



PUTUSAN

Nomor 67 P/HUM/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

Memeriksa dan mengadili perkara permohonan keberatan hak uji materiil terhadap Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, pada tingkat pertama dan terakhir telah memutuskan sebagai berikut, dalam perkara:

ROY JINTO FERIANTO, S.H., kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Bukit Permata C-4 Nomor 21 RT 005 R W004, Kelurahan Cilame, Kecamatan Ngaprah, Kabupaten Bandung Barat, pekerjaan Ketua Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang Dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP TSK SPSI) Provinsi Jawa Barat;

Dalam hal ini memberi kuasa kepada:

1. MANGIRING TS SIBAGARIANG, S.H.;
2. ASRI VIDYA DEWI, S.Si., S.H.;
3. OKTAVIANUS GINTING, S.H.;
4. SARLI SM LUMBANTORUAN, S.H.;
5. WILMAN SUPONDHO AKBAR, S.H.;
6. AHMAD JAMALUDIN, S.H.;
7. BANGUN SIHOTANG, S.H.;
8. BARUNA BAGASKARA, S.H.;
9. DEDEN MUHAMAD SURYA, S.H.;

Kesemuanya kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan Advokat dan Konsultan Hukum pada "Lembaga Pembelaan Hukum Advokasi Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (LPHA-KSPSI) Propinsi Jawa Barat", beralamat di Jalan Lodaya Nomor 40A, Bandung, Jawa Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 November 2015;

Selanjutnya disebut sebagai **PEMOHON**;

melawan:

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA, tempat kedudukan di Istana Negara, Jalan Medan Merdeka Utara, Jakarta Pusat, DKI Jakarta;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam hal ini memberi kuasa kepada:

1. MENTERI HUKUM DAN HAM REPUBLIK INDONESIA, beralamat di Jalan HR. Rasuna Said Kav. 6-7, Kuningan, Jakarta Selatan, selanjutnya memberi kuasa substitusi kepada:

- 1) WIDODO EKATJAHJANA, jabatan Direktur Jenderal Peraturan Perundang-undangan;
- 2) NASRUDIN, jabatan Direktur Litigasi Peraturan Perundang-undangan;
- 3) HOTMAN SITORUS, jabatan Kepala Sub Direktorat Penyiapan dan Pendampingan Persidangan Bidang Kesejahteraan Rakyat, Direktorat Litigasi Peraturan Perundang-undangan;
- 4) R. TONY PRAYOGO, jabatan Kepala Seksi Bidang Kesejahteraan Rakyat II, Direktorat Litigasi Peraturan Perundang-undangan;
- 5) LIANA SARI, jabatan Kepala Seksi Bidang Kesejahteraan Rakyat I, Direktorat Litigasi Peraturan Perundang-undangan;
- 6) DITTA TAURINA, jabatan Fungsional Umum Direktorat Litigasi Peraturan Perundang-undangan;
- 7) LEONARDO SAHAT HAMONANGAN, S.H., jabatan Fungsional Umum Direktorat Litigasi Peraturan Perundang-undangan;

Berdasarkan Surat Kuasa Substitusi Nomor M.HH.PP.04.02-07 tanggal 21 Januari 2016;

2. MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA, beralamat di Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 51, Jakarta Selatan, selanjutnya memberi kuasa substitusi kepada:

- 1) Drs. HAIYANI RUMONDANG, MA, jabatan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Ditjen PHI dan Jamsos TK, Kemnaker;
- 2) Drs. ANTIOCHUS MUJI HANDAYA, M.Si, jabatan Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Ditjen PPK dan K3, Kemnaker;

Halaman 2 dari 72 halaman. Putusan Nomor 67 P/HUM/2015

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

- 3) ADRIANI, S.E., MA, jabatan Direktur Pengupahan, Ditjen PHI dan Jamsos TK, Kemnaker;
- 4) BUDIMAN, S.H., jabatan Kepala Biro Hukum Kemnaker;
- 5) BAMBANG ADI IB, S.H., M.Pd., jabatan Kepala Bagian Penyuluhan, Informasi dan Advokasi Hukum, Biro Hukum Kemnaker;
- 6) RIM TOTOK NUR LAKSMONO, S.H., jabatan Kasubbag Advokasi Hukum, Biro Hukum Kemnaker;

Kesemuanya beralamat di Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 51, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Substitusi Nomor B.7/MEN/SJ-HK/I/2016 tanggal 26 Januari 2016;

3. JAKSA AGUNG REPUBLIK INDONESIA, beralamat di Jalan Sultan Hasanuddin Nomor 1, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, selanjutnya memberi kuasa substitusi kepada:

- 1) JOHANIS TANAK, S.H., M.Hum;
- 2) ROROGO ZEGA, S.H., M.H.;
- 3) ARIE SUDIHAR, S.H., M.Hum;
- 4) NORMALINA SIHOTANG, S.H.;
- 5) RENGGANIS SUBAKIRANA, S.H.;
- 6) ANTON ARIFULLAH, S.H., M.H.;
- 7) BUDI CAHYA GUNAWAN, S.H.;
- 8) ARRY DJAELANI, S.H.;
- 9) QUARTA FITRAZA, S.H., M.H.;
- 10) AKADIYAN ALIFFIA HUSDANAH, S.H.;

Kesemuanya Jaksa Pengacara Negara, beralamat di Jalan Sultan Hasanuddin Nomor 1, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Substitusi Nomor SK-007/A/JA/01/2016 tanggal 18 Januari 2016;

Selanjutnya disebut sebagai **Termohon**;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Pemohon dengan surat permohonannya tertanggal 8 Desember 2015 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Agung pada tanggal 10 Desember 2015 dan diregister dengan Nomor 67 P/HUM/2015, telah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengajukan permohonan keberatan hak uji materiil terhadap Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dengan dalil-dalil yang pada pokoknya sebagai berikut:

Pendahuluan;

Bahwa sebelum Pemohon menyampaikan hal-hal yang menjadi alasan-alasan keberatan diajukannya Uji Materiil (*Judicial Review*) terhadap Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang ditetapkan oleh Presiden Republik Indonesia dan diundangkan oleh Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, perkenankanlah Pemohon untuk terlebih dahulu menyampaikan hal-hal sebagai berikut:

Bahwa Ketenagakerjaan merupakan hal yang penting yang perlu diperhatikan di setiap negara, khususnya di Indonesia. Karena masalah ketenagakerjaan di Indonesia merupakan masalah yang umum dan mendasar terkait dengan salah satunya adalah masalah mengenai Upah yang diberikan pada tenaga kerja. Untuk itu pemerintah memberikan campur tangan dengan kebijakan-kebijakan yang ada mengenai penetapan upah agar para tenaga kerja di Indonesia khususnya kaum buruh mempunyai penghidupan yang layak dan taraf hidup yang meningkat dengan menentukan Upah minimum kepada para tenaga kerja. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah mempunyai kedudukan yang strategis bagi tenaga kerja itu sendiri, perusahaan dan bagi pemerintah. Di Indonesia menunjukkan bahwa upah tampaknya telah menjadi alat yang efektif dari pemerintah untuk mengontrol buruh. Bagi tenaga kerja itu sendiri upah digunakan untuk menghidupi kebutuhan hidupnya dan keluarganya, sedangkan bagi perusahaan upah salah satu sumber biaya dalam menentukan dan mempengaruhi produksi total perusahaan itu sendiri dan harga dari *output* suatu barang, sedangkan bagi perusahaan upah digunakan untuk pemerataan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat;

Bahwa Pemerintah di Indonesia, menaikkan upah dan biaya buruh, ketika memang ada kebutuhan untuk itu demi pembangunan ekonomi. Salah satu campur tangan pemerintah tentang penetapan upah adalah merumuskan kebijakan tentang penetapan upah minimum regional yaitu Upah Minimum Provinsi dan Upah minimum Kabupaten/Kota. Jadi, upah ditetapkan secara sektoral dan regional provinsi maupun kabupaten/kota. Hal ini dikarenakan penentuan kebijakan mengenai upah minimum diserahkan kepada daerah sesuai dengan adanya otonomi daerah (UU Nomor 25 Tahun 1999 jo UU Nomor 32 Tahun 2004) khususnya dalam Pasal 3 ayat 5 butir 8 PP Nomor 25

Halaman 4 dari 72 halaman. Putusan Nomor 67 P/HUM/2015

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)



Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai daerah otonom yang mengatur pembagian kewenangan sebagai berikut:

1. Penetapan pedoman jaminan kesejahteraan purna kerja; dan
2. penetapan dan pengawasan atas pelaksanaan upah minimum;

Besaran upah minimum didasarkan pada skala yang awalnya dahulu disebut dengan "Kebutuhan Fisik Minimum" lalu berubah menjadi "Kebutuhan Hidup Minimum", dan sekarang menjadi "Kebutuhan Hidup Layak", yang penyesuaiannya dengan Indeks Kebutuhan Hidup Layak;

Bahwa Menghitung Upah yang Layak kebutuhan Standar dari Upah Layak haruslah mencakup hal-hal berikut Kebutuhan Fisik, sebagai kebutuhan untuk menjaga kesehatan ragawi buruh, agar ia dapat bekerja dengan segenap tenaga dan sanggup berkonsentrasi penuh selama bekerja. Kebutuhan Mental, mencakup persoalan bagaimana buruh tersebut menjaga martabat dirinya ditengah pergaulan sosial. Kebutuhan Berkeluarga, mencakup sekaligus Kebutuhan Fisik dan Mental. Tiap orang butuh untuk mendapatkan pasangan hidup, dan meneruskan keturunannya. Kebutuhan ini seringkali bersesuaian dengan tuntutan sosial dan spiritual yang diberlakukan masyarakat. Upah Minimum yang ditentukan secara bervariasi dari satu daerah dengan daerah lainnya oleh 'Dewan Penelitian Pengupahan Daerah'. Selain itu para Gubernur, bupati, wali kota harus tanggap terhadap aspirasi pekerja ini agar tidak terjadi gejolak sosial di daerahnya terkait penetapan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota. Otonomi daerah telah menciptakan kesempatan-kesempatan baru bagi serikat buruh untuk bisa mempengaruhi hasil-hasil kebijakan perburuhan, dan untuk terlibat dalam proses pembuatan kebijakan dan peraturan secara umum;

Bahwa Upah menurut Pasal 1 angka 30 UU 13/2003 adalah *hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan;*

Bahwa besarnya upah dan cara pembayarannya yang telah disepakati buruh & pengusaha dituangkan secara tertulis dalam Perjanjian Kerja. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, pada Pasal 1 huruf a *upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau*



akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya;

Bahwa menurut Permenaker Nomor Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum pada Pasal 1 ayat 1, *Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap*;

Konvensi ILO Nomor 95 tentang Perlindungan Upah menyatakan bahwa upah merupakan imbalan atau penghasilan, sebagaimana penyusunan atau perlindungannya, yang dapat dinyatakan dalam uang, dan ditetapkan melalui kesepakatan bersama atau oleh peraturan perundang-undangan, yang dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja baik tertulis atau lisan oleh pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan;

Bahwa Jenis Upah Minimum adalah sebagai berikut:

1. Upah Minimum Propinsi (UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu propinsi;
2. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota;
3. Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten/kota di satu propinsi;
4. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten/kota. Gubernur menetapkan UMP dan UMK;

Bahwa apabila Gubernur menetapkan UMK maka harus lebih besar dari UMP. Selain itu, Gubernur dapat menetapkan UMS Provinsi atau Upah Kesepakatan Organisasi perusahaan dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Sistem upah di Indonesia berfungsi tidak hanya sebagai bagian dari mekanisme pasar untuk alokasi yang efisien dari sumber-sumber, tetapi juga memiliki fungsi kebijakan sosial yang penting, yaitu untuk melindungi yang lemah dengan mengaitkan upah sedemikian rupa dengan kebutuhan para pekerja;

Bahwa Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan adalah Peraturan Perundang-undangan yang telah cacat sebelum ditetapkan dan diundangkan;

Bahwa sudah menjadi fakta yang tidak terbantahkan lagi bahwa Upah merupakan salah satu rangsangan penting bagi pekerja/buruh dalam suatu perusahaan. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah yang merupakan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pendorong utama, tingkat upah hanya merupakan dorongan utama hingga pada tarif dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup para pekerja/buruh sepihak. Upah sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh meliputi masa atau syarat-syarat tertentu;

Bahwa definisi upah telah secara nyata diakui oleh Pemerintah Republik Indonesia melalui Pasal 1 ayat (30) dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

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

Bahwa dengan menerbitkan dan memberlakukan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan pada tanggal 23 Oktober 2015 dengan cara membuat ketentuan secara sepihak yang isinya membuat formula perhitungan untuk menetapkan upah minimum tanpa melibatkan lagi unsur dari Pekerja/buruh yang sebelumnya setiap penentuan nilai upah minimum setiap tahunnya selalu melibatkan unsur Pekerja/buruh, Pengusaha, dan Pemerintah dirubah sedemikian rupa oleh Pemerintah yang dapat diartikan bahwa penentuan nilai Upah Minimum menjadi kewenangan sendiri Pemerintah dan *“Ada dugaan upaya penyelundupan kewenangan melalui Peraturan Pemerintah ini agar kewenangan dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat dipersempit/diambil alih oleh Pemerintah;”*

Bahwa reaksi penolakan dan kontra terhadap Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan telah dikumandangkan oleh seluruh Serikat Pekerja/Serikat Buruh dari berbagai daerah di seluruh Indonesia karena tidak adanya keberpihakan pemerintah pada kaum pekerja/buruh, namun pada kenyataannya penolakan tersebut tidak ditanggapi secara serius oleh Pemerintah Republik Indonesia;

Bahwa dengan jelas sejak dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tersebut, tidak pernah ada pembicaraan ataupun sosialisasi dengan pihak Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai perwakilan dalam hubungan Industrial dan secara tegas menolak keberadaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tentang Pengupahan tersebut, selanjutnya Serikat Pekerja/Serikat Buruh menawarkan 2 (dua) solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut, yaitu:

- Agar Pemerintah melalui Presiden untuk segera Mencabut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan; atau
- Melakukan Uji Materiil/*Judicial Review* terhadap Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan tersebut ke Mahkamah Agung;

