



SALINAN

## PUTUSAN

Nomor 72/PUU-XIII/2015

### DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

### MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA

[1.1] Yang mengadili perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam perkara Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, diajukan oleh:



1. Nama : **Sukarya**  
Jabatan : Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Gabungan Serikat Buruh Mandiri (DPP GSBM)  
Alamat : Jalan Pratama I Nomor 11 Jati, Pulogadung, Jakarta Timur;

sebagai ----- **Pemohon I;**

2. Nama : **Siti Nurrofiqoh**  
Jabatan : Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Serikat Buruh Bangkit (DPP SBB)  
Alamat : Perum Taman Adiyasa Blok L 14 Nomor 21/22 Desa Cikupa, Kecamatan Solear, Kabupaten Tangerang;

sebagai ----- **Pemohon II;**

Dalam hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus bertanggal 15 April 2015 memberi kuasa kepada Pelikson Silitonga, S.H., Amor Tampubolon, S.H., Nikson Gans Lalu, S.H., M.H., Mesry Rumahorbo, S.H., Pardomuan Simanjuntak, S.H., Endang Rokhani, S.H., M.Si., Rohana Sirait, S.H., dan Johny Nelson Simanjuntak, S.H., para advokat dan asisten advokat yang memilih kediaman hukum pada kantor Sekretariat Tim Advokasi Tolak Penangguhan Upah yang beralamat di Jalan Pratama I Nomor 11, RT 016 RW 004, Jati, Rawamangun, Pulogadung, Jakarta Timur, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa

Selanjutnya disebut sebagai ----- **para Pemohon;**

- [1.2] Membaca permohonan para Pemohon;  
Mendengar keterangan para Pemohon;  
Membaca dan mendengar keterangan Presiden;  
Membaca dan mendengar keterangan ahli para Pemohon;  
Mendengar keterangan saksi para Pemohon;  
Memeriksa bukti-bukti para Pemohon;  
Membaca kesimpulan para Pemohon;

## 2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa para Pemohon telah mengajukan permohonan bertanggal 18 Mei 2015 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 18 Mei 2015 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 150/PAN.MK/2015 dan telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi dengan Nomor 72/PUU-XIII/2015 pada tanggal 3 Juni 2015, yang telah diperbaiki dengan perbaikan permohonan bertanggal 30 Juni 2015 yang pada pokoknya sebagai berikut:

### I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24 ayat (2) UUD 1945 berbunyi, *“Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan Tata Usaha Negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi”*.
2. Bahwa ketentuan Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 menyatakan, *“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar, memutus pembubaran partai politik, dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum”*.
3. Bahwa ketentuan Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 (selanjutnya disebut UU MK), yang berbunyi, "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:*

a. *Menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*".

4. Selanjutnya Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman menyatakan, "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:*

a. *Menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*".

5. Bahwa karena objek permohonan pengujian ini adalah materi muatan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 terhadap UUD 1945 maka para Pemohon berpendapat Mahkamah Konstitusi berwenang untuk melakukan pengujian atas Pasal 90 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Penjelasannya terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28D ayat (2).

## **II. KEDUDUKAN HUKUM (*Legal Standing*) PARA PEMOHON**

1. Bahwa Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Mahkamah Konstitusi menyatakan para Pemohon adalah pihak-pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya 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;
- c. badan hukum publik atau privat; atau
- d. lembaga negara.

2. Bahwa dalam Penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa yang dimaksudkan dengan "hak konstitusional" adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

3. Bahwa berdasarkan jurisprudensi Mahkamah Konstitusi melalui putusan dalam Perkara Nomor 006/PUU-III/2005, bertanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Perkara Nomor 11/PUU-V/2007, bertanggal 20 September 2007, bahwa kerugian konstitusional yang timbul karena berlakunya satu Undang-Undang menurut Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi harus memenuhi 5 (lima) syarat yaitu:
  - a. adanya hak konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
  - b. bahwa hak konstitusional Pemohon tersebut dianggap oleh Pemohon telah dirugikan oleh berlakunya suatu Undang-Undang yang diuji;
  - c. bahwa kerugian konstitusional Pemohon yang dimaksudkan bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
  - d. adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) antara kerugian dan berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan untuk diuji;
  - e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.
4. Bahwa Pemohon I adalah perorangan warga negara Republik Indonesia yang merupakan pekerja dan pengurus organisasi serikat buruh yang mempunyai kepedulian yang tinggi untuk memperjuangkan kepentingan buruh/pekerja sebagaimana tujuan pendirian organisasi yang diatur dalam Anggaran Dasar/Rumah Tangga (vide bukti P-1) yang telah tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur dengan Nomor 48/IV/D/V/2001 tanggal 08 Mei 2001 (vide bukti P-2);
5. Bahwa Pemohon II adalah perorangan warga negara Republik Indonesia yang pernah menjadi pekerja dan pengurus organisasi serikat buruh yang mempunyai kepedulian yang tinggi untuk memperjuangkan kepentingan buruh/pekerja sebagaimana tujuan pendirian organisasi yang diatur dalam Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga (vide bukti P-3) yang telah tercatat di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dengan Nomor 568.4/3438-Disnaker/2005 tanggal 18 Juli 2005 (vide bukti P-4);
6. Bahwa para Pemohon adalah pemimpin/ketua organisasi serikat buruh/pekerja yang selama ini mempunyai kepedulian dan menjalankan aktivitasnya memperjuangkan hak-hak para buruh/pekerja di Indonesia

pada umumnya dan khususnya di organisasi yang mereka pimpin bagi terpenuhinya perlindungan dan penegakan keadilan sosial, hukum dan hak asasi manusia;

7. Bahwa para Pemohon juga merupakan pihak yang memiliki hak konstitusional yang diberikan oleh Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yaitu berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (vide bukti P-5);
8. Bahwa berdasarkan syarat-syarat sebagaimana yang sudah merupakan jurisprudensi tersebut maka para Pemohon merupakan pihak yang memiliki hak konstitusional yang diberikan oleh Pasal 28E ayat (3) UUD 1945, yaitu sebagai kelompok orang yang mempunyai kepentingan yang sama di dalam serikat buruh. Para Pemohon juga memiliki hubungan sebab dan akibat (*causal verband*) antara kerugian konstitusional dengan akibat hukum dari pernyataan tidak berlakunya ketentuan Undang-Undang *a quo* yang dimohonkan untuk diuji.
9. Bahwa berdasarkan kualifikasi dan syarat tersebut di atas, maka para Pemohon sebagai sekelompok orang warga negara Indonesia yang mempunyai kepentingan yang sama di dalam sebuah organisasi serikat buruh untuk memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya, yang dirugikan hak-hak konstitusionalnya atau setidaknya berpotensi dirugikan akibat berlakunya Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta Penjelasannya (vide bukti P-6);
10. Bahwa dengan demikian, para Pemohon dalam kedudukannya sebagai pimpinan serikat buruh/pekerja dan sebagai kumpulan sekelompok orang yang mempunyai kepentingan yang sama, memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk memperjuangkan hak dan kepentingan buruh yang telah sesuai dan memenuhi ketentuan yang berlaku sebagai Pemohon dalam pengujian Undang-Undang *a quo* terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

### III. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN PENGUJIAN UNDANG-UNDANG

- A. Pasal 90 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 dan Penjelasannya bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

