daerah-daerah lain khususnya yang diketahui di Jawa Tengah tidak ada pengaturan yang melebihi norma peraturan perundang-undangan, minimal berupa norma yang bersifat umum yang berlaku di masyarakat makanya kemarin Majelis Hakim PTUN Jawa Tengah menolak gugatan dari APINDO karena memang regulasi yang dikeluarkan oleh Gubernur Jawa Tengah tidak seperti Keputusan atau *beschikking* yang diambil oleh Gubernur Jawa Barat;
- Ahli mengatakan bahwa mengenai sanksi apabila pengusaha melanggar kesepakatan ada sanksinya, misalnya seperti keenganan Pengusaha APINDO untuk mendaftarkan Pekerjaannya menjadi anggota BPJS, maka ada sanksi administrasinya, itu dilaksanakan tapi dilaksanakan secara halus dan hampir tidak bisa dieksekusi dan sanksinya adalah pencabutan izin usaha, penghentian operasi, atau pembatasan jumlah produksi dan lain-lain, jadi ketika Pengusaha tidak melaksanakan struktur skala upah (susu) yang disepakati maka sanksinya itu ada di Permenakertrans Nomor 1 tahun 2017 tentang sanksi itu, bahkan di *Omnibus Law* juga normanya muucul. Sanksi-sanksi ini secara administrasi dan



jika itu terkait Sanski pidana maka tidak berdasarkan pada peraturan menteri;

- Ahli mengatakan bahwa telah membaca seluruhnya terkait dengan obyek sengketa ini, dan bentuknya adalah *beschikking* tapi isinya *regeling* dan itu sebenarnya tidak boleh, *beschikking* itu yang kami pahami di kampus yang paling penting itu ada konkret, individual dan final. Kekonkretannya harus jelas tertuju pada perusahaan mana,? di SK ini tidak disebutkan secara individual, dan karena tidak memenuhi unsur-unsur itulah ahli menganggap ini bentuknya *beschikking* tapi isinya *Regeling*;

Keterangan ahli kedua Bernama Dr. Ahmad Redi, S.H., M.H;

- Ahli mengatakan bahwa berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku kewenangan yang dimiliki oleh Gubernur dalam kaitannya dengan penetapan upah yaitu Kewenangan ada 3 dan itu dinormakan oleh Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan: ada kewenangan atribusi, delegasi dan mandat. jelas bahwa 3 kewenangan itu secara dogmatik dibedakan ketika dia atribusi maka kewenangan itu diperoleh dari undang-undang dasar dan undang- undang, kemudian ketika dia Delegasi maka kewenangan itu diperoleh melalui Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden, sedangkan untuk kewenangan Mandat adalah apabila Pejabat difinitif itu berhalangan sementara, sehingga harus ditunjuk pejabat yang menggantikan tugas-tugasnya sementara dalam hal ini Plt dan Plh;
- Ahli mengatakan bahwa batasan yang diberikan oleh undang-undang bahwa seorang Gubernur hanya berkewajiban menetapkan upah minimum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 sebagaimana dicabut dengan perpu nomor 2 tahun 2022 dan ditetapkan Undang – Undang Nomor 6 tahun 2023 terkait dengan kewenangan atribusi terhadap Gubernur dalam konteks ketenaga

Halaman 194 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



kerjaan terutama di pasal 88 C itu penetapan upah minimum provinsi itu yang merupakan kewenangan Pemerintah Provinsi atau Gubernur;

- Ahli mengatakan bahwa kemudian yang kedua adalah kewenangan dalam pengawasan ketenagakerjaannya, jadi secara atribusi undang-undang cipta kerja itu memberikan dua kewenangan, dan di pasal 180 undang – undang ketenaga kerjaan ada sanksi administratif terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha, sehingga ada kaitan dengan penetapan upah Provinsi kemudian Pengawasan Ketenagakerjaan, lalu penerapan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha;
- Ahli mengatakan bahwa diskresi bisa dimaknai dengan tiga pendekatan, filosofi, teoritik dan dogmatik. Di pasal 1 angka 9 Undang-Undang Administrasi Pemerintahan yang memberikan definisi terhadap Diskresi yaitu Keputusan atau tindakan Pejabat atau Badan Administrasi Negara dalam mengatasi persoalan konkret dalam hal terjadi kekosongan hukum, bahkan meskipun hukumnya ada tapi tidak lengkap dan tidak jelas, kemudian dan/atau terjadi stagnansi Pemerintahan. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara *definisi operasional* dalam konteks normatif sudah sangat jelas mendefinisikan Diskresi;
- Ahli mengatakan bahwa stagnansi pemerintahan itu adalah apabila terhentinya penyelenggaraan pemerintahan atau disfungsi pemerintahan, itu yang dinamakan stagnan, contohnya apabila terjadi bencana alam dan atau terjadi prahara politik yang luar biasa sehingga terjadi demonstrasi besar-besaran yang mengganggu stabilitas pemerintah, sehingga mengakibatkan terhentinya roda pemerintah, misalnya seperti reformasi 98 itu bisa dinamakan stagnan pemerintahan, tapi jika ada demo kecil-kecilan dan roda pemerintahan tetap dapat melayani masyarakat maka tentunya tidak bisa dijadikan alasan untuk membuat Diskresi;

Halaman 195 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



- Ahli mengatakan bahwa jika dikaitkan dengan penerbitan Objek Sengketa adalah bahwa tidak ada kewenangan diberbagai peraturan perundang-undangan manapun yang memberikan kewenangan atribusi dan delegasi kepada Gubernur untuk menetapkan struktur dan skala upah. Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 itu hanya memberikan kewenangan pada Gubernur, yang pertama menetapkan UMP dan dapat menetapkan UMK, yang kedua adalah pengawasan ketenaga kerjaan dan yang ketiga adalah pemberian sanksi administratif kepada pengusaha yang tidak melakukan kewajibannya, kemudian diundang-undang Pemda ternyata kewenangan Pemerintah Provinsi pun tidak ada yang berkaitan dengan penetapan struktur upah dan skala upah, dengan demikian jika kita uji dengan peraturan perundang-undangan maka tidak ada satu pun peraturan perundang-undangan secara atribusi yaitu Undang-Undang Cipta Kerja dan ketenagakerjaan serta undang-undang Pemda yang memberikan kewenangan atribusi kepada Gubernur untuk menetapkan struktur skala upah;
- Ahli mengatakan bahwa Kekosongan hukum itu ketiadaan pengaturan terhadap sebuah kebutuhan dari Masyarakat, dalam konteks terkait kasus yang serupa adalah lahirnya SK DKI Jakarta Nomor 13 tahun 2022 tentang pedoman penetapan Struktur upah dan skala upah, dimana saat itu ada kekosongan hukum terkait bagaimana cara pengumuman pengusaha kepada pekerja karena dalam peraturan perundang-undangan disebutkan bahwa pengusaha wajib menyampaikan keputusan struktur upah dan skala upah kepada seluruh pekerja, akan tetapi tata cara dan mekanismenya tidak ditentukan oleh undang-undang sehingga Gubernur DKI pada waktu itu mengisi kekosongan hukum ini dengan mengeluarkan keputusan tentang pedoman pengumumannya saja, tidak boleh masuk dalam penetapan struktur upah dan skala upah;

Halaman 196 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



- Ahli mengatakan bahwa apakah putusan Pejabat TUN (Gubernur) bisa mencabut objek KTUN yang telah dibuatnya? Ada dua mekanisme koreksi terhadap KTUN, yang pertama *internal correction* dan *external correction*. *Internal correction* dilakukan oleh Pejabat atau atasan Pejabat melalui mekanisme Pencabutan, jadi bisa dicabut oleh Gubernur atau atasan Gubernur, kemudian dengan cara *external correction* ada pada Pengadilan Tata Usaha Negara melalui putusannya tentunya karena adanya gugatan atau permohonan pembatalan atas suatu KTUN yang nantinya bisa dinyatakan tidak sah atas KTUN tersebut;
- Ahli mengatakan bahwa secara substansi ternyata Keputusan Gubernur ini berbicara mengenai Struktur Upah dan Skala Upah padahal untuk upah 1 tahun ke atas adalah kewajiban Pengusaha dengan Pekerja secara bipartit. Dalam UMP tidak mengatur mengenai Struktur Upah dan Skala Upah, sehingga dari segi kewenangan maka tidak ada satupun kewenangan dari Gubernur untuk menetapkan Struktur Upah dan Skala Upah;
- Ahli mengatakan bahwa di Permenaker Nomor 1 tahun 2017 ketika perusahaan ingin menyampaikan perubahan peraturan perusahaan atau pembaharuan perjanjian kerja bersama dia datang ke pejabat yang berwenang di provinsi dengan melampirkan Struktur Upah dan Skala Upah dan wajib dikembalikan lagi, kemudian tidak ada kewenangan koreksi dari pemerintah provinsi atau Gubernur, lalu di Permenaker dikembalikan kembali kepada Perusahaan dan tidak ada pengesahan;