Bahwa Penerbitan dan pemberlakuan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan secara lahiriah baik dari sisi bentuk dan muatan materi yang diaturnya dapat dikatakan sebagai peraturan yang cacat hukum karena selain bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi acuannya, juga bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan karena terbukti melanggar “Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik”, yaitu:

- Kejelasan tujuan;
- Kesesuaian antara jenis, hierarki dan materi muatan;
- Dapat dilaksanakan;
- Kejelasan rumusan, (lihat ketentuan Pasal 5 UU Nomor 12 Tahun 2011 dan melanggar “asas ketertiban dan kepastian hukum” (lihat ketentuan Pasal 6 UU Nomor 12 Tahun 2011);

Perlu kiranya diketahui bahwa Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan tersebut telah dibuat secara serampangan, tergesa-gesa dan tidak professional karena Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dibuat tanpa melibatkan unsur dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh, ini jelas bertentangan dengan Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik, terutama asas tentang “Kejelasan Rumusan, Keterbukaan, ketertiban dan kepastian hukum”, sehingga dengan demikian Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan memang sudah “cacat hukum” sejak lahir dan harus dinyatakan batal demi hukum dan tidak mempunyai kekuatan mengikat secara hukum;

Kewenangan Mahkamah Agung RI Untuk Melakukan Uji Materiil Terhadap Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Pemohon mengajukan permohonan Uji Materiil agar Mahkamah Agung RI berkenan untuk melakukan pengujian terhadap peraturan perundang-undangan yang hierarkinya dibawah undang-undang, yakni Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, khususnya terhadap beberapa pasal dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan tersebut karena telah melanggar peraturan perundang-undangan yang secara hierarki berada diatasnya dan prosedur pembentukannya juga telah melanggar peraturan perundangan yang berlaku;
2. Bahwa adanya kewenangan Mahkamah Agung Republik Indonesia untuk melakukan Hak Uji Materiil diatur berdasarkan ketentuan Pasal 24 ayat (2) UUD 1945 beserta Amandemen I sampai dengan IV selanjutnya Pasal 24A ayat (1) UUD 1945 menyatakan "*Mahkamah Agung berwenang mengadili pada tingkat kasasi, menguji peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang terhadap undang-undang dan mempunyai wewenang lainnya yang diberikan oleh undang-undang*". Bahwa kewenangan tersebut kemudian dijabarkan dan diatur kembali berdasarkan ketentuan Pasal 18 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Selanjutnya dalam Pasal 20 ayat (2) huruf (b) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 menyebutkan : "*Mahkamah Agung berwenang menguji peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang terhadap undang-undang;*"
3. Bahwa adanya kewenangan Mahkamah Agung tersebut, selain diatur dalam Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, juga secara spesifik kewenangan *a quo* diatur berdasarkan ketentuan Pasal 31 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung *juncto* Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang menyebutkan:
 - a. *Mahkamah Agung mempunyai kewenangan menguji peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang terhadap undang-undang;*
 - b. *Mahkamah Agung menyatakan tidak sah peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang atas alasan bertentangan dengan*

Halaman 9 dari 72 halaman. Putusan Nomor 67 P/HUM/2015



- peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau pembentukannya tidak memenuhi ketentuan yang berlaku;*
- c. *Putusan mengenai tidak sahnya peraturan perundang-undangan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) dapat diambil baik berhubungan dengan pemeriksaan pada Tingkat Kasasi maupun berdasarkan permohonan langsung pada Mahkamah Agung;*
- d. *Peraturan perundang-undangan yang dinyatakan tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;"*
4. Bahwa kedudukan/hierarki setiap jenis atau bentuk peraturan perundang-undangan sesuai dengan ketentuan Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, ditentukan sebagai berikut:
- "Jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan terdiri atas:*
- UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945;*
 - Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;*
 - Undang-undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;*
 - Peraturan Pemerintah;*
 - Peraturan Presiden;*
 - Peraturan Daerah Provinsi; dan*
 - Peraturan Daerah Kabupaten/Kota;"*

Selanjutnya dalam ayat (2) dinyatakan : "Kekuatan hukum peraturan perundang-undangan sesuai dengan hierarki sebagaimana dimaksud pada ayat (1);"

5. Oleh karena Peraturan Menteri tidak diatur dalam Pasal 7 ayat (1), maka sebagai dasar penentuan kedudukan atau hierarkinya dapat dilihat pada ketentuan Pasal 8 ayat (1) dimana Peraturan Menteri diakui keberadaannya, yaitu : *"Jenis peraturan perundang-undangan selain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) mencakup peraturan yang ditetapkan oleh MPR, DPR, DPRD, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Badan Pemeriksa Keuangan, Komisi Yudisial, Bank Indonesia, Menteri, Badan, Lembaga atau Komisi yang setingkat, yang dibentuk Undang-Undang atau Pemerintah atas Perintah Undang-Undang, DPRD Provinsi, Gubernur, DPRD Kabupaten/Kota, Bupati/Walikota, Kepala Desa atau setingkatnya;"*



Selanjutnya dalam Pasal 8 ayat (2) disebutkan:

“Peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan;”

Dengan demikian berdasarkan uraian dan ketentuan Pasal 7 dan Pasal 8 UU Nomor 12 Tahun 2011, maka Peraturan Menteri sebagai suatu produk peraturan perundang-undangan diakui keberadaannya dan secara hierarki berada dibawah undang-undang dan seterusnya;

6. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 9 ayat (2) disebutkan *“ Dalam hal suatu peraturan perundangan dibawah undang-undang diduga bertentangan dengan undang-undang, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Agung;”*
7. Secara hierarki kedudukan Peraturan Pemerintah (PP) adalah di bawah UUD 1945, UU/PERPU, sehingga didalam pembentukan maupun muatan materi yang diatur dalam Peraturan Pemerintah tidak boleh bertentangan dengan UUD 1945, UU/PERPU. Jadi apabila suatu Peraturan Pemerintah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di atasnya maka dapat dimohonkan untuk diuji melalui Hak Uji Materiil kepada Mahkamah Agung sesuai dengan ketentuan hukum positif yang berlaku;
8. Selanjutnya sesuai dengan ketentuan Pasal 1 butir ke-1 Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2011 tentang Hak Uji Materiil (PERMA Nomor 1/2011) disebutkan sebagai berikut :*“Hak uji materiil adalah hak Mahkamah Agung untuk menilai materi muatan peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang terhadap peraturan perundang-undangan tingkat lebih tinggi;”*
9. Bahwa Pemohon mengajukan Permohonan Uji Materiil *a quo* adalah terhadap Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan secara langsung kepada Mahkamah Agung Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan Pasal 2 ayat (1) huruf (a) dan Pasal 2 ayat (2) PERMA Nomor 1 Tahun 2011, dengan alasan dan keberatan karena beberapa pasal dan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang kedudukannya lebih tinggi, yakni:



- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - b) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
 - c) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
10. Berdasarkan seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan yang telah disampaikan sebagaimana tersebut di atas, Mahkamah Agung RI berwenang untuk memeriksa dan memutus Permohonan Keberatan (Uji Materiil) terhadap Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan mengingat permohonan *a quo* diajukan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dalam PERMA Nomor 1/2011, maka Permohonan Uji Materiil terhadap Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang diajukan oleh Pemohon, sepatutnya dapat diterima oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia;

Kedudukan Dan Kepentingan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon Uji Materiil;

1. Sesuai dengan ketentuan Pasal 31 A ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), Undang-Undang RI Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, menyatakan sebagai berikut:
 - 1) *“Permohonan pengujian peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang dilakukan langsung oleh Pemohon atau kuasanya kepada Mahkamah Agung dan dibuat secara tertulis dalam Bahasa Indonesia;*
 - 2) *Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya dapat dilakukan oleh pihak yang menganggap haknya dirugikan oleh berlakunya peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang yaitu:*
 - a) *Perorangan Warga Negara Indonesia;*
 - b) *Kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan RI yang diatur dalam undang-undang; atau*
 - c) *Badan hukum publik atau badan hukum privat;*
 - 3) *Permohonan sekurang-kurangnya harus memuat:*
 - a) *Nama dan alamat Pemohon;*



b) Uraian mengenai perihal yang menjadi dasar permohonan dan menguraikan dengan jelas bahwa:

- Materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang yang dianggap bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi; dan/atau
- Pembentukan peraturan perundang-undangan tidak memenuhi ketentuan yang berlaku, dan
- Hal-hal yang diminta untuk diputus;

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

2. Permohonan Uji materil terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang diajukan oleh Pemohon telah sesuai dengan persyaratan dan tata cara pengujian Peraturan Perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 01 Tahun 2011 tentang Hak Uji Materiil;
3. Bahwa Pemohon adalah Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP TSK SPSI) Jawa Barat yang diwakili oleh Roy Jinto Ferianto, SH yang merupakan Ketua Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP TSK SPSI) Jawa Barat yang memiliki anggota di wilayah daerah Jawa Barat;
4. Bahwa sekretariat Pemohon beralamat di Jalan Lodaya Nomor 40A Kota Bandung Provinsi Jawa Barat;
5. Bahwa berdasarkan Keputusan Musyawarah Daerah IV (MUSDA) pada tanggal 12-14 Juni 2014 sebagaimana Surat Keputusan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Tentang Pengukuhan Komposisi dan Personalia Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP TSK SPSI) Jawa Barat Nomor Kep.023-A/PP/FSP TSK-SPSI/06.2014 yang ditetapkan di Jakarta tanggal 14 Juni 2014 menetapkan Roy Jinto Ferianto, S.H. sebagai Ketua Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP TSK SPSI) Jawa Barat masa bhakti periode 2014 s/d 2019;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP TSK SPSI) Jawa Barat tercatat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dengan Nomor Bukti Pencatatan 09/PD.SPTSK.SPSI/CCT/1/X/9/2001 pada tanggal 5 September 2001;
7. Bahwa dengan demikian Pemohon memiliki kepentingan langsung untuk memperjuangkan anggotanya di level Daerah Jawa Barat untuk mengajukan Hak Uji Materiil atas Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
8. Bahwa Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit Serikat pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP TSK SPSI) Provinsi Jawa Barat adalah organisasi Serikat Pekerja yang telah tercatat di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sesuai dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat Pekerja/Serikat Buruh serta memiliki Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga sebagai pedoman dalam memperjuangkan kepentingan anggotanya;
9. Bahwa sesuai dengan Anggaran Dasar Serikat Pekerja Tekstil, Sandang, Dan Kulit Serikat Seluruh Pekerja Indonesia dengan jelas dituangkan dalam Pasal 9 Fungsi dari Serikat Pekerja yaitu:
 - a. *Menghimpun dan mempersatukan serta menggalang solidaritas di kalangan pekerja tekstil, sandang, dan kulit pada khususnya, dan pekerja pada umumnya;*
 - b. *Membela, melindungi, memperjuangkan hak dan kepentingan anggota serta kaum pekerja;*
 - c. *Memperjuangkan perbaikan syarat-syarat kerja, kesejahteraan, dan perbaikan taraf hidup pekerja;*
 - d. *Memberikan bimbingan dan pendidikan dalam rangka meningkatkan pemberdayaan dan pengetahuan pekerja akan hak dan tanggung jawabnya sebagai pekerja, masyarakat dan bangsa yang merdeka serta beradab sesuai dengan harkat dan martabatnya;*
10. Bahwa pembelaan serikat pekerja terhadap anggotanya dijamin pula dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat Pekerja/Serikat Buruh;
Pasal 1 ayat (1) UU SP/SB;
“Serikat Pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab



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

Pasal 1 ayat (4) UU SP/SB;

“Federasi serikat pekerja/buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh;”

Pasal 1 ayat (5) UU SP/SB menjelaskan;

“Konfederasi serikat pekerja/buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh;”

11. Bahwa pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyatakan *“Serikat Pekerja/Serikat Buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya“* kemudian ayat (2) menyatakan *“Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud ayat (1) Serikat pekerja/Serikat Buruh, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai Fungsi:*
 - a. *Sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;*
 - b. *Sebagai Wakil Pekerja/Buruh dalam lembaga kerjasama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;*
 - c. *Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;*
 - d. *Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;*
 - e. *Sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;*
 - f. *Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan;*
12. Bahwa dalam Pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh 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;
13. Bahwa dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga diatur mengenai serikat pekerja dalam beberapa pasal yaitu:
- Pasal 1 ayat (17) UU Ketenagakerjaan menjelaskan:
- “Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya;”*
- Pasal 104 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjelaskan:
- “Ayat (1) setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;”*
14. Bahwa Pemohon adalah merupakan pihak yang kepentingannya dirugikan akibat dikeluarkan/diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, mengingat anggota Pemohon merasakan secara langsung dampak pembatasan kenaikan Upah Minimum dan hilangnya fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam ikut serta merumuskan Upah Minimum di dalam Lembaga Dewan Pengupahan Provinsi maupun Kabupaten/Kota sejak berlakunya PP Nomor 78 Tahun 2015 tanggal 23 Oktober 2015, padahal jelas kedudukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang kedudukannya/hierarkinya lebih tinggi dari Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
15. Berdasarkan uraian-uraian dan ketentuan peraturan perundang-undangan tersebut di atas, maka jelas adalah pihak yang mempunyai kedudukan hukum dan kepentingan (*legal standing*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31A ayat (2) huruf (c) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, sehingga layak dan memenuhi persyaratan untuk mengajukan keberatan/Uji Materiil terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;



Alasan Dan Pertimbangan Hukum Pemohon;

A. Pembentukan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Bertentangan Dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;

1. Bahwa Kementerian Tenaga Kerja RI tidak pernah melakukan sosialisasi mengenai isi Rancangan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh termasuk Pemohon, sehingga Pemohon tidak bisa memberikan masukan secara tertulis dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dimaksud sebagaimana diatur dalam Pasal 96 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
2. Bahwa Pemohon adalah pihak yang berkepentingan secara langsung terhadap substansi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, sebagaimana pasal 96 ayat (3) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan perundang-undangan;
3. Bahwa Pemohon mengetahui adanya Rancangan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan pada tanggal 15 Oktober 2015 dalam media cetak yang disampaikan oleh Menteri Koordinator Perekonomian RI di Istana Presiden dimana dikatakan dalam waktu dekat pemerintah akan mengeluarkan peraturan mengenai Pengupahan sebagai implementasi dari Paket Ekonomi Jilid IV dan kemudian dalam jangka waktu yang sangat singkat dalam hitungan hari, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tersebut telah disahkan dan ditetapkan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 23 Oktober 2015;
4. Bahwa menurut Pemohon Penyusunan Peraturan Perundang-undangan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tidak sesuai dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud Pasal 5 huruf (a), (c), (d), (e), (f) dan (g) dan Pasal 6 ayat (1) huruf (a), (b), (d), (g), dan (i) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yaitu:
Pasal 5 huruf (a), (c), (d), (e), (f) dan (g) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan:



a. **“Asas Kejelasan Tujuan”** adalah bahwa setiap Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus mempunyai tujuan yang jelas yang hendak dicapai;