1. Bahwa Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara tegas menyebutkan, "(2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan;
2. Bahwa Penjelasan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan: penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan;
3. Bahwa Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 mengamanatkan bahwa setiap orang berhak bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan mendapat imbalan, perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Imbalan merupakan bentuk kompensasi atas kontribusi yang diberikan pekerja/buruh kepada perusahaan, dimana di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 imbalan tersebut disebut sebagai upah. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja tersebut. Perlakuan yang adil yaitu jenis atau bentuk pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh dan upah yang diterimanya dari pengusaha atau orang pemberi kerja bukan karena kesamaan atau berbedanya status, suku, maupun keyakinan. Perlakuan yang layak yaitu hak-hak dasar pekerja/buruh selama melaksanakan pekerjaan terlindungi dan upah yang diterima pekerja/buruh setidaknya memenuhi kepatutan kebutuhan hidup akan pangan, sandang dan papan.
4. Bahwa dalam rangka memberikan perlindungan bagi warga negara yang telah bekerja atau disebut dengan pekerja/buruh maka pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk memberikan perlindungan dari tindakan eksploitasi dari pengusaha. Salah satu adalah dengan membuat dan memberlakukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan dimana pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- Memberdayakan dan mendayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan
- Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

5. Bahwa dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan untuk mewujudkan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya sebagai penghormatan dan pemenuhan hak-hak tenaga kerja maka upaya yang harus diwujudkan sebagai kewajiban pemerintah adalah dengan membuat kebijakan pengupahan yang mendasarkannya pada upaya pemenuhan upah layak secara nasional bagi tenaga kerja dan anggota keluarganya.

6. Bahwa ketentuan Pasal 88 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan, "*setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Untuk memenuhi atau mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tersebut maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan (vide Pasal 88 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003) dimana salah satu kebijakan pemerintah untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup layak bagi buruh dan keluarganya adalah melalui penentuan upah minimum (vide Pasal 88 ayat (3) huruf a UU Nomor 13 Tahun 2003. Dengan demikian tujuan dari upah minimum adalah terpenuhinya kebutuhan hidup minimal buruh dan keluarganya dan juga terlindunginya daya beli buruh dan keluarganya sementara kebijakan upah minimum juga berfungsi sebagai jaring pengaman sosial (*social safety net*) yang bertujuan menjaga agar tingkat upah pekerja tidak merosot hingga level yang sangat rendah.

7. Bahwa karena kebijakan upah minimum tersebut adalah diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, maka dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang pengusaha untuk membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini adalah ketentuan wajib atau normatif. Oleh karena ketentuan Pasal 90 ayat (1) ini adalah merupakan wajib atau normatif maka bagi pengusaha yang melakukan pelanggaran atas ketentuan tersebut akan mendapat sanksi pidana sebagaimana diatur Pasal 185 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003.
8. Bahwa yang dimaksud dengan Kebutuhan Hidup Layak atau KHL sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2005 sebagaimana telah diubah melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak Pasal 1 ayat (1) bahwa yang dimaksud dengan Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.
9. Bahwa juga ketentuan Pasal 90 ayat (1) tersebut adalah merupakan salah satu upaya pemerintah untuk melindungi pekerja dari tindakan eksploitasi yang dilakukan oleh pengusaha dan sekaligus sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang diamanatkan oleh Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi, "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.*"
10. Sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa salah satu kebijakan Pemerintah untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup layak bagi buruh dan keluarganya adalah melalui Penetapan Upah Minimum (vide Pasal 88 ayat (3) huruf a UU Nomor 13 Tahun 2003) dimana upah minimum tersebut mampu memenuhi kebutuhan hidup layak atau KHL pekerja/buruh dengan memperhatikan



produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Penetapan upah minimum tersebut dilakukan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota.

Adapun mekanisme Penetapan Upah Minimum adalah sebagai berikut.

- a. Ketua Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota membentuk tim survei yang anggotanya terdiri dari unsur tripartit: Perwakilan Serikat Pekerja, Pengusaha, Pemerintah dan pihak yang netral dari akademisi;
- b. Berdasarkan Kepmen Nomor 17 Tahun 2005 yang mengatur standar KHL, tim survei Dewan Pengupahan melakukan survey harga untuk menentukan nilai harga KHL yang hasilnya akan diserahkan kepada Kepala Daerah (Gubernur dan/atau Bupati/Walikota) masing-masing.
- c. Survei dilakukan setiap satu bulan sekali dari bulan Januari sampai dengan September, sedangkan untuk bulan Oktober sampai dengan Desember dilakukan prediksi dengan membuat metode kuadrat terkecil (*least square method*). Hasil survey tiap bulan tersebut kemudian diambil rata-rata (*average*) untuk mendapat nilai KHL.
- d. Nilai KHL ini akan digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum yang berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Upah bagi pekerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha di perusahaan bersangkutan.
- e. Berdasarkan nilai harga survei itu, Dewan Pengupahan juga mempertimbangkan faktor lain seperti produktivitas, pertumbuhan ekonomi, usaha yang paling tidak mampu, kondisi pasar kerja dan saran/pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi/ Kabupaten/ Kota.
- f. Gubernur menetapkan besaran nilai Upah Minimum. Penetapan Upah Minimum (UMP) dilakukan 60 hari sebelum tanggal berlakunya yaitu setiap tanggal 1 Januari.

Sementara unsur-unsur atau keanggotaan dan komposisi keanggotaan dalam Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota diatur

dalam Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan yaitu:

1. Keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi dan Pakar. Sementara komposisi keanggotaannya adalah 2:1:1
2. Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi dan Pakar. Sementara komposisi keanggotaannya adalah 2:1:1

Dalam penentuan untuk menetapkan upah minimum tersebut, Gubernur membahas secara simultan dan mempertimbangkan faktor-faktor sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2012 yaitu faktor:

1. Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yaitu, Nilai KHL yang diperoleh dan ditetapkan dari hasil survey;
  2. Produktivitas makro, yaitu yang merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama;
  3. Pertumbuhan Ekonomi, yaitu pertumbuhan ekonomi yang merupakan nilai Produk Domestik Regional Bruto (PDRB);
  4. Kondisi Pasar Kerja, yaitu merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama;
  5. Kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal), yaitu ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha marginal di daerah tertentu pada periode tertentu.
11. Bahwa didasarkan pada mekanisme Penentuan Upah Minimum yang dilakukan oleh para pihak yang terlibat, juga faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam penentuan upah minimum maka seluruh pengusaha seharusnya mampu membayar upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 90 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi, "*Pengusaha dilarang*

*membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89*'.

12. Bahwa ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjadi tidak wajib atau tidak bersifat normatif dengan adanya Pasal 90 ayat (2) yang berbunyi, (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.

13. Apakah yang dimaksud dengan Penangguhan? Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia: Balai Pustaka, edisi ke 2, tahun 1991: hal. 1005, "Penangguhan" adalah proses, cara, perbuatan menangguhkan.

Didasarkan pada pengertian penangguhan tersebut, maka penangguhan upah adalah tindakan pengusaha menunda pembayaran upah minimum dalam kurun waktu tertentu. Dengan kata lain, pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditentukan oleh Gubernur menunda waktu pembayarannya. Contoh: Sesuai dengan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1636-Bangsos/2013 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Jawa Barat 2014 bahwa Upah Minimum Pekerja di Kabupaten Bogor adalah sebesar Rp 2.242.240 per bulan. (vide bukti P-7) Dengan terbitnya Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1636-Bangsos/2013 tersebut maka banyak perusahaan yang berada di wilayah Kabupaten Bogor telah mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum. Upaya pengusaha mengajukan izin penangguhan pelaksanaan upah minimum didasarkan pada ketentuan Pasal 90 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003.