Bahwa selain bukti-bukti surat, untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Tergugat II Intervensi I sampai dengan Tergugat II Intervensi V telah mengajukan 1 (satu) orang saksi fakta bernama Eko Susanto dan 1 (satu) ahli yang bernama Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M yang telah memberikan keterangan di bawah sumpah menurut agama



yang dianutnya dan memberikan keterangan yang pada pokoknya sebagai berikut :

Keterangan saksi Bernama Eko Susanto;

- Bahwa saksi mengatakan berasal dari Karawang aktif bekerja di PT. Jidosha Buhin Indonesia sebagai karyawan sebagai sekretaris di DPC LEM SPSI di Karawang kurang lebih hampir 20 tahun, dan juga sebagai Wakil Ketua II Bidang Pendidikan di DPD LEM SPSI Jawa Barat, serta aktif di Dewan Pengupahan periode 2021 sampai 2024;
- Bahwa saksi mengatakan mengetahui bagaimana untuk penetapan UMK, UMP dan pengupahan di atas 1 tahun yang ada di Karawang karena mengikuti proses pembahasannya pada tanggal 20 Desember 2022 yang dihadiri pada saat itu semua unsur dari serikat Pekerja, Apindo, Pemerintah dan juga Akademisi;
- Bahwa saksi mengatakan masing-masing unsur serikat pekerja mengajukan nilai untuk upah di atas 1 tahun adalah 7.02% sampai 12%, kemudian dari Apindo memberikan pandangannya dan dari unsur Pemerintah juga memberikan nilai 2.12% sampai 4.12% sedangkan dari akademisi berpendapat bahwa untuk kenaikan upah di atas 1 tahun paling tidak melihat atau mengadopsi dari nilai inflasi Jawa Barat;
- Bahwa saksi mengatakan pada saat itu respon dari pihak Pengusaha terhadap pandangan yang disampaikan dari buruh yaitu Pengusaha menolak, lalu minta diadakan audiensi terlebih dahulu antara Pengusaha dengan Gubernur sebelum penetapan upah di atas 1 tahun ;
- Bahwa saksi mengatakan untuk pengambilan keputusan dalam proses rapat Dewan Pengupahan prosesnya sebelum saran dan pertimbangan itu dikirim oleh Dewan Pengupahan kepada Gubernur Prosedurnya adalah musyawarah mufakat dan jika tidak tercapai maka kita melakukan voting untuk mencapai 50% suara plus 1 yang dihadiri oleh semua unsur atau memenuhi kuorum;

Halaman 198 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



- Bahwa saksi mengatakan di perusahaannya sudah ada kenaikan upah tersebut yang di atas 1 tahun rata-rata kenaikan upahnya kisaran 6.5% sampai 10%;
- Bahwa saksi mengatakan pada tanggal 20 Desember 2022 dari pihak Apindo ada 3 perwakilan yang menyampaikan keberatan, dan minta audiensi;
- Bahwa saksi mengatakan ingin Gubernur menetapkan upah sektor jadi lebih tinggi dari UMK;

Keterangan ahli Bernama Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M;

- Ahli mengatakan bahwa upah minimum merupakan upah bagi pekerja yang bekerja kurang dari 1 tahun, sedangkan bagi pekerja yang telah bekerja di perusahaan yang sama lebih dari 1 tahun maka seharusnya mendapatkan upah yang berbeda dibandingkan dengan upah yang minimum tersebut, berkaitan dengan upah di atas 1 tahun atau lebih mereka bisa membuatnya atas dasar kesepakatan dalam PKB antara Pekerja dengan Pemberi kerja, yang menjadi masalah ketika kesepakatan itu tidak tercapai maka hal ini akan memunculkan ketidakpastian atau kekosongan hukum diantara para pihak;
- Ahli mengatakan bahwa sistem hukum terdiri dari beberapa level, pertama berkaitan dengan perundang-undangnya, jika perundang-undangnya sudah ada tetapi hanya mengandalkan perjanjian atau kesepakatan diantara para pihak, maka apabila itu tidak dapat dilaksanakan atau tidak dicapai kesepakatan maka seharusnya ada penegakan hukum melalui Pengawasan ataupun pemberian sanksi, namun kita tidak bisa berbicara hukum hanya dari sisi *Das sollen* saja atau peraturan hukum yang bersifat normatif saja;
- Ahli mengatakan bahwa Struktur Upah dan Skala Upah bersifat wajib untuk menciptakan kepastian hukum kepada para pekerja

Halaman 199 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



karena didalam Struktur Upah dan Skala Upah itu akan ditentukan tentang jabatannya ini dan menentukan apa kompetensi yang harus dimiliki, resiko kerja dan seterusnya itu terakomodasi di dalam jabatan tertentu. Sedangkan Skala ini selain berkaitan dengan resiko kerja juga salah satunya adalah lamanya masa kerja sehingga dengan adanya penambahan masa kerja apabila itu ada di dalam Struktur Upah dan Skala Upah maka akan terekspresi pembeda dari pekerja yang masa kerjanya berbeda-beda dan itu adalah prinsip keadilan dalam hukum ketenaga kerjaan karena apabila pekerja yang memiliki masa kerja yang sama mendapatkan upah yang berbeda atau sebaliknya jika pekerja yang memiliki masa kerja yang berbeda tetapi mendapat upah yang sama maka hal itu justru dianggap diskriminatif;

- Ahli mengatakan bahwa dalam undang-undang hanya disebutkan bahwa upah di atas 1 tahun itu atas dasar kesepakatan namun apabila kita mau memberikan pemahaman tentang apa yang dimaksud dengan peraturan maka kita tidak bisa mengartikan peraturan itu hanya secara legistis, disini negara harus hadir untuk memberikan kesejahteraan pada masyarakatnya karena hal ini merupakan tanggung jawab negara sebagaimana dinyatakan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, dalam melaksanakan tugas ini apabila kesepakatan tidak dapat tercapai karena ketidakseimbangan struktur sosial didalam masyarakat dan apabila ternyata untuk membuat menjadi lebih jelas yang harus diupayakan oleh para pihak sendiri melalui Struktur Upah dan Skala Upah itu juga tidak berjalan maka dalam konteks ini tentunya telah terjadi kekosongan hukum yang membuat rakyat menjadi tidak sejahtera;
- Ahli mengatakan bahwa kita melihat bahwa ketentuan atau aturan pemberian upah bagi pekerja diatas 1 tahun merupakan bagian dari masalah ketenagakerjaan maka dengan demikian disini



jelas ada dasar hukumnya untuk menyatakan bahwa Gubernur memang memiliki kewenangan untuk memberikan pengaturan. Bahwa memang undang-undang menyatakan harus ada kesepakatan, namun jika kesepakatan antara Pekerja dan Pemberi Kerja melalui Struktur Upah dan Skala Upah tidak terjadi atau tidak tercapai, maka disinilah Pemerintah harus hadir untuk ikut campur dalam memberikan pengaturan;