Bahwa tujuan dari pembentukan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tidak jelas dan cenderung berubah-ubah sebagaimana yang disampaikan oleh Menteri Koordinator Perekonomian tujuan PP Nomor 78 Tahun 2015 adalah memberikan kepastian kepada Dunia Usaha yang semata-mata untuk menumbuhkan iklim Investasi di Indonesia, akan tetapi Pemerintah dengan menerbitkan PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ini telah menyeyampingkan peran dari Serikat Pekerja/Buruh dengan kata lain kebijakan pengupahan yang dinilai ini tidak memihak pekerja/buruh yang berorientasi pada Upah Murah. Bahwa peran dari Pekerja/buruh merasa tidak pernah dilibatkan dalam proses perumusan kebijakan. Paling tidak, ada beberapa point yang secara garis besar menjadi keberatan utama pekerja/buruh terhadap berlakunya dan diterbitkannya PP Nomor 78 Tahun 2015 yaitu:

- a. Terkait dengan formula penghitungan upah buruh yang tidak lagi melibatkan dewan buruh;
- b. Peninjauan KHL (Kebutuhan Hidup Layak) yang dilakukan tiap 5 tahun sekali;
- c. Mekanisme pengupahan yang dilempar pada mekanisme pasar;
- d. Menutup ruang demokrasi buruh, karena menghilangkan posisi tawar buruh dalam keterlibatannya menentukan kenaikan upah;

c. **“Asas Kesesuaian Antara Jenis, Hierarki Dan Materi Muatan”** adalah bahwa Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus benar-bener memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan;

Bahwa faktanya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 muatannya telah bertentangan dengan undang-undang yang lebih tinggi di atasnya terutama Pasal 44 ayat (1) dan ayat (2) dan Pasal 43 ayat (5) terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun



2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (4) jo. Pasal 89 ayat (3) dan (4);

d. **“Asas Dapat Dilaksanakan”** adalah setiap Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus memperhitungkan efektivitas Peraturan Perundang-undangan tersebut didalam masyarakat, baik secara filosofis, sosiologis maupun yuridis;

Bahwa faktanya Formula perhitungan Upah Minimum sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 44 ayat 2 PP Nomor 78 Tahun 2015 tidak dapat dilaksanakan oleh semua daerah/provinsi di Indonesia. Hal ini telah terjadi pada Daerah/Provinsi DKI Jakarta dimana dalam menetapkan Upah minimum tahun 2016 tidak menggunakan rumusan formula perhitungan berdasarkan inflasi nasional dan Pertumbuhan Ekonomi Nasional dalam penetapan Upah Minimum. Hal ini dapat diartikan bahwa Formula Perhitungan Upah Minimum Pasal 44 ayat 2 PP Nomor 78 Tahun 2015 tidak dapat digunakan dengan efektif;

e. **“Asas Kedayagunaan Dan Kehasilgunaan”** adalah bahwa setiap peraturan perundang-undangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara;

Bahwa faktanya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dibuat bukan karena faktor kebutuhan masyarakat pekerja/buruh maupun pengusaha hal ini dapat dibuktikan reaksi dan penolakan dari kaum pekerja/buruh maupun dari pengusaha. Bahwa diketahui juga dalam pemberitaan Kamar Dagang dan Industri (KADIN) Kepulauan Riau/KEPRI mengajukan Hak Uji Materiil/ *Judicial Review* atas PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Mahkamah Agung tertanggal 30 November 2015;

f. **“Asas Kejelasan Rumusan”** adalah setiap peraturan perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan, sistematika, pilihan kata atau istilah, serta bahasa hukum yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya;

Bahwa PP Nomor 78 Tahun 2015 yang mengatur tentang pengupahan yang besaran upahnya ditentukan oleh pemerintah



pusat sangat bertolak belakang. Ini menunjukkan pemerintah telah menyimpang dari UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan *Tripartit* terkait pengupahan;

Bahwa dengan jelas dalam UU Ketenagakerjaan, terutama Pasal 89, menyatakan penentuan upah minimum dilakukan oleh gubernur setelah mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi yang terdiri atas perwakilan buruh, pengusaha, dan bupati/wali kota. Bahwa PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ini jelas cacat secara formil karena bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Padahal, undang-undang sifatnya jauh lebih tinggi ketimbang PP Nomor 78 Tahun 2015;

g. "**Asas Keterbukaan**" adalah bahwa dalam pembentukan Peraturan Perundang-undangan mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan bersifat transparan dan terbuka. Dengan demikian seluruh lapisan masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk memberikan masukan dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;

Bahwa jelas-jelas PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ini cacat formil karena pembentukannya tidak sesuai dengan UU Nomor 12 Tahun 2012. Sebab pemangku kepentingan seperti pekerja/buruh dan pengusaha tidak dilibatkan dalam membahas peraturan tersebut. Bahwa seharusnya pemerintah terbuka dan transparan dalam membentuk peraturan. Bahwa seharusnya pemerintah melakukan proses dialog. Misalnya, pemerintah telah menetapkan formula pengupahan sebagaimana diatur dalam PP Nomor 78 Tahun 2015. Namun, kalangan buruh menolak formula itu dan pengusaha juga punya formula sendiri untuk menaikkan upah. Menurutnya, para pihak yang berkepentingan dibidang ketenagakerjaan tidak bisa berjalan sendiri-sendiri dalam merumuskan kebijakan. Lewat dialog itu masing-masing pihak bisa mengusulkan variabel apa yang perlu dimasukkan dalam formula pengupahan;

Sejalan dengan itu UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP Nomor 8 Tahun 2005 tentang LKS



Tripartit mengamanatkan Presiden untuk membentuk LKS Tripartit Nasional. Lembaga itu harus dilibatkan dalam membentuk peraturan terkait ketenagakerjaan. Namun proses pembahasan PP Pengupahan di LKS Tripartit Nasional tidak terjadi;

Pasal 6 ayat (1) huruf (a), (b), (d), (g) dan (i) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan:

“Asas Pengayoman” adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus berfungsi memberikan perlindungan untuk menciptakan ketentraman masyarakat;

Bahwa faktanya penerbitan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tidak memberikan perlindungan khususnya kaum pekerja/buruh khususnya mengenai Penetapan Upah Minimum, sehingga terjadi reaksi penolakan dari kaum pekerja/buruh di seluruh Indonesia, sehingga tujuan memberikan perlindungan dan menciptakan ketentraman dalam setiap pembentukan Peraturan Perundang-undangan tidak tercapai;

“Asas Kemanusiaan” adalah bahwa setiap materi muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan perlindungan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia serta harkat dan martabat setiap warga Negara dan penduduk Indonesia secara proporsional;

Bahwa substansi PP Nomor 78 Tahun 2015 tidak mencerminkan semangat dan roh dari amanat konstitusi yaitu kesejahteraan dan kehidupan yang layak bagi seluruh masyarakat. Hal yang paling penting adalah konsep upah layak hanya dilihat dalam dua indikator sebagaimana yang diamanatkan PP Nomor 78 Tahun 2015 yaitu berdasarkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Kebijakan dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 ini jelas mengabaikan sama sekali variabel KHL (Kebutuhan Hidup Layak) yang diamanatkan oleh UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, PP Nomor 78 Tahun 2015 juga punya kecenderungan melanggar peraturan di atasnya. Didalam UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa upah ditinjau setiap tahun. Ini artinya, pihak terkait buruh, pengusaha dan pemerintah wajib meninjau dan menegosiasikan ulang upah tiap tahunnya dengan mempertimbangkan perkembangan KHL. Tetapi dengan ketentuan PP Nomor 78 Tahun 2015, peninjauan



KHL hanya tiap 5 tahun sekali, sesuatu yang bertentangan dengan amanat UU ketenagakerjaan;

“Asas Kekeluargaan” adalah bahwa setiap materi muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam setiap pengambilan keputusan;

Bahwa dengan ditetapkannya formula perhitungan upah minimum pada PP Nomor 78 Tahun 2015 ini jelas mekanisme dalam penentuan upah minimum setiap tahunnya tidak lagi berdasarkan hasil dari Survey pasar yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan, dimana Dewan Pengupahan terdiri dari Unsur pekerja, Pengusaha, dan Pemerintah melakukan perundingan untuk menetapkan upah minimum setiap tahunnya, ini dapat diartikan bahwa untuk menetapkan upah minimum berdasarkan Kebutuhan hidup Layak (KHL) tidak melalui proses perundingan yang artinya sesuai dengan asas ini untuk mencapai mufakat dalam setiap pengambilan keputusan tidak akan pernah ada, hal ini dikarenakan Pemerintah secara sepihak telah menentukan Formula Perhitungan Upah Minimum pada PP Nomor 78 Tahun 2015, jelas dalam penentuan upah minimum berikutnya untuk setiap tahunnya hanya berdasarkan Formula Perhitungan Upah Minimum;

“Asas Keadilan” adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara;

Bahwa PP Nomor 78 Tahun 2015 yang dibentuk oleh pemerintah sangat jelas menunjukkan bahwa keberpihakan pemerintah hanya kepada pengusaha, sementara nasib pekerja/buruh terabaikan untuk mencapai tujuan upah layak sebagaimana yang telah diamanatkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahwa Peraturan PP Nomor 78 Tahun 2015 yang berat sebelah ini tentu menimbulkan ketidakpastian bagi buruh, namun tidak bagi pihak lain yaitu pengusaha. Bahwa pemerintah dalam membuat suatu kebijakan sudah seharusnya tidak boleh berpihak kepada satu pihak saja. Kebijakan seharusnya dibuat secara adil dan tidak berlawanan satu sama lain dan oleh karena itu pemerintah perlu mengakomodasi dan menampung aspirasi-aspirasi dari berbagai pihak dalam hal ini yaitu melalui pihak keterwakilan dari pekerja/buruh dan keterwakilan dari Pengusaha. Sebab, hadirnya Negara/Pemerintah dalam dunia



ketenagakerjaan merupakan suatu jalan tengah untuk dapat menyelesaikan masalah, bukan justru memperuncing masalah dengan menerbitkan PP Nomor 78 Tahun 2015;

Bahwa PP 78 Tahun 2015 yang dibentuk oleh pemerintah tidak mencerminkan “Asas Keadilan” terutama Pasal 44 ayat (2) PP 78 Tahun 2015 sepanjang mengenai Formula perhitungan Penetapan Upah Minimum dimana perhitungan upah minimum berdasarkan Pasal 44 ayat (2) PP 78 Tahun 2015 menggunakan Formula $UM_n = U_{Mt} + \{U_{Mt} \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})\}$. (vide bab penjelasan Pasal 44 ayat (2) PP 78 Tahun 2015), penetapan Upah Minimum berdasarkan Inflasi Nasional dan Pertumbuhan Ekonomi Nasional sedangkan masing-masing Provinsi dan Kabupaten/Kota di Seluruh Indonesia khususnya di Provinsi Jawa Barat mempunyai Inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi/besar dari inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional, sangat tidak adil apabila pekerja/buruh di Jawa Barat Upah Minimumnya mengacu terhadap inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional;

“**Asas Ketertiban Dan Kepastian Hukum**” adalah bahwa setiap materi muatan Peraturan Perundang-undangan harus dapat mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum;

Bahwa Provinsi DKI Jakarta untuk menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2016 tidak mengacu pada Formula PP 78 Tahun 2015 dimana Gubernur DKI Jakarta dalam penetapan Upah Minimum Provinsi tahun 2016 mengacu terhadap Inflasi dan Pertumbuhan Ekonomi DKI Jakarta bukan Inflasi Nasional sebesar (6,83%) dan Pertumbuhan Ekonomi Nasional sebesar (4,67%) sebagaimana Surat Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor B.232/MEN/PHIJSK-UPAH/X/2015 tertanggal 23 Oktober 2015 tentang Penyampaian Data Tingkat Inflasi Nasional dan Pertumbuhan Produk Domestik Bruto Tahun 2015. Bahwa faktanya Pemerintah Daerah DKI Jakarta menetapkan Upah Minimum Provinsi Tahun 2016 sebesar 14,5% dari Upah Minimum sebelumnya, dengan demikian jelas PP 78 Tahun 2015 yang dibentuk oleh pemerintah tidak mencerminkan “**Kepastian Hukum**” terutama Pasal 44 ayat (2) PP 78 Tahun 2015 sepanjang mengenai Formula perhitungan Penetapan Upah Minimum dimana perhitungan upah minimum berdasarkan



Pasal 44 ayat (2) PP 78 Tahun 2015 menggunakan Formula $UMn = UMt + \{UMt \times (Inflasi + \% \Delta PDBt)\}$. (vide bab penjelasan Pasal 44 ayat (2) PP 78 Tahun 2015), penetapan Upah Minimum berdasarkan Inflasi Nasional dan Pertumbuhan Ekonomi Nasional sedangkan masing-masing Provinsi dan Kabupaten/Kota di Seluruh Indonesia khususnya di Provinsi Jawa Barat mempunyai Inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi/besar dari inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional, sangat tidak adil apabila pekerja/buruh di Jawa Barat Upah Minimumnya mengacu terhadap inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional;