14. Bahwa atas pengajuan penangguhan upah yang dilakukan oleh beberapa perusahaan, Gubernur Jawa Barat melalui Keputusan Nomor 561/Kep.126-Bangsos/2014 tentang Izin Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota Jawa Barat tahun 2014 (vide bukti P-8). Jumlah perusahaan yang diberi izin penangguhan pelaksanaan upah minimum Kabupaten Bogor tahun 2014 sebanyak 61 perusahaan dan dalam surat keputusan Gubernur tersebut secara jelas mengatur tentang jangka waktu penangguhan selama 12 bulan, upah yang diterima buruh selama penangguhan dan jumlah tenaga kerja yang upahnya ditangguhkan.

Penangguhan sebagaimana Keputusan Gubernur tersebut berlaku sejak tanggal 17 Januari 2014. Didasarkan jangka waktu penangguhan selama 12 bulan maka jangka waktu berakhir masa penangguhan adalah pada tanggal 18 Januari 2015 dan seharusnya 61 perusahaan tersebut wajib membayar kekurangan upah minimum tahun 2014. Faktanya bahwa 61 perusahaan tersebut tidak pernah membayar upah minimum pekerja/buruh tahun 2014 yang tertunda selama 12 bulan. Penentuan Upah Minimum sesuai dengan ketentuan yang berlaku akan ditinjau setiap tahun. Dengan adanya kenaikan upah setiap tahun, maka para pengusaha/pemberi kerja yang mendapat izin penangguhan upah tidak akan berpikir untuk membayar kekurangan upah yang ditangguhkan sebelumnya karena mereka akan memikirkan lagi kenaikan upah yang sudah ditentukan untuk tahun berikutnya.

15. Bahwa atas norma penangguhan upah sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 maka para pengusaha kembali melakukan upaya penangguhan atas kenaikan upah minimum tahun 2015. Hal ini dapat dilihat dengan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.129-Bangsos/2015 tentang Persetujuan dan Penolakan Penangguhan Upah Minimum Kabupaten Bogor Tahun 2015 (vide bukti P-9) dan telah memberi izin kembali kepada 61 perusahaan yang ada di wilayah Kabupaten Bogor. Penangguhan yang diajukan oleh beberapa perusahaan tersebut karena penentuan upah minimum tahun 2015 sudah ditetapkan melalui keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1746-Bangsos/2014 tentang perubahan atas Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1581-Bangsos/ 2014 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Jawa Barat tahun 2015 (vide bukti P-10). Dari 61 perusahaan yang diberi izin untuk menangguhkan pelaksanaan upah minimum tahun 2015 sebanyak 50 perusahaan adalah juga perusahaan yang sama yang diberi izin penangguhan pelaksanaan upah minimum tahun 2014. Artinya, dalam jangka waktu 2 (dua) tahun berturut-turut ribuan bahkan puluhan ribu buruh/pekerja tidak pernah menerima upah minimum sebagaimana yang ditetapkan atau dengan kata lain para buruh tersebut menerima upah dibawah standar Kebutuhan Hidup Layak.

16. Bahwa upaya penangguhan pelaksanaan upah minimum tidak hanya terjadi pada perusahaan di wilayah Kabupaten Bogor. Beberapa perusahaan yang ada di Kota Bekasi juga melakukan penangguhan upah minimum terhadap para buruh/pekerja. Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.132-Bangsos/2014 tentang izin Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota Jawa Barat tahun 2014 pada perusahaan di Kota Bekasi (vide bukti P-11). Berdasarkan keputusan tersebut 17 perusahaan yang mendapat izin penangguhan pelaksanaan upah minimum. Dengan adanya penetapan upah minimum yang ditinjau ulang setiap tahun maka kembali 17 perusahaan tersebut mendapat izin penangguhan upah minimum untuk tahun 2015 (vide bukti P-12) dan 14 perusahaan adalah yang sudah melakukan penangguhan pelaksanaan upah minimum pada tahun sebelumnya.
17. Bahwa hal pengajuan untuk menangguhkan pelaksanaan upah minimum terjadi juga pada perusahaan yang ada di wilayah Provinsi Banten. Hal tersebut dapat dilihat pada Keputusan Gubernur Banten Nomor 561.2/Kep.16-Huk/2014 tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum tahun 2014 (vide bukti P-13). Sebanyak 88 perusahaan telah diberi izin untuk menangguhkan pelaksanaan upah minimum tahun 2014. Hal yang sama yang terjadi seperti di wilayah Jawa Barat, Gubernur Banten dalam hal ini juga telah memberi izin kembali kepada 90 perusahaan untuk menangguhkan pelaksanaan upah minimum tahun 2015 dengan keputusan Gubernur Banten Nomor 561.1/Kep.26-Huk/2015 (vide bukti P-14), penangguhkan tersebut kembali diajukan oleh para pengusaha atas Keputusan Gubernur Banten Nomor 561/Kep.506-Huk/2014 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Banten Tahun 2015 (vide bukti P-15) dan diantaranya 51 dari perusahaan tersebut juga telah melakukan penangguhan pelaksanaan upah minimum pada tahun 2014.
- B. Pasal 90 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 dan Penjelasannya tidak menjamin adanya kehidupan yang layak bagi pekerja.
1. Bahwa dengan ketentuan Pasal 90 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 beserta Penjelasannya memberi ruang kepada pengusaha untuk tidak wajib melaksanakan pembayaran atas kekurangan upah yang ditunda

selama jangka waktu tertentu yaitu 12 bulan. Penjelasan Pasal 90 ayat (2) diuraikan sebagai berikut, “Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan”.

2. Bahwa berdasarkan ketentuan Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 beberapa perusahaan yang kami sebutkan di wilayah Kabupaten Bogor, Bekasi, Tangerang-Banten yang diberikan penangguhan pelaksanaan upah oleh Gubernur Jawa Barat dan Banten dengan jangka waktu selama 12 bulan tidak berkewajiban untuk membayar upah minimum pada tahun yang diizinkan ditangguhkan setelah jangka waktu 12 bulan tersebut berakhir. Dengan demikian sejumlah ribuan bahkan ratusan ribu buruh/pekerja khususnya pada perusahaan yang diberi izin penangguhan tidak menerima upah sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan. Bagaimana para buruh/pekerja dapat memenuhi kebutuhan standar hidup layak seperti yang diamanatkan oleh UUD 1945 Pasal 28D ayat (2) sementara mereka menerima upah dibawah ketentuan yang sudah ditetapkan bersama.
3. Bahwa ketentuan Pasal 90 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang telah pernah diajukan permohonan uji materi ke Mahkamah Konstitusi dengan Perkara Nomor 61/PUU-VIII/2010 adalah berbeda dengan pengajuan uji materi Undang-Undang *a quo*, dimana hak konstitusional yang dianggap dirugikan pada Perkara Nomor 61/PUU-VIII/2010 tersebut adalah bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 dengan alasan sebagai berikut.
  - a. Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, secara tegas menyatakan, “*setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum*”.

b. Bahwa dalam ketentuan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang *a quo*, dinyatakan: “*Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan*”.