- Ahli mengatakan bahwa dengan adanya SK ini Pemerintah Daerah itu telah menjalankan fungsinya untuk memberikan pedoman untuk memudahkan para pekerja dan pengusaha yang ada di lingkungannya untuk memberikan keadilan dalam memberikan upah, tujuan dari upah sektoral memberikan apresiasi terhadap pekerja yang berpartisipasi untuk menjalankan sektor unggulan yang betul-betul mendorong ekonomi dari suatu wilayah tertentu itu mendapatkan upah yang berbeda disini tergambar bahwa ada keterampilan yang pasti lebih;
- Ahli mengatakan bahwa diperkenankan metode analogi ini, karena salah satu metode konstruksi hukum yang dapat diterapkan untuk menyelesaikan perkara-perkara apabila ternyata terdapat kekosongan hukum, untuk masalah konstruksi analogi ini tidak dapat digunakan dalam kasus pidana;
- Ahli mengatakan bahwa kekosongan hukum bukan di ketenagakerjaan dalam arti tentang penentuan upah bagi pekerja yang bekerja lebih dari 1 tahun karena ketidakberhasilan untuk melakukan kesepakatan dan ketiadaan Struktur Upah dan Skala Upah (SUSU) itu yang menyebabkan kekosongan Hukum, agar upah pekerja yang bekerja lebih dari 1 tahun itu berbeda dibandingkan dengan pekerja yang bekerja kurang dari 1 tahun ditentukan satu berdasarkan kesepakatan, dalam pelaksanaannya kesepakatan tidak banyak tercapai;
- Ahli mengatakan bahwa peraturan tentang penentuan hidup layak itu didalam konsiderannya selalu memberikan pertimbangan

Halaman 201 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bahwa bagaimana daya beli masyarakat, bagaimana perkembangan ekonomi disuatu wilayah tertentu dan seterusnya itu semua merupakan pertimbangan sosiologis, pertimbangan ekonomis dan tidak sepenuhnya legalistik;

Bahwa pihak Tergugat tidak mengajukan saksi walaupun sudah diberi kesempatan secara patut;

Bahwa, selanjutnya Penggugat, Tergugat dan Tergugat II Intervensi I mengajukan Kesimpulannya tertanggal 14 Juli 2023, sedangkan Tergugat II Intervensi II, Tergugat II Intervensi III, Tergugat II Intervensi IV dan Tergugat II Intervensi V mengajukan Kesimpulan tertanggal 11 Juli 2023 melalui aplikasi *E-Court* yang isi selengkapnya termuat dalam berkas perkara;

Bahwa setelah acara kesimpulan tanggal 14 Juli 2023, pihak Penggugat mengajukan dokumen yang dimaksudkan sebagai dokumen tambahan (*ad informandum*) melalui PTSP Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung pada tanggal 21 Juli 2023. Namun, sesuai ketentuan hukum acara, setelah kesimpulan diajukan para pihak, tidak ada lagi dokumen apapun yang seharusnya diajukan oleh para pihak, sehingga dokumen yang diajukan Penggugat pada tanggal 21 Juli 2023 tersebut tidak dikategorikan sebagai *ad informandum*, namun sekadar surat biasa saja dan menjadi satu kesatuan dengan keseluruhan berkas perkara;

Bahwa selanjutnya Para pihak menyatakan tidak mengajukan apa-apa lagi yang pada akhirnya mohon Putusan;

Bahwa segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan sebagaimana tercantum didalam Berita Acara Persidangan dan guna mempersingkat uraian Putusan ini turut dipertimbangkan dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam Putusan ini;

PERTIMBANGAN HUKUM

Halaman 202 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat telah diuraikan dalam duduk perkara;

Menimbang, bahwa yang menjadi objek sengketa dalam perkara ini adalah: Surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat Nomor: 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat;

Menimbang bahwa Pengadilan akan mempertimbangkan eksepsi dan pokok perkara sebagai berikut:

Eksepsi

Menimbang, bahwa Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

Eksepsi Tentang Objek Sengketa Tidak Bersifat Individual.

Bahwa objek sengketa hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (satu) tahun atau lebih pada Perusahaan di Jawa Barat yang berlaku Tahun 2023, tanpa menyebutkan "Nama", "Alamat", "Hal Tertentu" secara rinci.

Menimbang, bahwa pihak Tergugat II Intervensi I mengajukan eksepsi yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

Eksepsi Tentang Kompetensi Absolut Pengadilan.

Bahwa objek sengketa tidak menyebutkan nama dan rincian perusahaan dan alamat perusahaan mana saja yang dituju oleh objek sengketa, serta tidak menyebutkan nama-nama pekerja/buruh perusahaan yang dituju oleh objek sengketa termasuk perusahaan-perusahaan yang menjadi anggota Penggugat, maka sifat keberlakunya bersifat umum dan tidak bersifat individual sehingga objek sengketa tidak termasuk dalam wewenang Peradilan Tata Usaha Negara untuk mengadilinya;

Menimbang, bahwa pihak Tergugat II Intervensi II s/d Tergugat II Intervensi V mengajukan eksepsi yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

Eksepsi Tentang Kompetensi Absolut Pengadilan.

Halaman 203 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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)



Bahwa objek sengketa tidak bersifat individual, melainkan bersifat umum mengenai kenaikan upah pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja satu (1) atau lebih pada perusahaan di wilayah Provinsi Jawa Barat. Selain itu, objek sengketa tidak menyebutkan nama dan rincian perusahaan dan alamat perusahaan mana saja yang dituju oleh Surat Keputusan Tergugat serta tidak menyebutkan nama-nama pekerja/buruh perusahaan yang dituju oleh keputusan objek sengketa, termasuk perusahaan-perusahaan yang menjadi anggota Penggugat pun tidak disebutkan dalam Surat Keputusan objek sengketa. Disamping itu, obyek sengketa tidak bersifat final, karena objek sengketa baru bisa dikatakan final dan berlaku setelah adanya kesepakatan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh. Oleh karena obyek sengketa bersifat umum dan belum final, sehingga tidak memenuhi unsur-unsur suatu Keputusan Tata Usaha Negara yang dapat dijadikan objek sengketa di Pengadilan Tata Usaha Negara sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009, sehingga sengketa perkara ini tidak termasuk wewenang Peradilan Tata Usaha Negara untuk mengadilinya;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat dan Tergugat II Int-I sampai dengan Tergugat II Int-V tersebut di atas, Pengadilan akan mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 47 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara menyebutkan: *"Pengadilan bertugas dan berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara"* dan Pasal 50 menyebutkan Pengadilan Tata Usaha Negara *bertugas dan berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara ditingkat pertama;*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang 51 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Undang-

Halaman 204 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang dimaksud dengan "Sengketa Tata Usaha Negara adalah sengketa yang timbul dalam bidang tata usaha negara antara orang atau badan hukum perdata dengan badan atau pejabat tata usaha negara baik di pusat maupun di daerah, sebagai akibat dikeluarkannya keputusan tata usaha negara, termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan" ;

Menimbang, bahwa sedangkan berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 9 Undang-Undang tentang Peradilan Tata Usaha Negara, menentukan bahwa Keputusan Tata Usaha Negara adalah penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi orang atau badan hukum perdata dengan pengecualian adalah beberapa Keputusan Tata Usaha Negara yang tidak termasuk pengertian Keputusan Tata Usaha Negara menurut Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana disebutkan secara limitatif dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara;

Menimbang, bahwa pengertian keputusan tata usaha negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 9 Undang-Undang tentang Peradilan Tata Usaha Negara telah diperluas maknanya berdasarkan ketentuan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan yang selengkapanya berbunyi sebagai berikut:

Dengan berlakunya Undang-Undang ini, Keputusan Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 harus dimaknai sebagai:

Halaman 205 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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)



- a. penetapan tertulis yang juga mencakup tindakan faktual;
- b. Keputusan Badan dan/atau Pejabat Tata Usaha Negara di lingkungan eksekutif, legislatif, yudikatif, dan penyelenggara negara lainnya;
- c. berdasarkan ketentuan perundang-undangan dan AUPB;
- d. bersifat final dalam arti lebih luas;
- e. Keputusan yang berpotensi menimbulkan akibat hukum; dan/atau
- f. Keputusan yang berlaku bagi Warga Masyarakat.