B. Pertimbangan umum;

Sebelum menguraikan permohonan keberatan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan *a quo* dan karena itu mengajukan permohonan Hak Uji Materiil, perlu Pemohon sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah mitra Pemerintah yang berkaitan dengan Hubungan Industrial atau Ketenagakerjaan dalam rangka mengembangkan perekonomian dan pembangunan demi tercapainya salah satu cita-cita Pemerintah Negara Indonesia yaitu meningkatkan kesejahteraan umum;
2. Bahwa tanpa meninggalkan sikap kritis untuk hal-hal yang akan merugikan perekonomian maupun hak-hak para pekerja/buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh akan selalu mendukung upaya-upaya Pemerintah untuk mencapai/meningkatkan upah yang layak bagi pekerja/buruh berdasarkan upah minimum;
3. Bahwa namun demikian, Pemohon perlu menyampaikan bahwa terdapat ketentuan-ketentuan dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 *a quo* yang bisa menyebabkan kontra produktif bagi kelangsungan upah yang layak bagi pekerja/buruh karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dan karena tidak sesuai dengan Asas Keadilan dan Asas Kepastian Hukum yang menjadi pilar atau filosofi Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, sehingga bisa mengganggu perekonomian dan system pengupahan itu sendiri;
4. Bahwa karena Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan maka Pemohon terlebih dahulu menempuh upaya



dengan menyampaikan penolakan untuk segera dicabut PP Nomor 78 Tahun 2015;

5. Bahwa karena sampai saat ini penyampaian penolakan atas ditetapkannya PP Nomor 78 Tahun 2015 *a quo* tidak mendapat tanggapan dari Pemerintah Pusat, maka mengingat bahwa Indonesia adalah negara hukum yang demokratis dengan dilandasi itikad yang baik Pemohon menempuh upaya dengan menggunakan Hak Uji Materiil yang kami mohon dibawah ini;
6. Bahwa adanya dukungan penolakan atas PP Nomor 78 Tahun 2015 dari pemerintah dari berbagai daerah secara tertulis yang telah menyampaikan usulan/aspirasi kepada Pemerintah Pusat untuk mencabut/menangguhkan PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yaitu:
 - a. Surat Penyampaian usulan Penangguhan PP Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dari Pimpinan Komisi IX DPR RI Nomor PW/1693/DPR RI/XI/2015 pada tanggal 4 November 2015;
 - b. Surat Penyampaian Aspirasi Penolakan PP 78/2015 dari Wakil Bupati Bandung Barat Nomor: 568/1284/Dinsosnakertran pada tanggal 4 November 2014;
 - c. Surat Penyampaian Aspirasi DPRD Kabupaten Bandung Barat Nomor 172/1891-DPRD/X/2015 pada tanggal 29 Oktober 2015;
 - d. Surat Pernyataan Wakil Bupati Sumedang Nomor: 560/5416/DSTKT/2015 pada tanggal 22 Oktober 2015;
 - e. Surat Rekomendasi Aspirasi Bupati Bandung Nomor: 561/1903-Disnaker/2015 pada tanggal 20 Oktober 2015;

C. Uraian Kerugian Pekerja/Buruh;

Bahwa secara umum ketentuan dalam PP 78 Tahun 2015 yang kami ajukan keberatan kami anggap merugikan kepentingan Pekerja/Buruh karena antara lain:

1. Bahwa Pasal-pasal dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan tidak memperhatikan Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Yang Baik sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 yang diatur dalam Pasal 96 BAB XI mengenai Partisipasi Masyarakat yakni sebagai berikut:



- (1) Masyarakat berhak memberikan masukan secara lisan dan/atau tertulis dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.
 - (2) Masukan secara lisan dan/atau tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui:
 - a. Rapat dengar pendapat umum;
 - b. Kunjungan kerja;
 - c. Sosialisasi; dan/atau
 - d. Seminar, lokakarya, dan/atau diskusi;
 - (3) Masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah orang perseorangan atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan atas substansi Rancangan Peraturan Perundang-undangan;
 - (4) Untuk memudahkan masyarakat dalam memberikan masukan secara lisan dan/atau tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1), setiap Rancangan Peraturan Perundang-undangan harus dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat;
2. Serikat pekerja/buruh tidak dilibatkan dalam kenaikan upah minimum; Bahwa faktanya Termohon dalam perumusan, penyusunan dan pembentukan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan ini tidak melibatkan unsur dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengusaha untuk dapat menentukan upah minimum. Dimana dalam Dunia Ketenagakerjaan dikenal istilah Tripartit yang terdiri dari Unsur Pemerintah, Unsur Pengusaha dan Unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk mengambil langkah-langkah atas setiap kebijakan ataupun peraturan-peraturan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan. Bahwa keterlibatan dari unsur Serikat pekerja/Serikat Buruh dan Pengusaha juga diatur dalam Konvensi ILO Nomor 144 Tentang **Konsultasi Tripartit Untuk Meningkatkan Pelaksanaan Standar-Standar Ketenagakerjaan Internasional**;
- Bahwa Lembaga Kerja sama Tripartit yang dimaksud diatas telah juga tertuang dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 107 yaitu:
- (1) Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan;



- (2) *Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), terdiri dari:*
 - a. *Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/ Kota; dan*
 - b. *Lembaga Kerja sama Tripartit Sektorale Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota;*
- (3) *Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh;*
- (4) *Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah;*

Bahwa sesuai dengan ayat 4 di atas pemerintah telah mengeluarkan PP No 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit dan telah diubah dengan mengeluarkan PP Nomor 46 Tahun 2008 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit. Bahwa apa yang dimaksud dengan LKS Tripartit sesuai dengan Pasal 2 ayat (1) PP Nomor 8 Tahun 2005 yaitu: *“Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh;”*

Bahwa dengan jelas pula disebutkan sesuai Pasal 3 PP Nomor 8 Tahun 2005 yaitu : *“LKS Tripartit Nasional mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Presiden dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan secara nasional;”*

3. Formula perhitungan upah minimum yang diatur dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bertentangan dengan konstitusi; Bahwa dalam salah satu UUD 1945 disebutkan, setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, hal yang sama juga ditegaskan dalam UU 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Adapun instrumen untuk memenuhi hidup yang layak itu adalah KHL, Tetapi



dengan adanya PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, KHL tidak lagi dipakai sebagai salah satu acuan untuk menetapkan upah minimum. Adapun pasal-pasal yang telah dilanggar konstitusinya adalah Pasal 1 ayat 30, Pasal 4 huruf d, Pasal 88, Pasal 89, dan Pasal 98 terhadap UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini jelas merupakan bukti pelanggaran konstitusi terhadap peraturan perundang-undangan yang berada di atas peraturan pemerintah *a quo*;

4. Formula perhitungan upah minimum yang diatur dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan tidak mempertimbangkan faktor-faktor dalam penentuan upah minimum;

Bahwa penetapan upah minimum di banyak negara tidak terlepas dari kebijakan ILO berkenaan upah minimum sebagaimana tercermin dalam sejumlah konvensi dan rekomendasi ILO. Satu konvensi yang terpenting berkenaan dengan upah minimum adalah Konvensi ILO Nomor 131 yang secara khusus mengatur upah minimum di negara-negara berkembang, diadopsi Tahun 1970. Konvensi ini muncul dikarenakan fakta bahwa perundingan bersama dan mekanisme lainnya dalam penentuan upah tidak berjalan seluas dan secepat yang diharapkan. Pada Pasal 3 dari konvensi tersebut mensyaratkan bahwa pihak yang berwenang dalam menentukan upah minimum harus mempertimbangkan beberapa unsur berikut ini:

- (a) Kebutuhan dari pekerja dan keluarganya, dengan mempertimbangkan tingkat upah secara umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan perlindungan social dan standar kehidupan relatif dari kelompok sosial lainnya;
- (b) Faktor ekonomi, termasuk tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat produktivitas, dan kemampuan untuk mencapai dan menjaga tingkat pekerjaan yang tinggi. (*the desirability of attaining and maintaining a high level of employment*);

Bahwa adapun faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum meliputi:

- a. Nilai KHL yang diperoleh dan ditetapkan dari hasil survei;
- b. Produktivitas makro yang merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama;
- c. Pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB;



- d. Kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama;
- e. Kondisi usaha yang paling tidak mampu (*marginal*) yang ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha marginal di daerah tertentu pada periode tertentu;

Alasan-Alasan Keberatan Pemohon Dalam Mengajukan Permohonan Uji Materiil (*Judicial Review*) Terhadap Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan;

Berikut ini Pemohon akan menyampaikan alasan-alasan keberatan terhadap diberlakukannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang telah melanggar dan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya yang berkedudukan dan hierarkinya lebih tinggi, yakni:

I. Pasal 44 Ayat 1 Dan 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, Selanjutnya Disingkat Menjadi PP Nomor 78 Tahun 2015;

Uraian:

1. Pokok masalah adalah mengenai "Formula Perhitungan Upah;"
2. Bunyi Pasal 44 ayat 1 PP Nomor 78 Tahun 2015 adalah sebagai berikut:
"Penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan Upah minimum;"
Bunyi Pasal 44 ayat 2 PP Nomor 78 Tahun 2015 adalah sebagai berikut:
*"Formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:
 $UMn = UMt + \{UMt \times (Inflasit + \% \Delta PDBt)\};"$*
3. Bahwa "Formula perhitungan Upah minimum" sebagaimana tersebut diatas ternyata merupakan rumus perhitungan upah minimum yang baru yang diatur oleh PP Nomor 78 Tahun 2015 kepada Gubernur yang hasil akhir atau tujuannya adalah untuk menetapkan upah minimum yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap;
4. Bahwa "Formula perhitungan Upah minimum" *a quo* tidak dikenal atau bertentangan dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang



Ketenagakerjaan, sehingga perlu dikaji lebih mendalam melalui permohonan Hak Uji Materiil *a quo*;

5. Bahwa “Formula perhitungan Upah minimum” *a quo* dalam konteks untuk penetapan upah minimum telah menghilangkan fungsi dari Dewan Pengupahan sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 89 ayat 3 yaitu “Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota;”
6. Pada prinsipnya, perihal upah minimum telah diatur dalam Pasal 89 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang bunyinya sebagai berikut:
 - (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
 - a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak;
 - (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota;
 - (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri;

Bahwa yang dimaksud dengan Keputusan Menteri sebagaimana yang diatur dalam Pasal 89 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak;

7. Bahwa menurut Pemohon Hak Uji Materiil, rumus perhitungan “Formula perhitungan Upah minimum” untuk menentukan Upah Minimum tersebut adalah tidak tepat karena seharusnya terlebih dahulu diatur dengan undang-undang, dalam hal ini UU Ketenagakerjaan sebagai acuan dalam membuat rumus dalam penetapan Upah Minimum mengingat penetapan upah minimum



yang dilakukan oleh Kepala Daerah Masing-masing didasarkan atas pertimbangan faktor-faktor sebagaimana yang telah tercantum pada Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak Pasal 6 ayat 2 yaitu:

Dalam penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Gubernur harus membahas secara simultan dan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Nilai KHL yang diperoleh dan ditetapkan dari hasil survei;
 - b. Produktivitas makro yang merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama;
 - c. Pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB;
 - d. Kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama;
 - e. Kondisi usaha yang paling tidak mampu (*marginal*) yang ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha marginal di daerah tertentu pada periode tertentu;
8. Bahwa tiba-tiba saja dengan PP Nomor 78 Tahun 2015, membuat rumus perhitungan baru yang disebut dengan "Formula perhitungan Upah minimum" yang pada dasarnya tidak diberi kekuatan hukum sebagaimana yang sudah diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga Pemohon menilai dan karenanya harus berpendapat bahwa telah terjadi "Penambahan Ketentuan secara tidak sah" yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan yang derajat atau tingkatannya dibawah Undang-Undang Ketenagakerjaan;
9. Bahwa ketentuan pasal ini dengan adanya "Formula perhitungan Upah minimum" telah menghilangkan fungsi Dewan Pengupahan untuk memberikan Rekomendasi kepada Gubernur, dimana ketentuan ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 89 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana pembahasan kami di atas;
10. Bahwa dengan tidak dilibatkannya Dewan Pengupahan untuk memberikan rekomendasi kepada Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum telah terbukti menimbulkan permasalahan hukum



baru bagi Pemohon khususnya para pekerja untuk dapat mencapai Kebutuhan Hidup Layak. Hal ini juga sejalan dengan Pasal 28 D ayat 2 UUD 1945 yaitu: *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;”*

11. Bahwa menurut Pemohon Penyusunan peraturan perundang-undangan sebagaimana tersebut dalam Pasal 44 ayat (1) dan ayat (2) serta kaitannya yaitu Pasal 45 ayat (2); Pasal 47 ayat (1), sepanjang yang menyangkut “Formula perhitungan Upah minimum” adalah:

- A. Tidak sesuai dengan “Asas Kelembagaan” (Pejabat Pembentuk Peraturan Perundang-undangan yang tepat) sebagaimana diatur dalam Pasal 5 huruf b Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Karena seharusnya “Formula perhitungan Upah minimum” yang sangat penting dan mempunyai akibat hukum yang luas tersebut diatur/dimuat di UU Ketenagakerjaan sehingga DPR sesuai dengan Pasal 5 ayat (1) jo Pasal 20 ayat (1) UUD 1945 bisa ikut menyetujui adanya penambahan “Formula perhitungan Upah minimum;”
- B. Tidak sesuai dengan “Asas Kesesuaian”, sebagaimana diatur dalam Pasal 5 huruf c UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, karena dalam pembentukan peraturan perundang-undangan seharusnya benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarkinya, karena itu seharusnya “Formula perhitungan Upah minimum” diatur dalam Undang-Undang bukan dengan Peraturan Pemerintah;
- C. Tidak sesuai dengan asas “kejelasan rumusan” sebagaimana diatur dalam Pasal 5 huruf f UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan karena rumusannya menimbulkan multitafsir dan keraguan atau tumpang tindih dimana dengan jelas pada UU Ketenagakerjaan Pasal 89 ayat 3 dalam menetapkan Upah Minimum Gubernur harus memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan bukanlah berdasarkan Formula perhitungan Upah Minimum;