Bahwa dengan berlakunya Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang *a quo*, telah memberikan celah kepada pengusaha untuk tidak patuh terhadap hukum. Ketentuan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang *a quo*, telah mengakibatkan kerugian bagi pekerja/buruh atas jaminan kepastian hukum dalam mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum. Oleh karenanya, apabila ketentuan *a quo* dianggap bertentangan dengan UUD 1945, maka pekerja/buruh mempunyai kepastian hukum dalam mendapatkan upah sesuai dengan besaran upah minimum setiap para kepala daerah menetapkan besaran upah minimum setiap tahunnya. Oleh karenanya, ketentuan penangguhan pemberlakuan upah minimum, dengan sendirinya telah bertentangan dengan salah satu tujuan utama bernegara, yaitu mensejahterakan warga negara.

Maka, ketentuan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang *a quo* haruslah dapat dinyatakan bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

4. Bahwa atas permohonan uji materi tersebut Mahkamah Konstitusi dalam putusannya telah menolak permohonan Pemohon dengan alasan sebagai berikut: bahwa Pemohon mendalilkan, Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 yang menyatakan, “Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan” bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”;
5. Bahwa pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi, menurut Pemohon, Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang *a quo* telah memberikan celah kepada pengusaha untuk tidak patuh terhadap hukum. Ketentuan Pasal tersebut telah mengakibatkan kerugian bagi pekerja/buruh atas jaminan

kepastian hukum dalam mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum;

Menurut Mahkamah, kekuatan modal dan produksi pengusaha tidak dapat disamaratakan. Bagi perusahaan yang kuat dengan modal dan teknologi yang modern serta manajemen yang handal, penangguhan upah minimum tidaklah adil, namun banyak pula perusahaan dengan modal kecil dengan margin keuntungan yang kecil, sementara produksinya masih harus bersaing di pasar bebas, sehingga pengusaha tersebut masih memerlukan perlindungan hukum. Mereka belum mampu memberikan upah minimum karena perusahaan demikian masih baru berdiri dengan modal kecil (*infant industry*). Mereka masih membutuhkan bantuan berupa modal, tenaga ahli pemasaran, peningkatan kemampuan manajemen, keringanan pajak, dan sebagainya;

Bahwa ketidakmampuan membayar upah minimum tidak boleh diartikan sebagai lonceng kematian bagi perusahaan, yang apabila tidak mendapat proteksi akibat selanjutnya gulung tikar yang berarti hilangnya lapangan kerja bagi buruh. Namun demikian, untuk pemberian upah di bawah upah minimum, seharusnya sudah diketahui dan disetujui bersama sebelum adanya kontrak kerja antara buruh/ pekerja dan pengusaha berdasarkan kondisi riil perusahaan, sehingga hal tersebut disadari dan diantisipasi oleh kedua belah pihak tanpa paksaan. Walau demikian, adanya batas atau tenggang waktu tertentu (sementara) penangguhan upah minimum, tidak boleh disalahgunakan untuk meningkari kondisi riil bahwa perusahaan telah mampu membayar upah minimum. Jika terjadi perselisihan tentang penangguhan upah minimum seharusnya Pengadilan Hubungan Industrial dapat memutuskannya, karena hal itu menyangkut hak-hak buruh. Seharusnya frasa “tenggang waktu tertentu” ditegaskan dalam putusan hakim.

6. Bahwa berdasarkan uraian alasan-alasan permohonan para Pemohon dalam perkara *a quo* jelas terdapat perbedaan alasan konstitusional dengan alasan Pemohon dalam perkara Nomor 61/PUU-VIII/2010. Di samping perbedaan alasan konstitusional juga batu uji dari permohonan para Pemohon dalam perkara *a quo* berbeda dengan batu uji dalam



perkara Nomor 61/PUU-VIII/2010. Adapun batu uji dalam perkara *a quo* adalah Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 sedangkan batu uji dalam Perkara Nomor 61/PUU-VIII/2010 adalah Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

7. Bahwa didasarkan pada mekanisme penetapan upah minimum dan faktor-faktor yang menjadi pertimbangan untuk menentukan upah minimum yang sudah dijelaskan diatas, maka seluruh perusahaan baik padat modal maupun padat kerja, perusahaan multi nasional maupun perusahaan kecil seharusnya mampu untuk membayar upah minimum yang telah ditentukan Gubernur ataupun Bupati/Walikota. Oleh karenanya ketentuan Pasal 90 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 beserta penjelasannya tersebut seharusnya tidak dijadikan sebagai norma oleh perusahaan atau pemberi kerja untuk mengajukan penangguhan upah.
8. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa ada 4 jenis perselisihan yaitu:
  - a. Perselisihan hak,
  - b. Perselisihan kepentingan,
  - c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja dan
  - d. Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Bagi perusahaan yang telah mendapat ijin penangguhan pelaksanaan upah minimum dari Gubernur maka pelaksanaan upah minimum tersebut tidak dapat diperselisihkan antara pekerja dengan pengusaha. Oleh karena pembayaran upah di bawah ketentuan upah minimum oleh perusahaan telah disetujui oleh Gubernur dan sah sesuai dengan hukum yang berlaku sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 beserta Penjelasannya. Apabila timbul perselisihan hak antara pekerja dan pengusaha atas penangguhan pelaksanaan upah minimum bukan lagi menjadi putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagaimana diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tapi sengketa ke Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN) seiring dengan terbitnya Keputusan Tata Usaha Negara dalam bentuk keputusan Penangguhan Upah.

Dengan demikian ketentuan Pasal 90 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 dan Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tersebut bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 karena pekerja/buruh tidak memperoleh akan apa yang menjadi hak normatifnya untuk kehidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 89 *juncto* Pasal 90 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003.

#### IV. PETITUM

Berdasarkan seluruh uraian dan alasan-alasan di atas yang sudah berdasarkan hukum dan didukung oleh alat-alat bukti yang disampaikan ke Mahkamah Konstitusi, dengan ini para Pemohon memohon kepada Mahkamah Konstitusi kiranya berkenan memberikan putusan sebagai berikut.

memutus:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon;
2. Menyatakan Pasal 90 ayat (2) dan Penjelasan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Menyatakan Pasal 90 ayat (2) dan Penjelasan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.

Atau, apabila Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, para Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-15 yang telah disahkan dalam persidangan tanggal 30 Juni 2015, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Gabungan Serikat Buruh Mandiri;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Surat Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kota Administrasi Jakarta Timur Nomor 165/-1.8352, bertanggal 19 Januari 2011, hal Pencatatan dan Pemberian Nomor Bukti Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

3. Bukti P-3 : Fotokopi Profil Organisasi Serikat Buruh Bangkit;
4. Bukti P-4 : Fotokopi Tanda Bukti Pencatatan Dinas Ketenagakerjaan Nomor 568.4/3438-Disnaker/2005, bertanggal 18 Juli 2005;
5. Bukti P-5 : Buku Undang-Undang Dasar 1945 & Perubahannya;
6. Bukti P-6 : Buku Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan;
7. Bukti P-7 : Fotokopi Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1636-Bangsos/2013 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2014, bertanggal 21 Nopember 2013;
8. Bukti P-8 : Fotokopi Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.126-Bangsos/2014 tentang Izin Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2014 kepada Perusahaan di Kabupaten Bogor, bertanggal 17 Januari 2014;
9. Bukti P-9 : Fotokopi Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.129-Bangsos/2015 tentang Persetujuan dan Penolakan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten Bogor Tahun 2015, bertanggal 20 Januari 2015;
10. Bukti P-10 : Fotokopi Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1746-Bangsos/2014 tentang Perubahan Atas Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1581-Bangsos/2014 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2015, bertanggal 24 Desember 2014;
11. Bukti P-11 : Fotokopi Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.132-Bangsos/2014 tentang Izin Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa

Barat Tahun 2014 Kepada Perusahaan di Kota Bekasi, bertanggal 17 Januari 2014;

12. Bukti P-12 : Fotokopi Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.130-Bangsos/2015 tentang Persetujuan dan Penolakan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Kota Bekasi Tahun 2015, bertanggal 20 Januari 2015;
13. Bukti P-13 : Fotokopi Keputusan Gubernur Banten Nomor 561.2/Kep.16-Huk/2014 tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014, bertanggal 30 Januari 2014;
14. Bukti P-14 : Fotokopi Keputusan Gubernur Banten Nomor 561.1/Kep.26-Huk/2015 tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2015, bertanggal 28 Januari 2015;
15. Bukti P-15 : Fotokopi Keputusan Gubernur Banten Nomor 561/Kep.506-Huk/2014 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Banten Tahun 2015, bertanggal 22 November 2014;

Selain itu, para Pemohon pada persidangan tanggal 12 Agustus 2015 mengajukan satu orang ahli yaitu **Indrasari Tjandraningsih** serta dua orang saksi yaitu **Agung Sukma Rusdiana** dan **Agus Septianto**, yang telah memberikan keterangan lisan dan/atau tertulis di bawah sumpah dalam persidangan tersebut, yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

#### **AHLI PARA PEMOHON**

##### **Indrasari Tjandraningsih**

##### **Pengertian Upah Minimum**

Upah minimum adalah upah terendah yang secara legal dibayarkan oleh pekerja kepada pekerja/buruhnya untuk sebuah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu kurun waktu agar dapat memenuhi kebutuhan minimum hidupnya atau upah terendah yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruh yang dijamin Undang-Undang atau berdasarkan Peraturan Pemerintah. Upah minimum dengan demikian mempunyai sifat mengikat atau wajib.

Secara filosofis upah minimum merupakan upaya untuk mencegah pekerja diperlakukan sebagai komoditi di dalam kondisi pasar tenaga kerja yang berlebih ketersediaan tenaga kerjanya.

Upah minimum adalah adalah sebuah kebijakan publik dan merupakan kewenangan Pemerintah. Oleh karena itu upah minimum diatur dalam Undang-Undang dan peraturan di bawahnya.

Upah minimum berbeda dengan upah di mana upah adalah ranah pekerja dan pemberi kerja yang ditentukan berdasarkan kesepakatan hasil perundingan kedua pihak

### **Konteks Upah Minimum**

Semakin meningkatnya jumlah pekerja rentan seiring dengan pertumbuhan dan gejolak ekonomi, globalisasi yang meningkatkan persaingan usaha dan mendorong usaha untuk mencari upah buruh murah, melebarnya kesenjangan pendapatan (indeks Gini sebagai indikator kesenjangan di Indonesia terus meningkat selama 10 tahun terakhir) dan menurunnya daya beli karena inflasi.

### **Prinsip Dalam Kebijakan Upah Minimum**

- Perlindungan upah dari negara
- Memperhatikan kondisi ekonomi
- Melibatkan pengusaha dan pekerja tetapi diputuskan oleh negara - *In many countries statutory minimum wages are set by the government - it is the government that makes it autonomously albeit after the government has had formal consultations with a tripartite body comprising of representatives of trade unions and employer's organisations*
- Ditinjau secara berkala

### **Kebijakan Upah Minimum**

Kebijakan upah minimum adalah bagian dari kebijakan sosial.

Kebijakan upah minimum adalah mekanisme yang efisien untuk mengurangi kemiskinan dan erosi pendapatan pada rumah tangga termiskin. Upah minimum merupakan salah satu instrumen yang dapat mengontrol sebaran upah dan dengan demikian mengurangi kesenjangan pendapatan (*Principles of Minimum Wage Policy - Economics, Institutions and Recommendations, Hansjorg Herr and Milka Kazandziska, ILO 2011*). Studi ADB: *minimum wage legislation has played*

*a role in reducing wage inequality in Indonesia (Minimum Wages and Changing Wage Inequality in Indonesia Natalie Chun & Niny Khor 2010)*

Peraturan upah minimum dibuat dengan tujuan untuk:

1. melindungi upah - yang secara umum merupakan alat subsistensi pekerja - dari efek persaingan pasar
2. menghindari dibayarnya upah yang sangat rendah
3. menghapus persaingan tidak sehat antara pengusaha dalam hal upah
4. mengurangi ketimpangan upah antara pekerja lelaki dan perempuan
5. memberikan perlindungan sosial bagi pekerja

Tujuan tersebut akan membawa dampak positif terhadap harmoni sosial dan situasi hubungan industrial yang damai.

Hansjorg Herr and Milka Kazahdziska, ILO 2011: *One very positive effect of minimum wages is that they change the wage structure in such a way that a more equal income distribution is reached. Minimum wage policy thus contributes to poverty reduction. Taking into consideration that women have a large share in the low-wage sector increasing minimum wages also has a positive gender equality effect.*

Peraturan upah minimum di Indonesia dan di seluruh dunia mengacu antara lain pada Konvensi ILO Nomor 131 Tahun 1970 tentang Penetapan Upah Minimum yang menjadi salah satu acuan untuk peraturan upah minimum. Di dalam konvensi tersebut dinyatakan "*The elements to be taken into consideration in determining the level of minimum wages shall, so far as possible and appropriate in relation to national practice and conditions, include*

- (a) *the needs of workers and their families, taking into account the general level of wages in the country, the cost of living, social security benefits, and the relative living standards of other social groups;*
- (b) *economic factors, including the requirements of economic development, levels of productivity and the desirability of attaining and maintaining a high level of employment."*

### **Peraturan Upah Minimum**

Sesuai dengan UU 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3a), Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk

melindungi buruh agar memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan di antaranya melalui upah minimum.

Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan/atau Bupati/Walikota sebagaimana diatur dalam Pasal 89 ayat (3). Dewan Pengupahan merupakan perwujudan dari salah satu prinsip dari kebijakan upah minimum yakni melibatkan pengusaha dan pekerja melalui organisasi masing-masing untuk merumuskan angka upah minimum sebagai usulan kepada Pemerintah.

### **Pembahasan Dan Kesimpulan**

Uraian ahli intinya menyampaikan bahwa dalam urusan upah minimum negara adalah pemegang otoritas utama dalam rangka memenuhi kewajibannya untuk menjamin dan melindungi hak warga negara dalam hal ini kaum pekerja. Peraturan upah minimum juga memperlihatkan bahwa negara meyakini upah minimum merupakan salah satu cara untuk mencegah eksploitasi kepada pekerja, memberikan perlindungan kepada pekerja untuk memenuhi penghidupan yang layak dan untuk mengurangi kemiskinan.