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh ketentuan tersebut di atas, Pengadilan berpendapat objek sengketa adalah termasuk dalam kategori Keputusan Tata Usaha Negara yang bersifat konkret, individual, dan final sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009, tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 yaitu:

- Konkret: wujudnya jelas dan tertulis, karena nyata-nyata dibuat oleh Tergugat;
- Individual: secara tegas dan jelas objek sengketa ditujukan kepada Pengusaha dan Pekerja yang menjalankan usahanya di wilayah Provinsi Jawa Barat;
- Final: Objek Sengketa tidak memerlukan persetujuan dari instansi atasan atau instansi lainnya, sehingga sudah bersifat defenitif dan sudah menimbulkan akibat hukum berupa hak dan/atau kewajiban bagi penerima Objek Gugatan, yakni Pengusaha dan Pekerja;

Menimbang, bahwa disamping hal tersebut di atas, Pengadilan juga berpendapat bahwa objek sengketa bukan merupakan peraturan perundang-undangan, karena tidak diundangkan dalam Lembaran Negara maupun daerah, atau Berita Negara maupun daerah. Sehingga objek sengketa bukanlah kewenangan Hak Uji Materiil dari Mahkamah

Halaman 206 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Agung melainkan kewenangan Peradilan Tata Usaha Negara menurut Pasal 87 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan sebagai Keputusan Tata Usaha Negara yang dimaksud dalam Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian di atas, objek sengketa merupakan kewenangan absolut dari Peradilan Tata Usaha Negara sesuai ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, yakni sengketa di bidang tata usaha negara atas diterbitkannya suatu Keputusan Tata Usaha Negara. Disamping itu, Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung berwenang secara relatif mengadili perkara ini sesuai ketentuan Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara yakni daerah hukum di mana kedudukan Tergugat berada, *in casu* di wilayah Provinsi Jawa Barat yang merupakan daerah hukum Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung;

Menimbang, bahwa oleh karena Pengadilan berwenang mengadili objek sengketa, dengan demikian eksepsi Tergugat dan Tergugat II Int. I s/d Tergugat II. Int V tentang kompetensi absolut Pengadilan adalah tidak beralasan menurut hukum sehingga harus dinyatakan tidak diterima;

Menimbang, bahwa terlepas dari tidak diajukannya eksepsi oleh pihak Tergugat maupun Tergugat II Int. I s/d Tergugat II. Int V namun selanjutnya Pengadilan akan mempertimbangkan aspek formal lain dari prasyarat gugatan Penggugat yakni sebagai berikut:

- (1) Tenggang Waktu dan Upaya Administratif;
- (2) Kepentingan Penggugat;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara menentukan: "*Gugatan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 90 (sembilan) puluh) hari sejak saat*

Halaman 207 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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

diterimanya atau diumumkan Keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara". Selanjutnya, pasca berlakunya Peraturan Mahkamah Agung RI (Perma) Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan Setelah Menempuh Upaya Administratif, perhitungan tenggang waktu pengajuan gugatan di Peradilan Tata Usaha Negara adalah sebagaimana dimaksud Pasal 5 Perma tersebut yakni sebagai berikut:

Pasal 5

- (1) *Tenggang waktu pengajuan gugatan di Pengadilan dihitung 90 (sembilan puluh) hari sejak keputusan atas upaya administratif diterima oleh Warga Masyarakat atau diumumkan oleh Badan dan/atau Pejabat Administrasi pemerintahan yang menangani penyelesaian upaya administratif.*
- (2) *Pihak ketiga yang tidak dituju oleh keputusan hasil tindak lanjut upaya administratif tenggang waktu pengajuan gugatan di pengadilan dihitung sejak yang bersangkutan pertama kali mengetahui keputusan tata usaha negara yang merugikan kepentingannya.*

Menimbang, bahwa dalam persidangan telah terungkap fakta-fakta sebagai berikut:

1. Bahwa pada tanggal 28 Desember 2022 (Bukti T-5a = Bukti P-2), Tergugat menerbitkan objek sengketa;
2. Bahwa pada tanggal 9 Januari 2023 (Bukti P-8 dan Bukti P-9), Penggugat mengajukan keberatan kepada Tergugat namun keberatan ini tidak ditanggapi Tergugat sehingga pada tanggal 19 Januari 2023 (Bukti P-11), pihak Penggugat mengajukan banding administratif kepada Menteri Dalam Negeri, namun banding administratif ini tidak ditanggapi oleh Menteri Dalam Negeri
3. Bahwa tertanggal 20 Februari 2023, Penggugat mendaftarkan gugatan ini di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung;

Halaman 208 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian fakta di atas, gugatan Penggugat masih dalam tenggang waktu pengajuan upaya administratif dan pengajuan gugatan di Pengadilan sebagaimana dimaksud oleh Pasal 55 Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara maupun Pasal 5 Peraturan Mahkamah Agung RI (Perma) Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Pedoman Penyelesaian Sengketa Administrasi Pemerintahan Setelah Menempuh Upaya Administratif sebagaimana dimaksud di atas;

Menimbang, bahwa ditinjau dari aspek formal tentang kedudukan hukum (*legal standing*) Penggugat, Pasal 53 Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara berbunyi sebagai berikut:

Pasal 53

(1) Orang atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu Keputusan Tata Usaha Negara dapat mengajukan gugatan tertulis kepada pengadilan yang berwenang yang berisi tuntutan agar Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan/atau direhabilitasi.

(2) Alasan-alasan yang dapat digunakan dalam gugatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:

- a. Keputusan Tata Usaha Negara yang digugat itu bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b. Keputusan Tata Usaha Negara yang digugat itu bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik.

Menimbang, bahwa berdasarkan Akta Anggaran Dasar No. 31 Tanggal 18 Oktober 2018 dan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor AHU-0000881.AH.01.08.Tahun 2018 Tanggal 13 November 2018 jo Pasal 15 Ayat 4 Huruf (A) dan Pasal 15 Ayat 4 Huruf (B) Halaman 40 s/d Halaman 41 Anggaran Rumah Tangga Akta No. 20 Tanggal 22 Mei 2017 tentang Pernyataan Keputusan Musyawarah Nasional Khusus Asosiasi Pengusaha Indonesia

Halaman 209 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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)



(APINDO), maka dapat diketahui Penggugat adalah Badan Hukum yang diwakili oleh Hariyadi B. Sukamdani selaku Ketua Umum DPN APINDO serta Eddy Hussy selaku Sekretaris Umum DPN APINDO, keduanya berkewarganegaraan Indonesia, seluruhnya bertindak untuk dan/atas nama DPN APINDO. Selanjutnya berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 042/DPN/1.4/2B/II/23 Tanggal 13 Februari 2023, DPN APINDO memberikan kuasa kepada Dewan Pimpinan Provinsi Asosiasi Pengusaha Indonesia (DPP APINDO) Jawa Barat mengajukan gugatan dalam sengketa ini;

Menimbang, bahwa Penggugat selaku badan hukum sesuai akta pendiriannya dimaksudkan untuk mengurus dan bertanggung-jawab menangani bidang hubungan industrial, ketenagakerjaan, investasi dan kegiatan dunia usaha, sehingga dengan demikian Penggugat memiliki kepentingan untuk mengajukan gugatan dalam sengketa ini sebagaimana dimaksud Pasal 53 Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud di atas;

Menimbang, bahwa oleh karena seluruh eksepsi Tergugat dan Tergugat II Intervensi I s/d Tergugat II Intervensi V dinyatakan tidak diterima, disamping tidak ada permasalahan lain dari aspek formal dari gugatan Penggugat, selanjutnya Pengadilan akan mempertimbangkan pokok perkara sebagai berikut:

Pokok Perkara:

Menimbang, bahwa di dalam gugatannya, Penggugat memohon kepada Pengadilan untuk menyatakan batal atau tidak sah objek sengketa;

Menimbang, bahwa permasalahan hukum yang harus dipertimbangkan oleh Pengadilan adalah apakah keputusan Tergugat dalam objek sengketa telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan asas-asas umum pemerintahan yang baik?.