12. Bahwa apabila ditinjau dari materi muatan atau substansinya sebagaimana diatur dalam Pasal 6 UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan maka Pasal 44 ayat (1) PP Nomor 78 Tahun 2015 tidak mencerminkan:
- Keadilan, karena dalam penentuan Upah minimum melalui “Formula Perhitungan Upah Minimum” tidak berpihak pada Pekerja/Buruh sehingga akan menimbulkan upah murah bagi pekerja/buruh;
 - Kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan, bahwa pemerintah hanya dengan semata-mata mengeluarkan kebijakan paket ekonomi jilid IV telah mengenyampingkan peran dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam perumusan PP Nomor 78 Tahun 2015 *a quo*. Bahwa pada pemaparan kami di atas dengan jelas Dimana dalam Dunia Ketenagakerjaan dikenal istilah Tripartit yang terdiri dari Unsur Pemerintah, Unsur Pengusaha dan Unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk mengambil langkah-langkah atas setiap kebijakan ataupun peraturan-peraturan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan;
 - Ketertiban dan kepastian hukum; karena apabila pelaksanaan penetapan upah minimum dengan menggunakan Formulasi Perhitungan Upah Minimum dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 ini tetap diberlakukan maka akan secara terus menerus menimbulkan keresahan dan kegelisahan pada pekerja/buruh, bahwa apabila penentuan upah minimum mengikuti UU Ketenagakerjaan maka akan terjadi ketertiban dan pasti menjadi terganggu dengan adanya ketentuan pada Pasal 44 ayat (1) PP Nomor 78 Tahun 2015 *a quo*;
 - Keseimbangan, keserasian dan keselarasan karena antara kepentingan Pekerja dan kepentingan Pemerintah nyata-nyata tidak seimbang dan tidak serasi serta selaras mengingat dalam penentuan Upah minimum setiap tahunnya harus dihitung berdasarkan formula perhitungan upah minimum tidak melalui survey pasar terlebih dahulu yang akan direkomendasikan kepada Gubernur oleh Dewan Pengupahan;
13. Bahwa Pemohon juga berpendapat sesuai dengan jiwa UU Nomor 13 Tahun 2003 *a quo* dan sesuai dengan prinsip *Lex Superiori Derogat Lex Inferiori* seharusnya PP Nomor 78 Tahun 2015 yang merupakan



aturan pelaksanaan dari UU Ketenagakerjaan tidak boleh menciptakan hal-hal yang baru yang memperluas ketentuan yang ada dalam UU Ketenagakerjaan;

14. Bahwa menurut Ajaran Teori Norma Hukum Berjenjang yang antara lain diintrodusir oleh Hans Kelsen yang dikenal dengan nama "*Stufenbau des Recht*", antara lain dapat dikatakan bahwa Norma Hukum yang lebih rendah memperoleh kekuatan dan keabsahaan hukum dari Norma Hukum yang lebih tinggi. Itu sebabnya peraturan perundang-undangan yang lebih rendah seperti peraturan pemerintah tidak boleh bertentangan dengan undang-undang;

15. Bahwa Pasal 7 ayat (2) UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menyatakan sebagai berikut: "*Kekuatan hukum Peraturan Perundang-Undangan adalah sesuai dengan hierarki sebagaimana dimaksud pada ayat (1);*"

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

16. Bahwa Pasal 7 ayat (1) UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan mengatur sebagai berikut: "*Jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan terdiri atas:*

- a. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;*
- b. *Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;*
- c. *Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;*
- d. *Peraturan Pemerintah;*
- e. *Peraturan Presiden;*
- f. *Peraturan Daerah Provinsi; dan*
- g. *Peraturan Daerah Kabupaten/Kota;*"

Dengan kata lain, Pasal 7 UU Nomor 12 Tahun 2011 tersebut memang dijiwai oleh Asas *Lex Superiori Derogate Lex Inferiori*. Bahwa dengan demikian PP Nomor 78 Tahun 2015 kedudukannya lebih rendah dari UU Ketenagakerjaan;



17. Bahwa menurut Pemohon, ketentuan PP Nomor 78 Tahun 2015 mengenai "Formula Perhitungan Upah Minimum" tersebut juga rawan terhadap tidak berfungsinya Tugas Dewan Pengupahan untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam rangka penetapan UMP, UMK, dan UMSP dan/atau UMSK. Bahwa hal ini jelas tidak sesuai dengan asas kepastian hukum yang menjadi landasan, Asas dan Tujuan dari UU Ketenagakerjaan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 UU Ketenagakerjaan yang pada akhirnya bisa merugikan keadilan bagi Pekerja/buruh;
18. Bahwa mengenai munculnya/diintrodukirnya "Formula Perhitungan Upah Minimum" sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat 1 dan 2 PP Nomor 78 Tahun 2015 sebenarnya bukan didasarkan pada kewenangan atributif. Tidak ada amanat dari UU Ketenagakerjaan agar pemerintah membuat peraturan pelaksanaan yang membuat perhitungan rumus baru untuk menetapkan Upah Minimum pada setiap masing-masing Gubernur di daerahnya masing-masing berupa "Formula Perhitungan Upah Minimum" *a quo*. Dengan demikian sesuai dengan Hukum Tata Usaha Negara (Hukum Administrasi Pemerintahan) ketentuan *a quo* dibuat berdasarkan prinsip "*Freis Emersen*" atau kebebasan bertindak dari Pemerintah karena menghadapi kerancuan aturan atau karena aturan-aturannya tidak lengkap. Namun demikian menurut Pemohon pembentukan aturan pelaksanaan yang tidak diamanatkan oleh undang-undangnya seperti halnya kewenangan "Formula Perhitungan Upah Minimum" *a quo* seharusnya didasarkan pada *dolmatigheid* yang jelas yang sangat diperlukan dan harus juga didasarkan pada Asas Umum Pemerintahan Yang Baik. UU Ketenagakerjaan sudah mengatur tentang Penetapan Upah Minimum tidak ada lagi perlunya mengatur mengenai "Formula Perhitungan Upah Minimum" yang tidak berdasarkan sesuai dengan amanat dari UU Ketenagakerjaan Pasal 89 ayat 3 yang pada akhirnya merugikan Pekerja/Buruh, sehingga kurang sesuai dengan Asas Keadilan Dan Kepastian Hukum;
19. Bahwa sehubungan dengan uraian tersebut di atas, menurut Pemohon dapat disimpulkan secara sah dan meyakinkan ketentuan mengenai "Formula perhitungan Upah minimum" sebagaimana tersebut pada Pasal 44 ayat (1), (2) PP Nomor 78 Tahun 2015 telah terbukti;



- a. Bertentangan atau setidaknya tidak sesuai dengan Pasal 89 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai penetapan Upah Minimum;
 - b. Pembentukan peraturan/ketentuan mengenai “Verifikasi” *a quo* tidak memenuhi ketentuan yang berlaku sebagaimana diatur dalam Pasal 5 dan 7 UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
20. Bahwa oleh karenanya, mohon kepada Majelis Hakim Agung Yang Mulia yang memeriksa dan mengadili perkara Hak Uji Materiil *a quo* untuk memutuskan tidak sah serta tidak mengikat dan karenanya mencabut Pasal 44 ayat (1) dan ayat (2) PP Nomor 78 Tahun 2015 dari PP Nomor 78 Tahun 2015 dan dengan menggunakan alasan, dalil atau pertimbangan hukum yang sama (*mutatis mutandis*) juga menyatakan karenanya tidak sah dan tidak berlaku sepanjang mengenai “Formula perhitungan Upah minimum” yang diatur dalam pasal-pasal terkait PP Nomor 78 Tahun 2015, yaitu:

Pasal 45 ayat (2):

(2) *Penetapan Upah minimum provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (2);*

Pasal 47 ayat (1):

(1) *Penetapan Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (2);*

II. Pasal 43 Ayat 5 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, Selanjutnya Disingkat Menjadi PP Nomor 78 Tahun 2015;

Uraian:

1. Pokok masalah adalah mengenai “Peninjauan komponen jenis kebutuhan hidup ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun;”
2. Bunyi Pasal 43 ayat 5 PP Nomor 78 Tahun 2015 adalah sebagai berikut:
“Komponen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun;”



3. Bahwa Peninjauan jenis dan komponen akan Kebutuhan hidup layak dilakukan oleh Menteri atas hasil kajian Dewan Pengupahan Nasional. Data yang digunakan oleh Dewan Pengupahan Nasional bersumber dari data yang diolah oleh lembaga bidang statistik. Yang menjadi pertanyaan bagi Pemohon adalah Apakah ini berarti Dewan Pengupahan tidak lagi melakukan survey KHL setiap tahunnya ? sebagaimana yang telah diatur baik dalam undang-undang maupun peraturan pelaksana atas UU Ketenagakerjaan yang tercantum dalam pasal-pasal sebagai berikut:

a. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003:

Pasal 88 ayat 1:

“Setiap pekerja /buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;”

Pasal 89 ayat 3:

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

b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak;

Pasal 3:

Ayat 1:

“Nilai masing-masing komponen dan jenis KHL diperoleh melalui survei harga yang dilakukan secara berkala;”

Ayat 3:

“Survei dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dengan membentuk tim yang keanggotaannya terdiri dari anggota Dewan Pengupahan dari unsur tripartit, unsur perguruan tinggi/pakar, dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat;”

Ayat 4:

“Hasil survei sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan sebagai nilai KHL oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota;”

Pasal 6:



Ayat 1:

Penetapan Upah Minimum oleh Gubernur berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi;

Ayat 2:

Dalam penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Gubernur harus membahas secara simultan dan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Nilai KHL yang diperoleh dan ditetapkan dari hasil survei;
- b. Produktivitas makro yang merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama;
- c. Pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB;
- d. Kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama;
- e. Kondisi usaha yang paling tidak mampu (*marginal*) yang ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha marginal di daerah tertentu pada periode tertentu;

Ayat 3:

“Dalam penetapan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Gubernur memperhatikan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi Bupati/Walikota;”

- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum;

Pasal 8:

Ayat 1:

“Upah Minimum yang ditetapkan oleh gubernur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dan Pasal 7 berlaku terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.”

Pasal 2:

“Peninjauan besaran Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan 1 (satu) tahun sekali;”

4. Bahwa Jika penetapan upah minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak, sementara dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Komponen Kebutuhan Hidup Layak dan Jenis Kebutuhan Hidup dilakukan peninjauan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sekali, maka tujuan Penetapan Upah



Minimum sebagai jaring pengaman tidak akan mungkin tercapai, karena kenaikan upah sudah pasti berdasarkan Komponen Kebutuhan Layak dan Jenis Kebutuhan Hidup;

5. Bahwa Upah Minimum Propinsi (UMP) adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Propinsi. Upah minimum ini di tetapkan setiap satu tahun sekali oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan Propinsi. Penetapan upah minimum propinsi selambat-lambatnya 60 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum yaitu tanggal 1 Januari. Bahwa adapun mekanisme penetapan upah minimum Propinsi adalah sebagai berikut:
 1. Dewan pengupahan Propinsi membentuk tim survey yang keanggotaannya terdiri dari anggota dewan pengupahan dari unsur *tripartite*; unsur perguruan tinggi/pakar dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik Setempat;
 2. Tim survey tersebut kemudian melakukan survey harga berdasarkan komponen kebutuhan hidup buruh/pekerja lajang sebagaimana tercantum dalam lampiran Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012;
 3. Survey dilakukan setiap satu bulan sekali dari bulan Januari s/d September, sedang untuk bulan Oktober hingga Desember dilakukan prediksi dengan menggunakan metode *least square*. Hasil survey setiap bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapatkan nilai KHL;
 4. Berdasarkan hasil survei harga tersebut, Dewan Pengupahan Propinsi setelah mempertimbangkan faktor lainnya seperti produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha yang paling tidak mampu (usaha marginal), kemudian menyampaikan nilai KHL dan besaran nilai upah minimum propinsi kepada Gubernur. Berdasarkan rekomendasi dari Dewan pengupahan tersebut, kemudian Gubernur Menetapkan Besaran Nilai upah minimum;
 5. Penetapan Upah Minimum ini dilakukan 60 hari sebelum tanggal berlakunya yaitu setiap 1 Januari;
6. Bahwa Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah Upah Minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota. Penetapan Upah minimum kabupaten/kota dilakukan oleh Gubernur yang penetapannya harus lebih besar dari upah minimum propinsi. Penetapan upah minimum



ini dilakukan setiap satu tahun sekali dan ditetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum yaitu 1 Januari. Bahwa adapun mekanisme penetapan Upah Minimum Kabupaten/kota adalah sebagai berikut:

1. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota membentuk tim survey yang keanggotaannya terdiri dari anggota Dewan Pengupahan dari unsur *tripartit*, unsur perguruan tinggi/pakar, dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat;
2. Untuk Kabupaten/Kota yang belum terbentuk Dewan Pengupahan, maka survei dilakukan oleh Tim Survei yang dibentuk oleh Bupati/Walikota. Tim Survei ini keanggotaannya secara *tripartit* dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat;
3. Tim survey tersebut kemudian melakukan survey harga berdasarkan komponen kebutuhan hidup buruh/pekerja lajang sebagaimana tercantum dalam lampiran Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012;
4. Survey dilakukan setiap satu bulan sekali dari bulan Januari s/d September, sedang untuk bulan Oktober hingga Desember dilakukan prediksi dengan menggunakan metode *least square*. Hasil survey setiap bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapatkan nilai KHL;
5. Berdasarkan hasil survei harga tersebut, Dewan Pengupahan Kabupaten/kota kemudian menyampaikan nilai KHL dan mengusulkan besaran nilai UMK kepada Bupati/Walikota setempat yang selanjutnya disampaikan kepada Gubernur. Setelah mendengar saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Propinsi, kemudian Gubernur juga mempertimbangkan keseimbangan besaran nilai upah minimum diantara kabupaten/kota yang ada di propinsi tersebut; kemudian menetapkan besaran Nilai Upah Minimum Kabupaten/kota yang bersangkutan;
6. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota ditetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal 1 Januari (sesudah penetapan upah minimum propinsi);
7. Upah Minimum Kabupaten/Kota yang ditetapkan harus lebih besar dari Upah Minimum Propinsi;