Perlu disampaikan di sini meskipun demikian efektivitas tujuan upah minimum perlu dilengkapi dengan kewajiban-kewajiban negara memenuhi kesejahteraan seluruh warga negaranya dalam hal ini pekerja dan pengusaha dengan menyediakan pelayanan publik yang bermutu tinggi terutama untuk infrastruktur transportasi dan energi, perijinan, pendidikan dan kesehatan untuk menciptakan iklim berusaha yang menggairahkan sehingga membuat pengusaha pasti mampu membayar upah minimum dan pekerja dapat menikmati kesejahteraannya. Melengkapi kebijakan upah minimum dengan pelayanan publik bermutu tinggi akan menunjukkan bahwa Pemerintah menjalankan kewajibannya untuk menyejahterakan warga negara dan tidak mengalihkan kewajiban menyejahterakan pekerja sepenuhnya kepada pengusaha.

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai upah minimum memperlihatkan tiga hal penting:

1. Penetapan upah minimum memperhatikan kepentingan pekerja, pengusaha dan kondisi ekonomi dan melibatkan Dewan Pengupahan yang beranggotakan wakil Pemerintah, pengusaha dan pekerja;
2. Keputusan akhir upah minimum berada di tangan Pemerintah;

3. Pemerintah mewajibkan pembayaran upah minimum;

Dengan mempertimbangkan seluruh uraian di atas dan sesuai dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88 ayat (1), ayat (2), ayat (3a) dan Pasal 89 ayat (3) upah minimum sifatnya wajib tanpa pilihan lain.

Bahwa perspektif keahlian ahli adalah sosioantropologi, sehingga menurut ahli tidak ada opsi untuk tidak membayar UMK. Ketika Pemerintah menyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum, maka itu adalah wajib sifatnya karena proses penentuan upah minimum melalui mekanisme mendengarkan kepentingan para pihak, dalam hal ini pengusaha dan pekerja melalui organisasinya masing-masing. Dengan demikian, meskipun upah minimum adalah mekanisme untuk melindungi pekerja, tetapi bukan tanpa mempertimbangkan kepentingan para pengusaha.

Upah minimum menurut ahli harus dibayarkan ketika upah minimum itu ditetapkan. Di Indonesia, upah minimum ditetapkan sejak tahun 2000, dan dilakukan setahun sekali. Bulan Agustus sampai Oktober 2015 adalah masa untuk proses penetapan kenaikan upah minimum untuk tahun 2016.

Dengan argumentasi yang ahli bangun dalam keterangan ahli maka Pasal 90 ayat (2) menjadi tidak relevan dengan keterangan yang ahli kemukakan;

Argumen mengenai pembahasan dan kesimpulan pendapat ahli merupakan hasil konstruksi pemikiran berdasarkan bacaan-bacaan dan literatur serta hasil penelitian yang dilakukan di tingkat internasional maupun di tingkat regional yang meneliti mengenai bermacam-macam kebijakan dan pelaksanaan upah minimum, baik di negara maju maupun di negara berkembang;

Menurut ahli, ketika seseorang mendirikan perusahaan maka wajib membayar UMK tanpa melihat apakah perusahaan tersebut aktif atau tidak aktif;

## **SAKSI PARA PEMOHON**

### **1. Agung Sukma Rusdiana**

- Saksi akan menerangkan tentang penangguhan di PT Anugerah Maju Perkasa tempat saksi bekerja;
- UMK Kabupaten Bogor pada tahun 2014, sebesar Rp 2.242.240,,-. Akibat adanya penangguhan, karyawan di PT Anugerah Maju Perkasa mendapatkan upah sebesar Rp 2.002.000,- sedangkan sisa upah yang



ditangguhkan selama 12 bulan atau satu tahun belum dibayar kepada masing-masing karyawan. Dengan demikian, kerugian setiap karyawan sebesar Rp 240.242,- per bulan. Adapun jumlah karyawan adalah 510 orang, sehingga total kerugian seluruh karyawan pada tahun 2014 sebesar Rp 122.523.420,- per bulan dikali 12 bulan, menjadi sebesar Rp 1.470.281.040,;

- UMK Kabupaten Bogor pada tahun 2015 sebesar Rp 2.658.155,. Akibat adanya penangguhan, karyawan di PT Anugerah Maju Perkasa mendapatkan upah sebesar Rp 2.002.000,. Adapun kekurangan upah per bulan akibat penangguhan sebesar Rp 458.155,. Total kerugian perseorang karyawan dari bulan Januari 2015 sampai Agustus 2015 sebesar Rp 3.665.240,- sedangkan jumlah karyawan yang ada adalah 600 orang, sehingga total keseluruhan berjumlah Rp 2.199.144.000,;
- Adanya penangguhan disebabkan perusahaan tidak mampu membayar UMK;
- Saksi menerima pembayaran di bawah UMK;
- Saksi menandatangani surat tetapi saksi tidak mengetahui isi surat tersebut;

## **2. Agus Septianto**

- Saksi akan menerangkan penangguhan di PT UFU tempat saksi bekerja;
- Pada tahun 2014, UMK Kota Tangerang adalah Rp 2.444.350,- namun PT. UFU menangguhkan dan memberi upah sebesar Rp 2.050.000,- selama 12 bulan, sehingga saksi mengalami kerugian per bulannya Rp 394.351,- dikali 12 bulan, menjadi Rp 5.432.212,. Total karyawan PT UFU adalah 1.500 dan kerugian per bulannya satu orang Rp 5.432.212,- dikali 1.500 adalah Rp 8.148.318.000,. PT UFU selama penangguhan tidak pernah membayarkan sisa yang ditangguhkan;
- Pada tahun 2013, PT UFU juga menangguhkan upah. Upah UMK tahun 2013 Rp 2.200.000,- dan perusahaan membayar dengan upah yang berbeda-beda. Pada bulan Januari menggunakan upah Rp 1.381.000,. Februari menggunakan upah Rp 1.550.000,- dan pada bulan Mei menggunakan upah Rp 1.700.000,- dan kerugian yang saksi alami selama 12 bulan karena perusahaan menangguhkan selama 12 bulan per satu

orangnya adalah Rp 6.805.000,00 dikali 12 bulan adalah Rp 10.270.500.000,.

- Perusahaan menanggihkan pembayaran UMK karena perusahaan tidak mampu;
- Di PT UFU ada dua serikat pekerja mayoritas dan nonmayoritas, saksi termasuk dalam serikat pekerja nonmayoritas. PT UFU menggunakan serikat yang mayoritas;
- Pada tahun 2014 ada SK Gubernur Banten yang menanggihkan pembayaran sesuai UMK dan PT UFU membuat kesepakatan dengan serikat pekerjaanya;
- Meskipun ada SK penangguhan UMK dari Gubernur, namun PT UFU tetap membayar dengan UMK yang lama;
- Menurut saksi seharusnya perusahaan membayar sisa UMK yang belum dibayarkan ketika perusahaan tersebut sudah mampu membayar UMK;
- Saksi tidak mengetahui isi perjanjian yang dibuat oleh perusahaan dengan serikat pekerja;
- Saksi ingin kepastian hukum atas pembayaran UMK karena sudah ada Undang-Undanganya;
- PT. UFU sudah melakukan penangguhan pembayaran UMK sejak tujuh tahun lalu tepatnya tahun 2007;
- Laporan rincian keuangan perusahaan baru ada dua tahun terakhir;

[2.3] Menimbang bahwa Presiden telah menyampaikan keterangan lisan dalam persidangan Mahkamah tanggal 30 Juli 2015 dan telah pula menyampaikan keterangan tertulis, yang pada pokoknya sebagai berikut.