Halaman 210 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk menguji apakah keputusan Tergugat dalam objek sengketa telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan asas-asas umum pemerintahan yang baik, Pengadilan akan menggunakan tiga aspek penilaian yakni aspek kewenangan, prosedur dan aspek substansi sebagai kriteria hukum penilaian keabsahan objek sengketa;

Menimbang, bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 107 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara Juncto. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 Tentang Perubahan terhadap Undang-Undang Peradilan Tata Usaha Negara dimaksud, jawab-menjawab kedua belah pihak, dihubungkan dengan alat bukti terungkap fakta-fakta hukum sebagai berikut:

1. Bahwa pada penghujung tahun 2022, kelompok buruh/pekerja melakukan sejumlah aksi demonstransi secara eksekutif yang menuntut agar Tergugat segera menerbitkan Keputusan tentang penyesuaian upah bagi pekerja dengan masa kerja 1 (tahun) atau lebih. Latar belakang sejumlah aksi yang mencapai puncaknya pada tanggal 28 Desember 2022 tersebut adalah karena hapusnya upah sektoral pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja;
2. Bahwa saksi bernama Eko Susanto (Anggota Dewan Pengupahan Provinsi) dikaitkan dengan *vide* bukti T II Int 2-8 s/d T II Int 2-10, menerangkan terkait penyesuaian upah bagi pekerja di atas 1 (satu) tahun atau lebih pernah dibahas pada rapat yang diadakan oleh Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Barat tanggal 20 Desember 2022;
3. Bahwa sebelum Tergugat menerbitkan objek sengketa, tertanggal 23 Desember 2022 (Bukti T-2) Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Barat menyampaikan surat perihal Saran dan Pertimbangan Penetapan Upah Bagi Pekerja dengan Masa

Halaman 211 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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)



Kerja 1 Tahun atau Lebih di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023;

4. Bahwa adapun dasar pertimbangan Tergugat/Gubernur Jawa Barat menetapkan Surat Keputusan dimaksud adalah dalam rangka perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh di luar upah minimum perlu adanya kebijakan sebagai acuan dalam penerapan struktur dan skala upah di perusahaan bagi pekerja yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih;

5. Bahwa dalam diktum memutuskan Surat Keputusan dimaksud telah menetapkan pedoman dalam menyusun struktur dan skala upah dan/atau kesepakatan upah secara bipartit yakni penyesuaian upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih pada perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat sebesar antara 6,12% (enam koma dua belas persen) sampai dengan 10% (sepuluh persen) dari upah yang diterima oleh pekerja/buruh di tahun 2022.

Aspek Kewenangan.

Menimbang, bahwa Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja jo. Undang-Undang RI Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menentukan sebagai berikut:

BAB IV

KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 80

Dalam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam mendukung ekosistem investasi, Undang-Undang ini mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru beberapa ketentuan yang diatur dalam...dst

Halaman 212 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Pasal 81

Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 42791 diubah sebagai berikut:

1. *Ketentuan Pasal 13 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:...dst*

2. ...

3. ...

4. ...

5. ...

6. ...

7. ...

8. ...

9. ...

10. ...

11.

12. ...

13. ...

14. ...

15. ...

16. ...

17. ...

18. ...

19. ...

20. ...

21. ...

22. ...

23. ...

24. *Ketentuan Pasal 88 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:*

Pasal 88



(1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;

(2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;

(3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. upah minimum;
- b. struktur dan skala upah;
- c. upah kerja lembur;
- d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

25. Di antara Pasal 88 dan Pasal 89 disisipkan 5 (lima) pasal, yakni Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, dan Pasal 88E sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 88A

(1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.

(2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya;

(3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan;

(4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

(5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan,



kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh;

(7) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.

(8) Pemerintah mengatur pengenaan denda pengusaha dan/atau pekerja/buruh pembayaran upah.

Pasal 88B

Dst...

Pasal 88C

(1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.

(2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu;

(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan;

(4) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan;

(5) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi;

(6) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik;

(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.



Menimbang, bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya, pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya hak pekerja/buruh atas atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 81 angka 27 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023);

Menimbang, bahwa penetapan upah minimum dan struktur dan skala upah merupakan bagian dari kebijakan pengupahan dimana kebijakan pengupahan ini merupakan kewenangan pemerintah pusat. Dalam sudut pandang tertentu, Gubernur merupakan representasi pemerintah pusat di daerah sebagaimana dimaksud peraturan perundang-undangan terkait, antara lain Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2018 Tentang Tugas Dan Wewenang Gubernur Sebagai Wakil Pemerintah Pusat;

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah Pusat dapat menyelenggarakan sendiri Urusan Pemerintahan, melimpahkan kepada Gubernur Sebagai Wakil Pemerintah Pusat (GWPP) berdasarkan asas dekonsentrasi, atau menugasi daerah berdasarkan asas tugas Pembantuan. Selanjutnya berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2022 Tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan, ditegaskan bahwa dalam hal Pemerintah Pusat menilai penyelenggaraan Urusan Pemerintahan berupa pembinaan dan pengawasan umum dan teknis dapat dilaksanakan sendiri oleh kementerian dan lembaga pemerintah non kementerian maka pembinaan dan pengawasan umum dan teknis tersebut dilaksanakan sendiri oleh kementerian dan lembaga pemerintah non kementerian, namun dalam hal Pemerintah Pusat menilai penyelenggaraan Urusan Pemerintahan berupa pembinaan dan pengawasan umum dan teknis dapat lebih efektif dan efisien dilimpahkan kepada GWPP melalui asas

Halaman 216 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dekonsentrasi Kepada GWPP maka Pemerintah Pusat melimpahkan sebagian kewenangannya melalui Dekonsentrasi Kepada GWPP;

Menimbang, bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2022 Tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan tersebut di atas, dalam bidang ketenagakerjaan Menteri Tenaga Kerja menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 19 Tahun 2022 Tentang Pelaksanaan Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan Kementerian Ketenagakerjaan Tahun Anggaran 2023, berdasarkan pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut, Menteri melimpahkan sebagian kewenangan kepada Gubernur Sebagai Wakil Pemerintah Pusat (GWPP).

Menimbang, bahwa meskipun bukan sebagai suatu justifikasi, namun terbitnya objek sengketa tidak bisa dipisahkan dari sejumlah tekanan aksi demonstrasi yang sangat eksekutif dari sejumlah organisasi serikat buruh/pekerja di penghujung tahun 2022 lalu. Situasi tidak kondusif seperti ini tentu harus disikapi secara serius oleh Tergugat karena hal ini terkait dengan lampiran angka 3 Dalam Hubungan Industrial Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja Undang-Undang RI Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah ditegaskan: *"Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah provinsi"*. Dengan demikian, Pengadilan berpendapat bahwa kewenangan Gubernur dalam ketenagakerjaan atau hubungan industrial tidak bisa hanya dimaknai secara tekstual (*letterlijk*), harafiah atau rigid-legalistik yaitu hanya sebatas penetapan: (1) UMR Kabupaten/Kota dan UMK dan (2) upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu serta (3) dalam bidang pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaknai oleh ahli Penggugat yakni (1) Muhamad Azhar, S.H., LL.M serta (2) Dr. Ahmad Redi, S.H., M.H., melainkan harus dimaknai secara komprehensif, integral, holistik dimana kewenangan Gubernur di bidang

Halaman 217 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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

ketenagakerjaan selain dalam kerangka "*Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial*" juga mencakup urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar Pasal 11 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana diimplementasikan antara lain melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 19 Tahun 2022 Tentang Pelaksanaan Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan Kementerian Ketenagakerjaan Tahun Anggaran 2023 yang ditetapkan pada 24 November 2022 lalu. Oleh karena itu, terlepas dari putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung No. 35/G/2022/PTUN.BDG jo 275/B/2022/PT.TUN.JKT jis. Kasasi No. 194 K/TUN/2023, Pengadilan berpendapat dalam perkara ini terdapat ketentuan hukum lain—di luar kerangka hukum (*legal framework*) putusan Badan Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud di atas—yang menunjukkan bahwa dalam bidang ketenagakerjaan pembagian urusan pemerintahan pusat dan daerah tidak semata-mata bersifat konkuren (kewenangan bersama) tetapi dapat juga bersifat dekosentrasi sebagaimana dimaksud Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 19 Tahun 2022 Tentang Pelaksanaan Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan Kementerian Ketenagakerjaan Tahun Anggaran 2023 yang ditetapkan pada 24 November 2022 lalu. *Quod non*, andai kata pun titik acuannya semata-mata adalah kewenangan konkruen sebagaimana dimaksud Undang-Undang Pemerintahan Daerah, namun menurut Pasal 176 Undang-Undang Cipta Kerja, beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah diubah antara lain dalam Pasal 402A yang berbunyi:

"Pembagian urusan pemerintahan konkuren antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah provinsi serta Pemerintah Daerah kabupaten/kota sebagaimana tercantum dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014

Halaman 218 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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

tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah harus dibaca dan dimaknai sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini”.