7. Bahwa sebagaimana telah diuraikan di atas tentang mekanisme penetapan upah minimum. Survey upah minimum dilakukan oleh tim survey yang dibentuk oleh dewan pengupahan propinsi atau kabupaten/kota, dimana keanggotaannya terdiri dari anggota Dewan Pengupahan dari unsur tripartit, unsur perguruan tinggi/pakar, dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat. Jumlah tim survey yang dibentuk disesuaikan dengan kebutuhan dan anggota masing-masing tim survey sebanyak 5 orang yang terdiri dari 4 (empat) orang Anggota Dewan Pengupahan yang terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi/Pakar, dan 1 (satu) orang dari BPS setempat. Untuk kabupaten/kota yang belum terbentuk dewan pengupahan, maka survei dilakukan oleh Tim Survei yang dibentuk oleh Bupati/Walikota. Jumlah Tim Survei yang dibentuk disesuaikan dengan kebutuhan. Dimana anggota masing-masing Tim Survei berjumlah 4 (empat) orang, yang terdiri dari 1 (satu) orang unsur pengusaha, 1 (satu) orang unsur pekerja/buruh, 1 (satu) orang unsur Pemerintah, dan 1 (satu) orang dari BPS setempat;
8. Bahwa berdasarkan mekanisme yang telah kami paparkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa "Formula Perhitungan Upah minimum" yang diatur dalam Pasal 44 ayat (1) dan ayat (2) PP Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan tidak sejalan atau saling bertolak belakang dimana untuk setiap tahunnya dalam kurun waktu 5 (lima) tahun Dewan Pengupahan tidak melakukan survey pasar sebagaimana yang telah tercantum dalam Pasal 43 ayat 5 PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
9. Bahwa juga berdasarkan pasal-pasal di atas maka sudah jelas komponen kebutuhan hidup layak (KHL) perlu ditinjau setiap tahun. Yang dijadikan patokan sebagai dasar perhitungan upah minimum, tinjauan KHL per tahunnya dapat mengakomodir seluruh kebutuhan pekerja, karena komponen KHL bersifat dinamis atau selalu berubah-ubah;
10. Bahwa dengan pemberlakuan "Peninjauan komponen jenis kebutuhan hidup ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun" Pasal 43 ayat 5 PP Nomor 78 Tahun 2015 juga dapat menimbulkan permasalahan hukum baru bagi Pemohon khususnya para pekerja



untuk dapat mencapai Kebutuhan Hidup Layak. Sebagaimana hal diatas tersebut tidak sesuai dengan amanat dalam UUD 1945 yaitu:

Pasal 27 : *"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;"*

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

Sehingga dengan demikian pembatasan dalam peninjauan komponen jenis kebutuhan hidup layak dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sungguh tidak selaras dengan hak asasi yang diatur dalam UUD '45 dimaksud dan sulit untuk mengelak dari kesan adanya arogansi kekuasaan yang tentunya tidak sesuai dengan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik;

11. Bahwa Pasal 43 ayat (5) PP Nomor 78 Tahun 2015 juga telah nyata-nyata mengurangi hak dari Dewan Pengupahan untuk melakukan survey terhadap kebutuhan hidup layak (KHL) yang telah dijamin oleh UU Ketenagakerjaan;
12. Bahwa ditinjau dari sudut pembentukan peraturan perundang-undangan (*legal drafting*) Pasal 43 ayat (5) PP Nomor 78 Tahun 2015 juga tidak sesuai dengan:
 - a. Ajaran teori Norma Hukum Berjenjang (*Stufenbau theorie des recht*) di Indonesia sebagaimana tercermin dalam Pasal 7 ayat (2) UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang mengatur sebagai berikut: *"Kekuatan hukum peraturan perundang-undangan adalah sesuai dengan hierarki sebagaimana dimaksud pada ayat (1);"*
Penjelasan dari Pasal 7 ayat (2) tersebut adalah sebagai berikut: *"Dalam ketentuan ini yang dimaksud dengan "hierarki" adalah perjenjangan setiap jenis peraturan perundang-undangan yang didasarkan pada asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi;"*
 - b. Bahwa Pasal 7 ayat (1) UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan mengatur sebagai berikut:



1. Jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan terdiri atas:
 - a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945
 - b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
 - c. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
 - d. Peraturan Pemerintah;
 - e. Peraturan Presiden;
 - f. Peraturan Daerah Provinsi; dan
 - g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota;

Bahwa oleh karena itu PP Nomor 78 Tahun 2015 yang kedudukannya dibawah undang-undang seharusnya tidak boleh bertentangan dan juga tidak boleh mengurangi/menambah ketentuan yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

13. Bahwa dilihat dari Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik sebagaimana diatur dalam Pasal 5 UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, maka Pasal 43 ayat (5) PP Nomor 78 Tahun 2015 juga tidak mengindahkan:
 1. Asas “Kelembagaan”, karena seharusnya substansi Pasal 45 ayat (5) tersebut diatur oleh Pemerintah bersama DPR dalam bentuk Undang-Undang (artinya UU Ketenagakerjaan harus diamandemen), bukan ditentukan sendiri oleh Pemerintah mengingat substansinya yang mengurangi hak dari Dewan Pengupahan yang dijamin dalam Pasal 98 UU Ketenagakerjaan;
 2. Asas “Dapat Dilaksanakan”, karena ketentuan Pasal 43 ayat (5) PP Nomor 78 Tahun 2015 tersebut akan sulit diterapkan mengingat akan selalu terjadi benturan antara kepentingan Serikat pekerja dengan Pengusaha, dengan kata lain tidak efektif;
 3. Asas “Kejelasan Rumusan”, karena rumusan Pasal 43 ayat (5) PP Nomor 78 Tahun 2015 bersifat multitafsir mengingat jelas bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan sehingga juga akan menyengsarakan Pekerja karena tidak terpenuhinya Standar Kebutuhan Hidup Layak Pekerja/buruh dalam penentuan upah minimum;



4. Asas “Kesesuaian”, karena rumusan Pasal 43 ayat (5) PP Nomor 748 Tahun 2015 *a quo* tidak memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan;
14. Bahwa apabila ditinjau dari materi muatan atau substansinya sebagaimana diatur dalam Pasal 6 UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan maka Pasal 43 ayat (5) PP Nomor 78 Tahun 2015 tidak mencerminkan:
 1. Keadilan, karena dengan peninjauan komponen dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sangatlah tidak mencerminkan rasa keadilan bagi pekerja karena jelas apabila pasal ini tetap dilaksanakan maka pekerja/buruh untuk mencapai kebutuhan hidup yang layak tidak dapat tercapai dimana apabila harga-harga bahan pokok melejit naik apakah jenis komponen kebutuhan hidup layak harus menunggu untuk ditinjau 5 (lima) tahun berikutnya? Jelas hal ini merugikan pekerja/buruh;
 2. Kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan, karena Dewan Pengupahan sebagaimana yang telah diamanatkan oleh UU Ketenagakerjaan memberikan rekomendasi kepada Gubernur untuk dapat menetapkan Upah Minimum berdasarkan hasil survey pasar yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan;
 3. Ketertiban dan kepastian hukum; karena pelaksanaan Pengupahan apabila mengikuti UU Ketenagakerjaan akan tertib dan pasti menjadi terganggu dengan adanya ketentuan pada Pasal 43 ayat (5) PP Nomor 78 Tahun 2015 *a quo*;
 4. Keseimbangan, keserasian dan keselarasan karena antara kepentingan Serikat Pekerja, Pengusaha dan kepentingan Pemerintah nyata-nyata tidak seimbang dan tidak serasi serta selaras mengingat Pekerja/Buruh harus mentaati begitu saja PP Nomor 78 Tahun 2015 *a quo* meskipun sebagaimana pasal-pasal yang telah pemohon uraikan diatas tidak sesuai atau telah bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan;
15. Bahwa Pasal 43 ayat (5) PP Nomor 78 Tahun 2015 sebenarnya tidak diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga dapat dikatakan sebagai “*unpartialistic*” atau tidak atas perintah UU dan sekiranya kepentingan tersebut dianggap bertumpu pada aspek “*doelmatigheid*” (atau tujuan/



kemanfaatannya) sebagai bentuk dari pelaksanaan prinsip “*Freis emerssen*” dalam hukum administratif (prinsip kebebasan bertindak yang diberikan kepada pemerintah), tetapi tindakan pemerintah tersebut tetap tidak boleh bertentangan dengan undang-undang dan harus memperhatikan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik serta Asas Kepatutan yang menurut Pemohon ternyata semuanya itu dilanggar oleh pemerintah;

16. Bahwa sehubungan dengan uraian tersebut di atas, menurut Pemohon dapat disimpulkan secara sah dan meyakinkan ketentuan mengenai “Peninjauan komponen jenis kebutuhan hidup ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun” sebagaimana dimaksud pada Pasal 43 ayat (5) PP Nomor 78 Tahun 2015 telah terbukti;
 - a. Bertentangan atau setidaknya tidak sesuai dengan Pasal 89 ayat (4) yang mengatur mengenai penetapan Upah Minimum;
 - b. Pembentukan peraturan/ketentuan mengenai “Peninjauan komponen jenis kebutuhan hidup ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun” *a quo* tidak memenuhi ketentuan yang berlaku sebagaimana diatur dalam Pasal 5, 6 dan 7 UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
17. Bahwa oleh karenanya, mohon kepada Majelis Hakim Agung Yang Mulia yang memeriksa dan mengadili perkara Hak Uji Materiil *a quo* untuk memutuskan tidak sah serta tidak mengikat dan karenanya mencabut Pasal 43 ayat (5) PP Nomor 78 Tahun 2015 dari PP Nomor 78 Tahun 2015 dan dengan menggunakan alasan, dalil atau pertimbangan hukum yang sama (*mutatis mutandis*) juga menyatakan karenanya tidak sah dan tidak berlaku sepanjang mengenai “Peninjauan komponen jenis kebutuhan hidup ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun” yang diatur dalam pasal-pasal terkait PP Nomor 78 Tahun 2015, yaitu:

Pasal 45 ayat (3):

“Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (5), gubernur menetapkan Upah minimum provinsi dengan memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan provinsi;”

Pasal 47 ayat (2):



“Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (5), gubernur menetapkan Upah minimum kabupaten/kota dengan memperhatikan rekomendasi bupati/walikota serta saran dan pertimbangan dewan pengupahan provinsi;”

Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, maka selanjutnya Pemohon mohon kepada Ketua Mahkamah Agung berkenan memeriksa permohonan keberatan dan memutuskan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan Permohonan Keberatan/Hak Uji Materiil yang diajukan Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, setidaknya Pasal 43 ayat (5) jo. Pasal 45 ayat (3); Pasal 47 ayat (2) dan Pasal 44 ayat (1), ayat (2) jo. Pasal 45 ayat (2) jo. Pasal 47 ayat (1) bertentangan dengan:
 - a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - b. Undang-Undang 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
 - c. Undang-Undang 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
 - d. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama *Tripartit*;
 - e. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi lembaga Kerja sama *Tripartit*;
3. Menyatakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, setidaknya Pasal 43 ayat (5) jo. Pasal 45 ayat (3); Pasal 47 ayat (2) dan Pasal 44 ayat (1), ayat (2) jo. Pasal 45 ayat (2) jo. Pasal 47 ayat (1) adalah batal demi hukum;
4. Menyatakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, setidaknya Pasal 43 ayat (5) jo. Pasal 45 ayat (3); Pasal 47 ayat (2) dan Pasal 44 ayat (1), ayat (2) jo. Pasal 45 ayat (2) jo. Pasal 47 ayat (1), tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
5. Menyatakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan pembentukannya tidak sesuai ketentuan hukum yang berlaku dan tidak memenuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, sehingga batal demi hukum dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat



setidak-tidaknya Menyatakan Pasal 43 ayat (5) jo. Pasal 45 ayat (3); Pasal 47 ayat (2) dan Pasal 44 ayat (1), ayat (2) jo. Pasal 45 ayat (2) jo. Pasal 47 ayat (1) batal demi hukum dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat;

6. Memerintahkan Kepada Pemerintah Republik Indonesia untuk mencabut dan menyatakan tidak berlaku lagi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan setidak-tidaknya Pasal 43 ayat (5) jo. Pasal 45 ayat (3); Pasal 47 ayat (2) dan Pasal 44 ayat (1), ayat (2) jo. Pasal 45 ayat (2), Pasal 47 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
7. Memerintahkan kepada Panitera Mahkamah Agung Republik Indonesia untuk mencantumkan Petikan Putusan ini didalam Berita Negara Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
8. Menghukum Termohon untuk membayar uang perkara;

Atau:

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Agung Republik Indonesia berpendapat lain, mohon kiranya agar diberikan putusan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

1. Foto copy Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Bukti P-1);
2. Foto copy Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan(Bukti P-2);
3. Foto copy Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (Bukti P-3);
4. Foto copy Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Bukti P-4);
5. Foto copy Surat Tanda Bukti Pencatatan Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP TSK SPSI) dari Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Bandung dengan Nomor Bukti Pencatatan 09/PD.SPTSK.SPSI/CCT/1/X/9/2001 pada tanggal 5 September 2001 (Bukti P-5);
6. Foto copy Surat Keputusan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia tentang Penguksan Komposisi dan Personalia Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

FSP TSK SPSI) Jawa Barat Nomor Kep.023-A/PP/FSP TSK-SPSI/06.2014 ditetapkan di Jakarta tanggal 14 Juni 2014 (Bukti P-6);

7. Foto copy Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia berdasarkan Keputusan Musyawarah Nasional VII FSP TSK-SPSI Tahun 2014 Nomor Kep.06/MUNAS VII FSP TSK-SPSI/X/2014 tentang Penyempurnaan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga FSP TSK - SPSI (Bukti P-7);
8. Foto copy Peraturan Menteri Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (Bukti P-8);
9. Foto copy Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan (Bukti P-9);
10. Foto copy Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah (Bukti P-10);
11. Foto copy Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit (Bukti P-11);
12. Foto copy Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Bukti P-12);
13. Foto copy Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum (Bukti P-13);
14. Foto copy Konvensi ILO Nomor 144 tentang Konsultasi Tripartit untuk Meningkatkan Pelaksanaan Standar-Standar Ketenagakerjaan Internasional (Bukti P-14);
15. Foto copy Konvensi ILO Nomor K131 tentang Konvensi Penetapan Upah Minimum, 1970 (Bukti P-15);
16. Foto copy Surat Penyampaian Usulan Penangguhan PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dari Pimpinan Komisi IX DPR RI Nomor PW/1693/DPR RI/XI/2015 pada tanggal 4 November 2015 (Bukti P-16);
17. Foto copy Surat Penyampaian Aspirasi DPRD Kabupaten Bandung Barat Nomor 172/1891-DPRD/X/2015 pada tanggal 29 Oktober 2015 (Bukti P-17);
18. Foto copy Surat Rekomendasi Aspirasi Bupati Bandung Nomor 561/1903-Disnaker/2015 pada tanggal 20 Oktober 2015 (Bukti P-18);