I. Pokok Permohonan Para Pemohon

1. Bahwa Pasal 90 ayat (2) dan penjelasannya dalam Undang-Undang *a quo* memberikan kesempatan kepada pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat melakukan penangguhan. Dalam penjelasannya dikatakan bahwa penangguhan ini berbatas waktu tertentu. Jika jangka waktu yang diberikan sudah habis maka pengusaha wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu.

2. Menurut para Pemohon, adanya kebijakan penangguhan upah pada pasal *a quo* telah melahirkan ketidakpastian, dimana upah minimum yang telah ditetapkan oleh Pemerintah merupakan jaring pengaman atau *safety net* menjadi tidak pasti karena dimungkinkan untuk menyimpangi ketentuan tersebut, sehingga upah yang diterima oleh pekerja buruh menjadi di bawah standar kebutuhan hidup layak. Sehingga hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

## II. Kedudukan Hukum (*legal standing*) para Pemohon

Bahwa menurut Pemerintah, mohon kiranya para Pemohon dapat membuktikan terlebih dahulu, apakah benar sebagai pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan atas berlakunya Ketentuan Pasal 90 dan penjelasannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana ditentukan oleh Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011, serta berdasarkan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi terdahulu sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007.

Bahwa menurut Pemerintah, norma ketentuan Undang-Undang *a quo* justru memberikan keseimbangan terhadap pekerja dan pengusaha. Sedangkan argumentasi para Pemohon lebih terkait dengan implementasi pelaksanaan ketentuan *a quo* bukan merupakan permasalahan konstitusionalitas keberlakuan suatu norma.

## III. Penjelasan Pemerintah terhadap materi yang dimohonkan oleh para Pemohon

Sebelum Pemerintah memberikan keterangan atas materi yang dimohonkan untuk diuji, perkenankanlah Pemerintah menerangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terhadap permohonan *a quo*, menurut Pemerintah sebelumnya pernah dilakukan pengujian terhadap Nomor Perkara 61/PUU-VIII/2011 dengan dengan amar putusan MK yang menyatakan, "Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya".
2. Terhadap dalil para Pemohon yang menguraikan permohonannya yang maksud dan tujuannya sama dengan Perkara Register Nomor 61/PUU-VIII/2010 yang telah diputus oleh Mahkamah Konstitusi walaupun seolah-

olah memiliki maksud dan tujuan yang berbeda dengan batu uji yang sama dan isu konstitusional yang sama.

3. Sesuai dengan ketentuan Pasal 60 Undang-Undang Mahkamah Konstitusi yang menyatakan, "Terhadap materi muatan ayat, pasal dan/atau bagian dalam undang-undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan kembali." Pemerintah berpendapat bahwa terhadap dalil Pemohon dapat dinyatakan *nebis in idem*.

Sehingga, sudah sepatutnyalah jika Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi secara bijaksana menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

Berdasarkan uraian di atas, Pemerintah memberikan keterangannya sebagai satu kesatuan dengan keterangan Perkara Nomor 61/PUU-VI/2010. Namun, apabila Mahkamah Konstitusi berpendapat berbeda, Pemerintah memberikan keterangan tambahan sebagai berikut:

- Bahwa filosofi upah minimum sebagai perlindungan dasar pekerja/buruh dan jaring pengaman (*safety net*) yang dimaksudkan agar upah tidak jatuh merosot ke level terendah. Berdasarkan filosofi tersebut, perlu adanya kebijakan pengupahan yang antara lain meliputi kebijakan upah minimum, sebagaimana yang diamanatkan Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- Bahwa upah minimum adalah upah yang terendah, sehingga pada prinsipnya, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, sebagaimana yang telah ditetapkan oleh gubernur dengan ancaman sanksi pidana dan/atau denda yang merupakan tindak pidana kejahatan, vide Pasal 90 ayat (1) *juncto* Pasal 89 ayat (3) dari Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Namun di dalam kenyataannya karena kondisi kemampuan keuangan perusahaan untuk membayar upah minimum tidak semua sama, perlu adanya suatu ketentuan untuk memberikan kepastian hukum terhadap pelaksanaan upah minimum tersebut.
- Bahwa bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana yang telah ditetapkan oleh gubernur, Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengecualian dengan cara melakukan

penangguhan upah minimum, sebagaimana ditentukan dalam ketentuan Pasal 90 Undang-Undang *a quo*.

- Selanjutnya, dalam ketentuan *a quo* yang mengatur mengenai adanya penangguhan pembayaran upah minimum adalah dalam rangka memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk memberikan kewajiban membayar upah sesuai dengan kemampuan pada periode tertentu atau kurun waktu tertentu.
- Dengan demikian, penangguhan pembayaran upah minimum kepada pekerja buruh oleh perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan, justru memberikan perlindungan kepada pekerja buruh untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut, juga ketentuan *a quo* dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum mengenai keberlangsungan hubungan kerja.
- Bahwa mekanisme penangguhan upah minimum harus dilakukan sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum, selanjutnya disebut Kemenakertrans Nomor 231/MEN/2003. Persyaratan permohonan penangguhan upah minimum dalam Kemenakertrans Nomor 231/MEN/2003 *a quo* didasarkan atas kesepakatan tertulis yang merupakan hasil perundingan secara mendalam, jujur, dan terbuka antara pengusaha dengan pekerja buruh, atau serikat pekerja, serikat buruh, Pasal 3 ayat (2) dan ayat (8) Kemenakertrans Nomor 231/MEN/2003. Dengan kata lain, tidak mungkin diajukan permohonan penangguhan upah minimum tanpa ada dokumen kesepakatan di antara para pihak. Kesepakatan ini merupakan lembaga pelepasan hak yang dimungkinkan dalam hubungan keperdataan.
- Bahwa persyaratan lainnya dalam permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum harus disertai dengan:
  - a. Naskah asli kesepakatan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh, atau pekerja buruh.
  - b. Laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari neraca, penghitungan rugi-laba, beserta penjelasan-penjelasan untuk dua tahun terakhir, dengan catatan bahwa dalam hal perusahaan berbadan hukum (*legal entity*) telah diaudit oleh akuntan publik.
  - c. Salinan akte pendirian perusahaan.

- d. Data upah menurut jabatan pekerja buruh.
- e. Jumlah pekerja buruh yang dipekerjakan dan jumlah pekerja buruh yang dimohonkan penangguhan.
- f. Perkembangan produksi dan pemasaran untuk dua tahun terakhir, serta rencana produksi dan pemasaran untuk dua tahun yang akan datang [Pasal 4 ayat (1) Kemenakertrans Nomor 231/MEN/2003].

#### IV. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas maka lembaga penangguhan upah minimum adalah wajar dan beralasan, dan apabila dikaitkan dengan Perkara Nomor 61/PUU-VIII/2010 menurut Pemerintah, ketentuan ini adalah dalam rangka memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk memenuhi kewajiban membayar upah sesuai dengan kemampuan pada periode tertentu atau kurun waktu tertentu (vide Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 halaman 33).

Dengan demikian, Ketentuan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan ditujukan dalam rangka menjembatani perusahaan dengan pekerja buruh, sehingga mampu memberikan kesinambungan, keseimbangan, dan perlindungan, baik terhadap pekerja buruh maupun perusahaan.

#### V. Petitum

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, Pemerintah memohon kepada Mahkamah Konstitusi yang memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar 1945 dapat memberikan putusan sebagai berikut.