Menimbang, bahwa dengan demikian Pengadilan berpendapat dalam isu kebijakan pengupahan, maka kewenangan Gubernur merupakan representasi dari pemerintah pusat sehingga dengan penafsiran purposif seperti inilah akan dapat diperoleh esensi suatu norma hukum sehingga dapat diwujudkan semangat yang dikandung dalam ketentuan Pasal 81 angka 27 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menegaskan setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dapat diwujudkan secara konkret dan progresif oleh Gubernur sebagai representasi pemerintah pusat di daerah;

Menimbang, bahwa dalam situasi perburuhan yang sifat dan dinamikanya semakin kompleks, upah masih tetap menjadi persoalan utama dalam hubungan industrial/ketenagakerjaan di Indonesia. Keadaan pasar kerja yang dualistik dengan kelebihan penawaran tenaga kerja dan mutu angkatan kerja yang rendah di satu sisi menyebabkan upah menjadi isu sentral dalam bidang ketenagakerjaan. Dalam tarik menarik kepentingan antara pekerja dan pengusaha, pemerintah dituntut aktif dan responsif menjembatani kepentingan diametral kedua belah pihak tersebut;

Menimbang, bahwa penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan berdasarkan: (a) asas legalitas; (b) asas perlindungan terhadap hak asasi manusia; dan (c) AUPB (*vide* Pasal 5 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan);

Halaman 219 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan menyebutkan:

"Wewenang Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dibatasi oleh: (a) Masa atau tenggang waktu; (b) Wilayah atau daerah berlakunya wewenang; (c) Cakupan bidang atau materi wewenangnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian di atas dan setelah mencermati surat keputusan objek sengketa yang diterbitkan oleh Tergugat, maka dengan demikian Pengadilan berpendapat dari segi masa atau tenggang waktu (*tempus*), dari segi daerah berlakunya wewenang (*loci*) dan cakupan bidang atau materi wewenang (*materiil*), Tergugat berwenang dalam menerbitkan objek sengketa;

Aspek Prosedur

Menimbang, bahwa oleh karena dalam penerbitan keputusan objek sengketa tidak terdapat peraturan dasar yang mengatur secara khusus mengatur tata cara penerbitannya, maka Pengadilan akan menggunakan tolak ukur asas *audi alteram partem* (kedua belah pihak harus didengarkan, tidak boleh hanya mendengarkan satu pihak saja) untuk menentukan apakah para pihak yang berkepentingan sudah didengar terlebih dahulu oleh Tergugat sebelum menerbitkan objek sengketa. Asas *audi alteram partem* tersebut sejalan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik seperti asas keterbukaan. Disamping itu, Pengadilan juga akan menggunakan ketentuan umum terkait prosedur administrasi pemerintahan sebagaimana dimaksud Pasal 40 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan menentukan sebagai berikut:

Pasal 40

Pihak-pihak dalam prosedur Administrasi Pemerintahan terdiri atas:

- a. *Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan; dan*

Halaman 220 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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)



- b. *Warga Masyarakat sebagai pemohon atau pihak yang terkait.*

Menimbang, bahwa ketentuan lain yang relevan terkait prosedur administrasi pemerintahan dari Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan dikaitkan dengan permasalahan dalam sengketa ini adalah ketentuan mengenai konflik kepentingan yakni sebagai berikut:

Pasal 43

- (1) *Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 terjadi apabila dalam menetapkan dan/atau melakukan Keputusan dan/atau Tindakan dilatarbelakangi:*
- a. adanya kepentingan pribadi dan/atau bisnis;*
 - b. hubungan dengan kerabat dan keluarga;*
 - c. hubungan dengan wakil pihak yang terlibat;*
 - d. hubungan dengan pihak yang bekerja dan mendapat gaji dari pihak yang terlibat;*
 - e. hubungan dengan pihak yang memberikan rekomendasi terhadap pihak yang terlibat; dan/atau*
 - f. hubungan dengan pihak-pihak lain yang dilarang oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.*
- (2) *Dalam hal terdapat Konflik Kepentingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka Pejabat Pemerintahan yang bersangkutan wajib memberitahukan kepada atasannya.*

Pasal 44

- (1) *Warga Masyarakat berhak melaporkan atau memberikan keterangan adanya dugaan Konflik Kepentingan Pejabat Pemerintahan dalam menetapkan dan/atau melakukan Keputusan dan/atau Tindakan.*
- (2) *Laporan atau keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Atasan Pejabat yang menetapkan dan/atau melakukan Keputusan dan/atau Tindakan dengan mencantumkan identitas jelas pelapor dan melampirkan bukti-bukti terkait.*
- (3) *Atasan Pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memeriksa, meneliti, dan menetapkan*
- (4) *Keputusan terhadap laporan atau keterangan Warga Masyarakat paling lama 5 (lima) hari kerja terhitung sejak diterimanya laporan atau keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).*

Halaman 221 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



- (5) Dalam hal Atasan Pejabat menilai terdapat Konflik Kepentingan, maka Atasan Pejabat wajib menetapkan dan/atau melakukan Keputusan dan/atau Tindakan.
- (6) Keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) wajib dilaporkan kepada atasan Atasan Pejabat dan disampaikan kepada pejabat yang menetapkan Keputusan paling lama 5 (lima) hari kerja.

Pasal 45

Dst..

Menimbang, bahwa dikaitkan dengan keterangan saksi bernama Eko Susanto (Anggota Dewan Pengupahan Provinsi) dan dikaitkan lebih lanjut dengan Bukti T II Int 2-8 s/d T II Int 2-10, pemerintah propinsi Jawa Barat telah memfasilitasi pertemuan pada tanggal 20 Desember 2022 yang membahas pengupahan dan tuntutan para buruh terkait penyesuaian Upah Bagi Pekerja dengan Masa Kerja 1 Tahun atau Lebih. Berdasarkan keterangan saksi tersebut dikaitkan kedua bukti tersebut maka dapat diketahui pada pertemuan 20 Desember 2022 tersebut, pihak serikat pekerja mengajukan usulan penyesuaian upah di atas 1 tahun adalah 7.02% sampai 12% sedangkan dari Apindo memberikan pandangannya dan dari unsur Pemerintah juga memberikan nilai 2.12% sampai 4.12% sedangkan dari akademisi berpendapat bahwa untuk kenaikan upah di atas 1 tahun paling tidak melihat atau mengadopsi dari nilai inflasi Jawa Barat. Pada saat itu Pengusaha menolak, lalu minta diadakan audiensi terlebih dahulu antara Pengusaha dengan Gubernur sebelum penetapan upah di atas 1 tahun. Terlepas dalam pertemuan tersebut tidak membawa kesepakatan namun Pengadilan berpendapat pihak Tergugat telah menunjukkan itikad atau upaya untuk mendengar keterangan para pihak terkait/berkepentingan terlebih dahulu. Selanjutnya berdasarkan Bukti T-2, dapat diketahui bahwa tertanggal 23 Desember 2022, Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Barat telah menyampaikan surat perihal



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Saran dan Pertimbangan Penetapan Upah Bagi Pekerja dengan Masa Kerja 1 Tahun atau Lebih di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023;

Menimbang, bahwa dari uraian di atas, selain tidak ditemukan fakta adanya konflik kepentingan dari Tergugat, ternyata keputusan objek sengketa sebelum diterbitkan telah mempertimbangkan terlebih dahulu pendapat/sikap dari pihak yang terkait/berkepentingan sehingga dengan demikian Pengadilan berpendapat bahwa keputusan objek sengketa tidak mengandung cacat yuridis dari segi prosedur;

Aspek Substansi

Menimbang, bahwa dari aspek substansi, Pengadilan akan menggunakan tolak ukur apakah memang benar keputusan objek sengketa telah mencampuri ranah kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau tidak?