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)



19. Foto copy Surat Penyampaian Aspirasi Penolakan PP 78/2015 dari Wakil Bupati Bandung Barat Nomor: 568/1284/Dinsosnakertran pada tanggal 4 November 2015 (Bukti P-19);

20. Foto copy Surat Pernyataan Wakil Bupati Sumedang Nomor 560/5416/DSTKT/2015 pada tanggal 22 Oktober 2015 (Bukti P-20);

Menimbang, bahwa permohonan keberatan hak uji materiil tersebut telah disampaikan kepada Termohon pada tanggal 14 Desember 2015 berdasarkan Surat Panitera Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 67/PER-PSG/XII/67 P/HUM/2015, tanggal 14 Desember 2015;

Menimbang, bahwa terhadap permohonan Pemohon tersebut, Termohon telah mengajukan jawaban tertulis pada tanggal 9 Februari 2016, yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

I. Pokok Permohonan Pemohon;

1. Bahwa menurut Pemohon, diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan secara lahiriah dari sisi pembentukan adalah cacat hukum karena dibentuk tanpa melibatkan unsur dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh sehingga bertentangan dengan ketentuan Pasal 96 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
2. Bahwa menurut Pemohon, dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, instrumen untuk memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) tidak lagi dipakai sebagai salah satu acuan upah minimum sehingga melanggar ketentuan Pasal 1 angka (30), Pasal 4 huruf d, Pasal 88, Pasal 89, dan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 3 Konvensi ILO Nomor 131 yaitu bahwa dalam menentukan upah minimum harus mempertimbangkan beberapa unsur;
3. Bahwa menurut Pemohon, "formula perhitungan upah" yang termuat dalam ketentuan Pasal 44 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, tidak dikenal atau bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Bahwa menurut Pemohon, adanya "formula perhitungan upah" yang termuat dalam ketentuan Pasal 44 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan telah



menghilangkan fungsi Dewan Pengupahan sebagaimana diatur dalam Pasal 89 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

5. Bahwa menurut Pemohon, materi muatan Pasal 44 ayat (1) dan ayat (2) serta kaitannya yaitu Pasal 45 ayat (2), Pasal 47 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sepanjang yang menyangkut "formula perhitungan upah minimum" telah bertentangan dengan Pasal 5 huruf b, huruf c dan huruf f Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
6. Bahwa menurut Pemohon, ketentuan Pasal 43 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, mengenai "peninjauan komponen jenis kebutuhan hidup ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) Tahun" telah bertentangan dengan Pasal 89 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur penetapan upah minimum, dan ketentuan Pasal 5, Pasal 6, dan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;

II. Penjelasan Termohon Terhadap Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon;

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

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

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

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

Bahwa Mahkamah Agung sejak Putusan Nomor 54 P/HUM/2013, tanggal 19 Desember 2013 dan Putusan Nomor 62 P/HUM/2013, tanggal 18 November 2013 serta putusan-putusan berikutnya berpendirian bahwa



kerugian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31A ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung harus memenuhi 5 (lima) syarat, yaitu:

- a. Adanya hak Pemohon yang diberikan oleh suatu peraturan perundang-undangan;
 - b. Hak tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya peraturan perundang-undangan yang dimohonkan pengujian;
 - c. Kerugian tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. Adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dan berlakunya peraturan perundang-undangan yang dimohonkan pengujian;
 - e. Adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;
- Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut, permohonan keberatan uji materiil hanya dapat diajukan oleh pihak-pihak yang tepat dan adanya kerugian langsung yang diderita oleh pihak-pihak tersebut, dan benar-benar diakibatkan karena berlakunya peraturan perundang-undangan yang dimohonkan uji materi tersebut.

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

1. Kedudukan Hukum Pemohon Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Pasal 31A Ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung;

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

"Pemohon adalah Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP TSK SPSI) Jawa Barat yang diwakili oleh Roy Jinto Ferianto, S.H. yang merupakan Ketua Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PO FSP TSK SPSI) Jawa Barat yang mewakili anggota di wilayah daerah Jawa Barat;"



Maka berdasarkan pernyataan tersebut, menurut Termohon, Pemohon tidak bertindak sebagai Perseorangan Warga Negara Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31A ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, akan tetapi bertindak mewakili Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP TSK SPSI) Jawa Barat yang mewakili anggota di wilayah daerah Jawa Barat;

- b. Bahwa menurut Termohon, kapasitas Pemohon yang bertindak sebagai Ketua Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP TSK SPSI) Jawa Barat, tidak cukup merepresentasikan hak dan kewenangan pemohon untuk mengajukan uji materiil Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, karena tidak adanya mandat dan/atau kuasa yang diberikan oleh Serikat Pekerja/Serikat Pekerja yang tergabung dalam Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP TSK SPSI) Jawa Barat kepada Pemohon;
- c. Bahwa menurut Termohon, apabila Pemohon bertindak mewakili Federasi Serikat Pekerja, maka terlebih dahulu harus membuktikan apakah Federasi Serikat Pekerja yang diwakili oleh Pemohon tersebut merupakan badan hukum sebagaimana yang disyaratkan dalam ketentuan Pasal 31A ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung. Karena menurut Termohon, berdasarkan ketentuan Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, kedudukan hukum serikat pekerja bukanlah merupakan badan hukum. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi pekerja/burhan yang bukanlah merupakan badan hukum;
- d. Bahwa oleh karena kedudukan hukum Pemohon yang bertindak mewakili Federasi Serikat Pekerja tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 31A ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 14 Tahun



1985 tentang Mahkamah Agung, maka menurut Termohon, Pemohon tidak memiliki kedudukan;

2. Tidak Adanya Kewenangan Pemohon Untuk Mengajukan Uji Materiil Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan;
 - a. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, disebutkan bahwa hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh yaitu:
"Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikatburuh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:
 - a. *Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;*
 - b. *Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;*
 - c. *Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;*
 - d. *Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;*
 - e. *Melakukan kegiatan lainnya dibidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangandengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;"*
 - b. Bahwa berdasarkan Ketentuan Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, disebutkan serikat pekerja memiliki fungsi, yaitu:
"Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikatburuh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:
 - a. *Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;*
 - b. *Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;*
 - c. *Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;*
 - d. *Sebagai sarana penyalur aspirasi dan memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;*



- e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan;”
- c. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan serikat pekerja memiliki fungsi, yaitu:
"Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya;”
- d. Pelaksanaan fungsi tersebut, selanjutnya terurai dalam peranan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam:
- Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana tertuang dalam Pasal 106 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:
Ayat(2) "Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan;”
ayat (3) "Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan;”
 - Dalam Lembaga Kerjasama Tripartit sebagaimana tertuang dalam Pasal 107 ayat (1) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:
ayat (1) "Lembaga kerja sama tripartite memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan



*kebijakan dan pemecahan masalah
ketenagakerjaan;”*

ayat (3) *”Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh;”*

- Dalam pembuatan peraturan Perusahaan, sebagaimana tertuang dalam Pasal 110 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

ayat (1) *”Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan;”*

ayat (2) *”Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh;”*

- Dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, sebagaimana tertuang dalam Pasal 116 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

ayat (1) *”Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha;”*

- Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana tertuang dalam Pasal 136 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

ayat (1) *”Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat;”*

ayat (2) *”Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh*



menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial melalui prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diatur dengan undang-undang;"

- Dalam pelaksanaan mogok kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:
"Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan;"
 - Dalam hal terkait penutupan perusahaan (*Lock out*) sebagaimana tertuang dalam Pasal 146, Pasal 147, Pasal 148 dan Pasal 149 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana tertuang dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:
ayat (1) *"Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja;"*
 - Dalam hal keikutsertaan dalam pembinaan yang dilakukan oleh pemerintah, sebagaimana tertuang dalam Pasal 173 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:
ayat (1) *"Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan;"*
ayat (2) *"Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait;"*
- e. Bahwa berdasarkan uraian hak dan fungsi dari Serikat Pekerja sebagaimana termuat dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut di atas, nampaknya tidak ada satupun pasal dalam Undang-Undang



a quo yang secara eksplisit mengatur kewenangan Serikat Pekerja untuk mengajukan uji materiil peraturan perundang-undangan. Yang ada adalah hadirnya Serikat Pekerja lebih pada hubungan yang bersifat keperdataan yang mewakili kepentingan pekerja dengan pengusaha. Mekanisme untuk memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan oleh serikat pekerja pun telah diatur, yaitu melalui lembaga Tripartit sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 107 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Sehingga dengan demikian, karena tidak adanya peraturan yang secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, maka serikat pekerja jelas tidak memiliki kapasitas untuk mengajukan uji materiil peraturan perundang-undangan *a quo*;

f. Berdasarkan uraian tersebut, bahwa serikat pekerja tidak memiliki kapasitas untuk mengajukan uji materiil (*judicial review*) peraturan *a quo*, maka mutatis mutandis kedudukan hukum Pemohon sebagai Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit/Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD FSP TSK SPSI) Jawa Barat yang mewakili anggota di wilayah daerah Jawa Barat, tidak pula memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan uji materiil peraturan *a quo*;

3. Tidak Adanya Kerugian Pemohon Dengan Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan;

a. Bahwa dalam permohonan Pemohon, Termohon sama sekali tidak melihat adanya bentuk kerugian langsung maupun berpotensi mengakibatkan kerugian bagi Pemohon yang diakibatkan oleh berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;

b. Termohon menilai, dalam permohonannya Pemohon hanyalah semata-mata berasumsi bahwa akibat berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan telah mengakibatkan adanya kerugian bagi Pemohon;



- c. Bahwa menurut Termohon, pemberlakuan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tidaklah dalam rangka untuk merugikan kepentingan baik pekerja/buruh maupun pengusaha. Bahwa sebagaimana terurai dalam penjelasan umum Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, ditetapkannya Peraturan Pemerintah ini pada dasarnya melihat berbagai kepentingan yang berbeda tersebut, pemahaman sistem pengupahan serta pengaturannya sangat diperlukan untuk memperoleh kesatuan pengertian dan penafsiran terutama antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha;
- Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan diarahkan pada sistem pengupahan secara menyeluruh. Peraturan Pemerintah ini pada hakekatnya mengatur pengupahan secara menyeluruh yang mampu menjamin kelangsungan hidup secara layak bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya sesuai dengan perkembangan dan kemampuan dunia usaha;
- d. Dengan demikian jelas bahwa asumsi-asumsi Pemohon tersebut, terhadap keberlakuan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang dianggap merugikan, tidaklah tepat dan tidak beralasan hukum;

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

III. Landasan Filosofis Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan;

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

- Upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam Hubungan Kerja. Berbagai pihak yang terkait melihat Upah dari sisi masing-masing yang berbeda. Pekerja/Buruh melihat Upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya. Secara psikologis Upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi Pekerja/Buruh. Dilain pihak, Pengusaha melihat Upah sebagai salah satu biaya produksi. Pemerintah melihat Upah, di satu



pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, meningkatkan produktivitas Pekerja/Buruh, dan meningkatkan daya beli masyarakat;

- Dengan melihat berbagai kepentingan yang berbeda tersebut, pemahaman sistem pengupahan serta pengaturannya sangat diperlukan untuk memperoleh kesatuan pengertian dan penafsiran terutama antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha;
- Agar terpenuhinya kehidupan yang layak, penghasilan Pekerja/Buruh harus dapat memenuhi kebutuhan fisik, non fisik dan sosial, yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, jaminan hari tua, dan rekreasi. Untuk itu kebijakan pengupahan juga harus mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh beserta keluarganya;
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan tuntutan keadaan. Oleh karena itu, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 perlu dilakukan penyempurnaan. Peraturan Pemerintah ini diharapkan dapat dipakai sebagai pegangan dalam pelaksanaan Hubungan Kerja dalam menangani berbagai permasalahan dibidang pengupahan yang semakin kompleks;
- Untuk peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya yang mendorong kemajuan dunia usaha serta produktivitas kerja, ketentuan mengenai pengaturan penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, perlindungan pengupahan, penetapan Upah minimum, dan pengenaan denda dalam Peraturan Pemerintah diarahkan pada sistem pengupahan secara menyeluruh. Peraturan Pemerintah ini pada hakekatnya mengatur pengupahan secara menyeluruh yang mampu menjamin kelangsungan hidup secara layak bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya sesuai dengan perkembangan dan kemampuan dunia usaha;
- Peraturan Pemerintah ini antara lain memuat:
 - a. Kebijakan pengupahan;
 - b. Penghasilan yang layak;
 - c. Pelindungan Upah;
 - d. Upah minimum;
 - e. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;



- f. Pengenaan denda dan pemotongan Upah; dan
- g. Sanksi administratif;

Berdasarkan landasan filosofis tersebut di atas, maka keberadaan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menjadi penting (*conditio sine qua non*) dalam rangka mengatur pengupahan secara lebih menyeluruh yang mampu menjamin kelangsungan hidup secara layak bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya sesuai dengan perkembangan dan kemampuan dunia usaha;

IV. Jawaban Termohon Terhadap Pokok Permohonan Pemohon;

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

Bahwa dengan diterbitkannya Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan secara lahiriah dari sisi pembentukan adalah cacat hukum karena dibentuk tanpa melibatkan unsur dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh sehingga bertentangan dengan ketentuan Pasal 96 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;

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

- a. Bahwa dalil Pemohon tidak benar, karena Termohon dalam membentuk Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan telah melakukan proses dialog pengupahan dan dialog hubungan industrial dengan melibatkan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan pengusaha melalui Dewan Pengupahan Nasional (Bukti T1 s/d T15);
- b. Bahwa unsur-unsur Dewan Pengupahan Nasional terdiri dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pengusaha, dan Pemerintah sesuai dengan ketentuan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:
 - (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota;
 - (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi



pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar;

(3) Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/Walikota;

(4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Presiden;

c. Bahwa ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, mengatur tentang peranan Dewan Pengupahan baik tingkat nasional, provinsi, maupun kabupaten kota dalam hal penetapan upah minimum, yang tercantum dalam ketentuan Pasal 43 ayat (6) dan ayat (7), Jo. Pasal 45 ayat (3) dan ayat (4), Jo. Pasal 47 ayat (2) dan ayat (4), Pasal 49 ayat (1) dan (2);

d. Bahwa menurut Termohon, pembentukan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan maupun Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;