Menimbang, bahwa dari identifikasi pengadilan, isu terkait struktur dan skala upah merupakan isu hukum yang berada pada wilayah hukum campuran (*private-public law area*), artinya batas-batasnya tidak kedap dan ketat secara parsial semata-mata pada area hukum privat (kesepakatan pekerja dan pengusaha) atau semata-mata hukum publik (kebijakan, regulasi, pengawasan pemerintah). Dengan kata lain dalam mekanisme penetapan upah, ihwal kesepakatan upah (perundingan upah) atau peninjauan upah secara berkala memang tunduk sepenuhnya pada area hukum perdata, namun persoalan upah minimum sepenuhnya pada area hukum publik sedangkan persoalan struktur dan skala upah berada pada era hukum campuran sebagaimana dimaksud di atas;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan yang berlaku, kebijakan pengupahan bertumpu pada upah minimum yang berlandaskan pada kebutuhan hidup layak buruh/pekerja lajang dengan masa kerja di bawah satu tahun. Kehadiran UU Cipta Kerja telah menderogasi upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK)—yang

Halaman 223 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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

dulu menjadi kewenangan konkruen pemerintah daerah sebagaimana dimaksud UU Pemerintahan Daerah. Bagi pekerja yang sudah bekerja di atas 1 (satu) tahun dan berkeluarga tidak diatur dalam upah minimum. Di sisi lain penerapan struktur skala upah masih sangat problematis, sanksi formal sebagaimana dimaksud Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 tidak berjalan optimal karena masih rendahnya kepatuhan para pengusaha dan keterbatasan pengawas ketenagakerjaan. Upah minimum terus meningkat setiap tahun seiring meningkatnya upah nominal kesejahteraan (upah riil) buruh di satu sisi; namun kesempatan kerja di sektor formal semakin terbatas. Perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha menjadi instrument penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja. Selanjutnya, dalam situasi dilematis tersebut, Tergugat menerbitkan keputusan objek sengketa atau Surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat Nomor: 561/Kep.882-Kesra/2022 Tanggal 28 Desember 2022 tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat isinya adalah sebagai berikut:

Menimbang: a Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 88A dan Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja jo. Ketentuan Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah di perusahaan serta membayar upah di perusahaan serta membayar upah sesuai kesepakatan

Halaman 224 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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)



bipartit;

- b Bahwa dalam rangka perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh diluar upah minimum perlu adanya kebijakan sebagai acuan dalam penerapan struktur dan skala upah di perusahaan bagi pekerja yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih;
- c Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Gubernur tentang Penyesuaian Upah Bagi Pekerja/Buruh dengan Masa Kerja 1 (Satu) Tahun atau Lebih Pada Perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

KESATU :

Penyesuaian upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih pada perusahaan di Daerah Provinsi Jawa Barat sebesar antara 6,12% (enam koma dua belas persen) sampai dengan 10% (sepuluh persen) dari upah yang diterima oleh pekerja/buruh di tahun 2022.

KEDUA :

Besaran kenaikan upah bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU merupakan pedoman bagi pengusaha dalam menyusun struktur dan skala upah dan/atau kesepakatan upah secara bipartit.

KETIGA :

Struktur dan skala Upah wajib disusun dan diterapkan pengusaha pada

Halaman 225 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



perusahaannya dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

KEEMPAT : Bagi perusahaan yang telah menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah sebelum ditetapkannya keputusan ini, dapat mengikuti skema yang telah diterapkan tanpa memperhatikan Diktum KESATU.

KELIMA : Kesepakatan upah secara bipartit bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih pada perusahaan sebagaimana dimaksud pada Diktum KEDUA, ditetapkan berdasarkan produktivitas, kemampuan perusahaan, dan kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh yang bersangkutan dan/atau serikat pekerja/buruh di tingkat perusahaan.

KEENAM : Tidak tercapainya kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada Diktum KELIMA, diselesaikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

KETUJUH : Pengawasan terhadap pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada Diktum KETIGA dan Diktum KELIMA dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan.

Menimbang, bahwa memperhatikan substansi dari keputusan objek sengketa dikaitkan dengan fakta-fakta persidangan serta norma hukum yang berkaitan dengannya, Pengadilan berpendapat sebagai berikut:



Pertama, bahwa karakteristik objek sengketa pada dasarnya hanya sebagai suatu panduan atau acuan bagi pengusaha dalam penerapan struktur dan skala upah di perusahaan untuk tahun 2023 bagi pekerja yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih, dimana interval penyesuaiannya antara 6,12% (enam koma dua belas persen) sampai dengan 10% (sepuluh persen) dari upah yang diterima oleh pekerja/buruh di tahun 2022;

Kedua, bahwa bagi pengusaha yang sudah menerapkan struktur dan skala upah di perusahaan untuk tahun 2023 sebelum terbitnya objek sengketa (diktum keempat sampai diktum keenam keputusan objek sengketa) Tergugat mengingatkan agar struktur dan skala upahnya dibuat dengan mengacu kepada produktivitas, kemampuan perusahaan, dan kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh yang bersangkutan dan/atau serikat pekerja/buruh di tingkat perusahaan;

Menimbang, bahwa oleh karena itu, menurut pendapat Pengadilan kedudukan objek sengketa sebenarnya dapat membantu para pemangku kepentingan yang terkait yakni memberikan panduan atau acuan yang lebih spesifik bagi pengusaha dalam penerapan struktur dan skala upah di perusahaan untuk tahun 2023 bagi pekerja yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih yakni dengan interval penyesuaiannya antara 6,12% (enam koma dua belas persen) sampai dengan 10% (sepuluh persen) dari upah yang diterima oleh pekerja/buruh di tahun 2022. Substansi keputusan objek sengketa juga tidak bisa diartikan bahwa struktur dan skala upah dapat dibuat tanpa harus mengacu kepada produktivitas, kemampuan perusahaan, dan kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh yang bersangkutan dan/atau serikat pekerja/buruh di tingkat perusahaan. Dikaitkan dengan substansi interval penyesuaian yakni antara 6,12% (enam koma dua belas persen) sampai dengan 10% (sepuluh persen), selain didasarkan kepada data inflasi Jawa Barat tahun 2022 sebesar 6,12 persen—disamping masukan dari para akademisi dan surat Dewan Pengupahan



Provinsi (Bukti T-2)—batas angka 10 persen tersebut masih sesuai dengan batasan kenaikan maksimum upah minimum yang diatur dalam Pasal 7 Permenaker No 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023. Demikian pula jika dikaitkan dengan data rata-rata kenaikan upah minimum kabupaten/kota 2023 di Jawa Barat yang naik sebesar 7,09 persen (<https://jabarprov.go.id/berita/gubernur-ridwan-kamil-tetapkan-umk-2023-kabupaten-kota-rata-rata-naik-7-09-persen-7857>, diakses 18 Juli 2023), maka interval penyesuaian tersebut masih terbilang wajar dan proporsional;

Menimbang, bahwa dikaitkan dengan dalil Penggugat tentang implikasi dari terbitnya objek sengketa akan memicu potensi terjadinya kenaikan *labor cost* dan *production cost* yang dapat berimbas pada tingginya harga jual dan daya saing untuk mendapatkan order produksi yang dapat berakibat pada menurunnya daya serap pasar atas produk yang dihasilkan oleh para pengusaha dan/atau perusahaan itu sendiri sehingga hal ini akan mempengaruhi *cash flow* perusahaan, maka menurut Pengadilan hal ini selain perlu dibuktikan terlebih dahulu secara saintifik (*scientific evidence*), namun secara lebih umum hal ini tentu sudah menyangkut kompleksitas bagaimana variabel-variabel kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan dalam mendukung stabilitas perekonomian nasional. Sebagai contoh dalam isu ketidakpastian ekonomi global yang masih terus mengemuka sampai sekarang, kebijakan antisipatif pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan antara lain terlihat dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 5 Tahun 2023 Tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan Pada Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu Berorientasi Ekspor Yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global;

Menimbang, bahwa dikaitkan dari keterangan ahli Muhamad Azhar, S.H., LL.M (ahli Penggugat) dan Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M (ahli Tergugat II Int-I s/d Tergugat II Int-V), Pengadilan menemukan kesamaan keterangan dari kedua ahli namun dari pihak yang berbeda



tersebut yakni memang pada fakta empiris ditemukan kondisi lemahnya kepatuhan para pengusaha untuk mengikuti kewajiban penyusunan struktur dan skala upah sehingga posisi tawar para pekerja cenderung menjadi lemah. Keterbatasan personil pengawas ketenagakerjaan menjadi satu diantara faktor penyebab mengapa kepatuhan para pengusaha tersebut menjadi tidak optimal. Secara implisit ahli Muhamad Azhar, S.H., LLM (ahli Penggugat) mengungkapkan seandainya keputusan objek sengketa dituangkan Tergugat dalam bentuk *beleidsregel*—sebagaimana dipraktikkan oleh Gubernur Jawa Tengah—bukan dalam bentuk *beschikking* seperti dalam sengketa *in litis*, maka menurutnya keputusan objek sengketa ini tidak akan menjadi problematis seperti sekarang disengketakan;

Menimbang, bahwa dari uraian di atas, dengan mempertimbangkan secara cermat dan seksama maksud dan tujuan dari keputusan objek sengketa, Pengadilan berpendapat bahwa keputusan objek sengketa haruslah dimaknai sebagai langkah konkret oleh pihak Tergugat untuk membantu menaikkan *bargaining position* pekerja/buruh untuk dapat melakukan perundingan upah secara bipartit dengan pengusaha. Tentunya efektifitas kepatuhan para pengusaha membuat dan melaksanakan struktur dan skala upah tidak bisa menunggu sampai memadainya jumlah para pengawas ketenagakerjaan. Oleh karena itu, Pengadilan tidak sependapat dengan pendapat Muhamad Azhar, S.H., LLM (ahli Penggugat) yang menilai untuk mengefektifkan kewajiban penyusunan struktur dan skala upah ini maka Gubernur cukup memberikan sanksi administratif kepada para pengusaha yang melanggar kewajiban tersebut, sama seperti halnya kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan pegawainya menjadi peserta BPJS, dimana bagi perusahaan yang tidak mau mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS maka harus diberi sanksi oleh Gubernur, demikian pendapat ahli tersebut. Tetapi dalam keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan seperti sekarang yang masih terjadi—dan diakui sendiri oleh ahli tersebut—sebenarnya pendapat tersebut

Halaman 229 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



menjadi sangat ironis dan kontradiktif. Sebagaimana telah disampaikan sebelumnya di atas oleh Pengadilan, dalam batas penalaran yang wajar, tentunya efektifitas kepatuhan para pengusaha membuat dan melaksanakan struktur dan skala upah tidak bisa menunggu sampai memadainya jumlah para pengawas ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian di atas, Pengadilan berkesimpulan sesungguhnya keputusan objek sengketa tidak bisa dimaknai sebagai bentuk intervensi wilayah bipartit antara kesepakatan pengusaha dengan pekerja melainkan haruslah dimaknai secara konstruktif sebagai bentuk perwujudan kebijakan pengupahan yang mencerminkan keberpihakan atau *affirmative action* dari ketidaksetaraan relasi antara pekerja dan pengusaha. Disamping faktor-faktor produktivitas, kemampuan perusahaan, dan kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh yang bersangkutan dan/atau serikat pekerja/buruh di tingkat perusahaan, sesungguhnya ambang atas dan bawah dari persentase penyesuaian dalam keputusan objek sengketa adalah sebagai pagar pembatas antara kewenangan hukum publik dan kewenangan hukum perdata. Dalam pemaknaan seperti inilah sesungguhnya—sebagaimana sebelumnya sudah disinggung oleh Pengadilan di awal—bahwa semangat yang dikandung dalam ketentuan Pasal 81 angka 27 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang RI jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yakni setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dapat diwujudkan secara aktual, konkret dan progresif oleh Gubernur sebagai representasi pemerintah pusat di daerah. Dengan kata lain, dalam posisinya sebagai wakil pemerintah pusat di daerah (GWPP), Tergugat telah berusaha merealisasikan "*kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*"; dalam

Halaman 230 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hal ini Tergugat, menurut penilaian Pengadilan, telah berusaha menerjemahkan secara nyata dan konsisten ketentuan normatif Undang-Undang Cipta Kerja tersebut agar tidak sekadar menjadi pasal-pasal yang indah di atas kertas belaka (*dead letters*).

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut di atas, Pengadilan berpendapat objek sengketa tidak mengandung cacat yuridis dari segi substansi;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan tersebut di atas, objek sengketa tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maupun asas-asas umum pemerintahan yang baik sehingga secara hukum gugatan Penggugat harus dinyatakan ditolak dan pihak Penggugat dinyatakan sebagai pihak yang kalah serta dihukum membayar biaya perkara sejumlah yang tercantum dalam amar putusan ini;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dinyatakan ditolak, maka tuntutan Penggugat untuk menunda objek sengketa menjadi tidak relevan untuk dipertimbangkan lebih lanjut;

Menimbang, bahwa Pengadilan telah mempertimbangkan seluruh alat bukti yang disampaikan para pihak, dan untuk mengambil putusan hanya menguraikan alat bukti yang relevan dengan perkara ini;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 26 Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 7 Tahun 2022 Tentang Administrasi Perkara Dan Persidangan di Peradilan Secara Elektronik dengan diucapkannya Putusan secara elektronik maka secara hukum telah dilaksanakan penyampaian Salinan Putusan Elektronik kepada para pihak melalui Sistem Informasi Pengadilan dan secara hukum dianggap telah dihadiri oleh Para Pihak dan dilakukan pada sidang terbuka untuk umum;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana telah diubah beberapa kali

Halaman 231 dari 233 halaman Putusan PTUN Bandung No. 22/G/2023/PTUN.BDG

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)



terakhir dengan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan sebagaimana terakhir telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta peraturan perundang-undangan dan ketentuan hukum lain yang berkaitan;

MENGADILI

Eksepsi:

- Menyatakan seluruh eksepsi Tergugat dan Tergugat II Intervensi I sampai dengan Tergugat II Intervensi V tidak diterima;

Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara sejumlah Rp. 475.000,00 (empat ratus tujuh puluh lima ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung pada hari Kamis, 20 Juli 2023, oleh kami DR. ENRICO SIMANJUNTAK, S.H., M.H. sebagai Hakim Ketua Majelis, AYI SOLEHUDIN, S.H., M.H dan ERNA DWI SAFITRI, S.H., M.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota, dan putusan tersebut diucapkan dalam Persidangan yang terbuka untuk umum oleh DR. ENRICO SIMANJUNTAK, S.H., M.H. sebagai Hakim Ketua Majelis, AYI SOLEHUDIN, S.H., M.H dan SYAFAAT, S.H., M.H., M.M.—sebagai pengganti hakim ERNA DWI SAFITRI, S.H., M.H. yang sedang mengikuti diklat di Pusdiklat Mahkamah Agung RI—pada hari Senin, tanggal 31 Juli 2023 dibantu KISWONO, S.H., M.H. sebagai Panitera Pengganti Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung dan dikirim secara elektronik kepada para pihak melalui sistem informasi pengadilan.



HAKIM-HAKIM ANGGOTA,

HAKIM KETUA MAJELIS,

AYI SOLEHUDIN, S.H., M.H.

DR. ENRICO SIMANJUNTAK, S.H., M.H.

SYAFAAT, S.H., M.H., M.M.

PANITERA PENGANTI,

KISWONO, S.H., M.H.

Biaya Pekara Nomor 22/G/2023/PTUN.BDG:

1. Pendaftaran gugatan	Rp. 30.000,00
2. ATK	Rp.255.000,00
3. Panggilan-panggilan	Rp.100.000,00
4. Pemeriksaan	Rp. -

Setempat

5. PNBP Panggilan	Rp. 50.000,00
6. Redaksi	Rp. 10.000,00
7. Leges	Rp. 10.000,00
8. Materai Penetapan	Rp. 10.000,00
9. Materai Putusan	<u>Rp. 10.000,00</u>
Jumlah	Rp. 475.000,00

(empat ratus tujuh puluh lima ribu rupiah)