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

Bahwa dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, instrumen untuk memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) tidak lagi dipakai sebagai salah satu acuan upah minimum sehingga melanggar ketentuan Pasal 1 angka (30), Pasal 4 huruf d, Pasal 88, Pasal 89, dan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 3 Konvensi ILO Nomor 131 yaitu bahwa dalam menentukan upah minimum harus mempertimbangkan beberapa unsur;

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



- a. Bahwa unsur-unsur yang digunakan dalam rumus formula ini:
$$UM_n = UM_t + [UM_t \times (\text{Inflasi} + \% f_1 \text{ PDBt})]$$
, terdiri dari unsur Upah Minimum tahun berjalan (UM_t), Inflansi, dan pertumbuhan ekonomi;
 - b. Bahwa Upah Minimum tahun berjalan (UM_t) merupakan dasar untuk menetapkan upah minimum yang akan ditetapkan (UM_n) yang didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Hal ini sesuai dengan penjelasan ketentuan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
 - c. Bahwa menurut Termohon, formula perhitungan upah minimum, telah memuat penyesuaian secara langsung terhadap nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pada Upah Minimum yang akan ditetapkan (UM_n). Penyesuaian nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) secara langsung terkoreksi melalui perkalian antara Upah Minimum tahun berjalan dengan Inflasi tahun berjalan. Faktor perkalian dengan inflasi memastikan Upah Minimum yang diterima masih dapat menjangkau kemampuan daya beli para pekerja;
3. Termohon tidak sependapat dengan anggapan/argumentasi Pemohon yang menyatakan:
Bahwa "formula perhitungan upah" yang termuat dalam ketentuan Pasal 44 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, tidak dikenal atau bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap alasan/anggapan Pemohon di atas, Termohon memberikan penjelasan sebagai berikut:
- a. Bahwa meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak secara tegas mengatur formula perhitungan upah minimum, tetapi guna mengimplementasikan Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mutlak diperlukan formula;
 - b. Bahwa dengan adanya formula merupakan bukti kehadiran negara dalam memberikan perlindungan upah yang paling mendasar kepada pekerja/buruh;
 - c. Bahwa guna mengimplementasikan ketentuan tersebut, maka Pemerintah membentuk Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;



- d. Bahwa formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan memperhatikan unsur produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang terdapat pada unsur perkalian inflasi dengan PDBt;
- e. Bahwa ketentuan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan:
"Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah;"
- f. Bahwa dalam konsiderans Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, menegaskan:
"Bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan;"
- g. Bahwa dibentuknya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan merupakan atribusi dari ketentuan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk mengatur lebih lanjut hal-hal yang berkaitan dengan penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum dan pengenaan denda;
- h. Bahwa menurut Termohon, penetapan upah minimum dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum sebagaimana ditentukan dalam Pasal 44 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, tidaklah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena sesuai dengan amanat yang diberikan oleh ketentuan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengaturan lebih lanjut yang terkait dengan penetapan upah minimum ditentukan dalam Peraturan Pemerintah.
4. Termohon tidak sependapat dengan anggapan/argumentasi Pemohon yang menyatakan:



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

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

- a. Bahwa sesuai dengan Pasal 89 ayat (3), Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota;
- b. Bahwa dari 31 provinsi yang telah menetapkan UMP Tahun 2016, terdapat 15 provinsi yang telah menetapkan UMP sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, sementara sisanya tetap menggunakan formula Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan namun terkendala pembulatan nominal;
- c. Bahwa dengan ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, ternyata lebih banyak propinsi yang menetapkan UMP dibanding dengan sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
- d. Bahwa Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tidak menghilangkan komponen kebutuhan hidup layak dalam perhitungan upah minimum;
- e. Bahwa ketentuan Pasal 98 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menegaskan mengenai peran Dewan Pengupahan, yaitu:
"Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota;"
- f. Bahwa ketentuan Pasal 43 ayat (6) dan ayat (7) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, menegaskan:



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

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

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

ayat (3) *"Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (5), gubernur menetapkan Upah minimum provinsi dengan memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan provinsi;"*

ayat (4) *"Rekomendasi dewan pengupahan provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh Menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi;"*

h. Bahwa ketentuan Pasal 47 ayat (2) dan ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, menegaskan:

ayat (2) *"Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (5), gubernur menetapkan Upah minimum kabupaten/kota dengan memperhatikan rekomendasi bupati/walikota serta saran dan pertimbangan dewan pengupahan provinsi;"*

ayat (3) *"Rekomendasi bupati/walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan saran dan pertimbangan dewan pengupahan kabupaten/kota;"*

i. Bahwa ketentuan Pasal 49 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, menegaskan:



"Penetapan Upah minimum sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah mendapat saran dan pertimbangan mengenai sektor unggulan dari dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota sesuai dengan tugas dan kewenangannya;"

- j. Bahwa menurut Termohon, berdasarkan ketentuan tersebut di atas, peran dan fungsi Dewan Pengupahan dalam penetapan upah minimum tidaklah dihilangkan. Gubernur dalam menetapkan upah minimum tetap memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi, dan/atau Kabupaten/Kota;
- k. Dengan demikian, terhadap anggapan pemohon yang menyatakan "adanya "formula perhitungan upah" yang termuat dalam ketentuan Pasal 44 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan telah menghilangkan fungsi Dewan Pengupahan", menurut Termohon adalah keliru dan tidak berdasar, justru dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan memberikan petunjuk pelaksanaan penghitungan Upah Minimum kepada Dewan Pengupahan untuk direkomendasikan kepada Gubernur;
5. Termohon Tidak Sependapat Dengan Anggapan/Argumentasi Pemohon Yang Menyatakan:
Bahwa materi muatan Pasal 44 ayat (1) dan ayat (2) serta kaitannya yaitu Pasal 45 ayat (2), Pasal 47 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sepanjang yang menyangkut "formula perhitungan upah minimum" telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 5 huruf b, huruf c dan huruf f Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
Terhadap alasan/anggapan Pemohon di atas, Termohon memberikan penjelasan sebagai berikut:
 - a. Bahwa penentuan formula perhitungan upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 44 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, merupakan kebijakan pemerintah, yang ditetapkan atas dasar adanya kewenangan atribusi yang diberikan oleh ketentuan Pasal 97



Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

- b. Bahwa menurut Termohon, atas dasar tersebut, penentuan formula perhitungan upah minimum yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan nyatanya tidaklah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c. Bahwa baik secara kelembagaan atau pejabat pembentuk Peraturan serta hierarki dibentuknya Peraturan Pemerintah aqua diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan 15, telah sesuai pula dengan ketentuan Pasal 5 huruf b, huruf c dan huruf f Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
- d. Bahwa secara kelembagaan, dibentuk Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan telah sesuai yaitu dibentuk oleh Pemerintah, dan ditetapkan oleh Presiden;
- e. Dengan demikian terhadap anggapan Pemohon yang menyatakan "*Bahwa materi muatan Pasal 44 ayat (1) dan ayat (2) serta kaitannya yaitu Pasal 45 ayat (2), Pasal 47 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sepanjang yang menyangkut "formula perhitungan upah minimum" telah bertentangan dengan Pasal 5 huruf b, huruf c dan huruf f Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*", menurut Termohon adalah keliru dan tidak berdasar;
6. Termohon tidak sependapat dengan anggapan/argumentasi Pemohon yang menyatakan:
Bahwa ketentuan Pasal 43 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, mengenai "peninjauan komponen jenis kebutuhan hidup ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) Tahun" telah bertentangan dengan Pasal 89 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur penetapan upah minimum, dan ketentuan Pasal 5, Pasal 6, dan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;



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

V. Kesimpulan;

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

1. Bahwa Pemohon tidak memiliki kualifikasi sebagai pihak yang memiliki kedudukan hukum (*legal standing*);
2. Bahwa pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan adalah dalam rangka ketentuan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi;

VI. Petitum;

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

1. Menerima Jawaban Termohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan permohonan Pemohon ditolak (*void*) atau setidaknya menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*); dan
3. Menyatakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi;

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

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

1. Foto copy Peraturan Gubernur Aceh Nomor 60 Tahun 2015 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2016 (Bukti T-1);
2. Foto copy Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/544/KPTS/2015 tanggal 9 November 2015 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Sumatera Utara Tahun 2016;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Foto copy Keputusan Gubernur Jambi Nomor 460/KEP.GUB/DISSOSNAKERTRANS/2015 tanggal 30 Oktober 2015 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Jambi Tahun 2016;
4. Foto copy Keputusan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 188.44/1146/TK.T/2015 tanggal 13 November 2015 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2016;
5. Foto copy Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 1647 Tahun 2015 tanggal 28 Oktober 2015 tentang Upah Minimum Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2016;
6. Foto copy Keputusan Gubernur Banten Nomor 561/Kep.474-Huk/2015 tanggal 30 Oktober 2015 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Banten Tahun 2016;
7. Foto copy Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1244-Bangsos/2015 tanggal 1 November 2015 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Barat Tahun 2016;
8. Foto copy Keputusan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 827/DISNAKERTRANS/2015 tanggal 29 Oktober 2015 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2016;
9. Foto copy Keputusan Gubernur Gorontalo Nomor 412/II3/X/2015 tanggal 29 Oktober 2015 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2016 di Provinsi Gorontalo;
10. Foto copy Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 246/KEP/HK/2015 tanggal 29 Oktober 2015 tentang Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2016;
11. Foto copy Salinan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 114/M Tahun 2013 tanggal 31 Agustus 2013;
12. Foto copy Surat Undangan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor Und.23/PHIJSK-PJS/II/2015 tanggal 25 Februari 2015 tentang Undangan Sidang Pleno Review Kebijakan Penetapan Upah Minimum, Jum'at, 27 Februari 2015 pukul 14.00 s.d selesai tempat sidang *Operation Room* DitjenPHI dan Jamsos Jalan Jend. Gatot Subroto Kav. 51, Jakarta Selatan, dan Daftar Hadir Anggota Dewan Pengupahan Nasional;
13. Foto copy Surat Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor Und.58/PHIJSK-PJS/III/2015 tanggal 31 Maret 2015 tentang:

Halaman 69 dari 72 halaman. Putusan Nomor 67 P/HUM/2015

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)



- 1) Tindak Lanjut Hasil Rapat Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Perindustrian dan BKPM dengan Wakil Presiden RI. tentang Formulasi Penetapan Upah Minimum; dan
- 2) Persiapan Depenas untuk melaksanakan Supervisi kepada Anggota Dewan Pengupahan Daerah mengenai Mekanisme Penetapan Upah Minimum;

Rabu, 1 April 2015 pukul 10.00 s.d selesai tempat sidang *Operation Room* Ditjen PHI dan Jamsos Jalan Jend. Gatot Subroto Kav. 51, Jakarta Selatan, Daftar Hadir Sidang Anggota Dewan Pengupahan Nasional, dan Notulen Rapat Pleno Ke - 3 Dewan Pengupahan Nasional tanggal 1 April 2015;

14. Foto copy Surat Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor B.657/PHIJSK/KKHI/X/2015 tanggal 12 Oktober 2015 tentang Penunjukan Peserta, Kamis, 13 Oktober 2015 Pukul 12.00 s.d 18.00 tempat Hotel Bidakara, Jalan Jend. Gatot Subroto Kav. 71 -73, Pancoran, Jakarta Selatan;
15. Foto copy Surat Kementerian Ketenagakerjaan RI Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor B.155/PHIJSK-PENG/VII/2015 tanggal 24 Juli 2015 tentang Permintaan Masukan Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan;

PERTIMBANGAN HUKUM

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

Menimbang, bahwa yang menjadi objek permohonan keberatan hak uji materiil Pemohon adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (vide Bukti P-4);

Menimbang, bahwa yang dijadikan dasar permohonan hak uji materiil Para Pemohon adalah:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- c. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit;
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 tentang Perubahan Atas



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim Agung mempelajari dalil-dalil dalam alasan-alasan permohonan Pemohon keberatan hak uji materiil dihubungkan dengan dalil-dalil yang disampaikan oleh Termohon dalam Jawaban atas permohonan *a quo*, ternyata Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dijadikan dasar dalam permohonan keberatan hak uji materiil sedang diproses pengujiannya pada Mahkamah Konstitusi;

Menimbang, bahwa oleh karena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dijadikan dasar dalam permohonan *a quo* sedang dalam proses pengujian di Mahkamah Konstitusi dengan register perkara Nomor 99/PUU-XIV/2016, berdasarkan ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, yang menyatakan: "*Pengujian peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang yang sedang dilakukan Mahkamah Agung wajib dihentikan apabila undang-undang yang menjadi dasar pengujian peraturan tersebut sedang dalam proses pengujian Mahkamah Konstitusi*", maka permohonan hak uji materiil ke Mahkamah Agung yang diajukan oleh Pemohon menjadi prematur (belum waktunya);

Menimbang, bahwa oleh karena Mahkamah Agung belum waktunya menguji objek permohonan hak uji materiil *a quo*, maka permohonan keberatan hak uji materiil Pemohon tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

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

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

MENGADILI,

Menyatakan permohonan keberatan hak uji materiil dari Pemohon: **ROY JINTO FERIANTO, S.H.** tersebut tidak dapat diterima;

Halaman 71 dari 72 halaman. Putusan Nomor 67 P/HUM/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menghukum Pemohon Keberatan Hak Uji Materiil untuk membayar biaya perkara sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta Rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Kamis, tanggal 24 November 2016, oleh Dr. H. Supandi, S.H., M.Hum, Ketua Muda Mahkamah Agung Urusan Lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Irfan Fachruddin, S.H., CN., dan Yosran, S.H., M.Hum., Hakim-Hakim Agung sebagai Anggota Majelis, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota Majelis tersebut dan dibantu oleh Agus Budi Susilo, S.H., M.H., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Anggota Majelis:

ttd./Dr. Irfan Fachruddin, S.H., CN.

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

Ketua Majelis,

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

Panitera Pengganti,

ttd./Agus Budi Susilo, S.H., M.H.

Biaya-biaya:

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

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

H. Ashadi, S.H.

NIP. : 19540827 198303 1 002

Halaman 72 dari 72 halaman. Putusan Nomor 67 P/HUM/2015