1. Menyatakan bahwa para Pemohon tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*).
2. Menyatakan permohonan para Pemohon adalah *nebis in idem* dengan Putusan Nomor 61/PUU-VIII/2010 tanggal 14 November 2011.
3. Menolak permohonan pengujian para Pemohon seluruhnya atau setidaknya menyatakan permohonan pengujian para Pemohon tidak dapat diterima, *niet ontvankelijk verklaard*.
4. Menerima keterangan Pemerintah secara keseluruhan.

5. Menyatakan ketentuan Pasal 90 ayat (2) dan Penjelasannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

[2.4] Menimbang bahwa para Pemohon telah menyampaikan kesimpulan yang diterima Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 19 Agustus 2015, yang pada pokoknya para Pemohon tetap pada pendiriannya.

[2.5] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan merujuk berita acara persidangan, yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

### 3. PERTIMBANGAN HUKUM

#### **Kewenangan Mahkamah**

[3.1] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945), Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226, selanjutnya disebut UU MK), dan Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076, selanjutnya disebut UU 48/2009), salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar;

Bahwa permohonan para Pemohon adalah pengujian konstitusionalitas Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39,

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, selanjutnya disebut UU 13/2003) beserta Penjelasannya yang masing-masing menyatakan:

Pasal 90 ayat (2) : *“Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan”*

Penjelasan : *“Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan”*

terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan:

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

[3.2] Menimbang bahwa oleh karena permohonan para Pemohon adalah pengujian konstitusionalitas Undang-Undang, *in casu* Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 beserta Penjelasannya terhadap UUD 1945 maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

#### **Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) para Pemohon**

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasannya, yang dapat mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya yang diberikan oleh UUD 1945 dirugikan oleh berlakunya suatu Undang-Undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia (termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama);



- b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang;
- c. badan hukum publik atau privat;
- d. lembaga negara;

Dengan demikian, para Pemohon dalam pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 harus menjelaskan dan membuktikan terlebih dahulu:

- a. kedudukannya sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK;
- b. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;

[3.4] Menimbang pula bahwa Mahkamah sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005, tanggal 31 Mei 2005 dan Nomor 11/PUU-V/2007, tanggal 20 September 2007, serta putusan-putusan selanjutnya berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi lima syarat, yaitu:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian konstitusional 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 Undang-Undang yang dimohonkan pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan uraian sebagaimana tersebut pada paragraf [3.3] dan paragraf [3.4] di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan mengenai kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon dalam permohonan *a quo* yang mendalilkan sebagai berikut:

**[3.5.1]** Bahwa para Pemohon masing-masing adalah pimpinan serikat buruh/pekerja. Para Pemohon berkedudukan sebagai sekelompok orang, warga negara Indonesia, yang mempunyai kepentingan sama dalam memperjuangkan hak dan kepentingan buruh dan keluarganya. Hal tersebut tertuang dalam Pasal 7 Anggaran Dasar Gabungan Serikat Buruh Mandiri [vide bukti P-1] dan Pasal 7 Anggaran Dasar Serikat Buruh Bangkit [vide bukti P-3];

**[3.5.2]** Bahwa para Pemohon mendalilkan memiliki hak konstitusional yang diberikan UUD 1945. Menurut para Pemohon hak konstitusionalnya tersebut telah dirugikan dengan berlakunya Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 beserta Penjelasannya sebagaimana diuraikan di atas, dengan alasan yang pada pokoknya para Pemohon berhak untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

[3.6] Menimbang bahwa berdasarkan uraian dalam paragraf **[3.4]** dan paragraf **[3.5]** dihubungkan dengan dalil permohonan para Pemohon di atas, menurut Mahkamah, para Pemohon *a quo* telah menjelaskan kualifikasinya sebagai sekelompok orang, warga negara Indonesia, yang mempunyai kepentingan yang sama di dalam memperjuangkan hak dan kepentingan buruh dan keluarganya. Selain sebagai pimpinan serikat/buruh, para Pemohon juga merupakan pekerja yang mempunyai hak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja. Terkait hal tersebut, terdapat potensi bahwa hak konstitusional para Pemohon akan dirugikan dengan berlakunya Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 beserta Penjelasannya dan kerugian dimaksud menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi, apabila pengusaha tidak membayarkan upah sebagaimana ketentuan yang berlaku. Bahwa kerugian konstitusional para Pemohon tidak akan terjadi apabila permohonan para Pemohon dikabulkan. Dengan demikian para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk bertindak sebagai para Pemohon dalam permohonan *a quo*.

[3.7] Menimbang bahwa oleh karena Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo* dan para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*)

untuk mengajukan permohonan *a quo*, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan pokok permohonan;

### **Pokok Permohonan**

[3.8] Menimbang, para Pemohon mendalilkan bahwa Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 beserta Penjelasannya bertentangan dengan UUD 1945, dengan alasan yang pada pokoknya menyatakan bahwa pemberian izin penangguhan upah bagi perusahaan untuk tidak membayarkan upah pekerja/buruh sesuai dengan upah minimum mengakibatkan pekerja/buruh tidak dapat memenuhi kebutuhan standar hidup layak sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;

[3.9] Menimbang bahwa Mahkamah telah memeriksa bukti-bukti tertulis yang diajukan oleh para Pemohon yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-15; mendengar keterangan ahli Indrasari Tjandraningsih; mendengar keterangan saksi yaitu Agung Sukma Rusdiana dan Agus Septianto, sebagaimana selengkapnya termuat dalam Duduk Perkara;

[3.10] Menimbang bahwa Mahkamah telah pula membaca keterangan tertulis Presiden, sebagaimana selengkapnya termuat dalam Duduk Perkara;

[3.11] Menimbang bahwa setelah memeriksa dengan saksama bukti-bukti para Pemohon dan mendengar keterangan pihak-pihak sebagaimana disebutkan pada paragraf [3.9] dan [3.10] di atas, Mahkamah memberikan pertimbangan sebagai berikut:

[3.11.1] Bahwa Mahkamah pernah memutus norma Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 sebagaimana tertuang dalam Putusan Nomor 61/PUU-VIII/2010, tanggal 14 November 2011 yang amarnya menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya, sehingga dalam hal ini berlaku ketentuan Pasal 60 UU MK yaitu bahwa terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam Undang-Undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali, kecuali jika materi muatan dalam UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian berbeda. Untuk itu perlu dipertimbangkan terlebih dahulu apakah permohonan *a quo ne bis in idem* ataukah tidak.

Dalam Putusan Nomor 61/PUU-VIII/2010 *a quo*, yang menjadi dasar pengujian adalah Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Adapun dalam perkara *a quo*, yang menjadi dasar pengujian adalah Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Dengan demikian, norma UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian dalam perkara *a quo* berbeda dengan Putusan Nomor 61/PUU-VIII/2010. Berdasarkan uraian tersebut maka Mahkamah menilai permohonan *a quo* tidak *ne bis in idem* sehingga selanjutnya Mahkamah memeriksa pokok permohonan *a quo*;

**[3.11.2]** Bahwa para Pemohon mendalilkan penangguhan pembayaran upah minimum oleh perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 mengakibatkan buruh/pekerja tidak dapat memenuhi kebutuhan standar hidup layak sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Terhadap dalil tersebut, Mahkamah dalam pertimbangan hukum Putusan Nomor 61/PUU-VIII/2010 menyatakan, *“Menurut Mahkamah, kekuatan modal dan produksi pengusaha tidak dapat disamaratakan. Bagi perusahaan yang kuat dengan modal dan teknologi yang modern serta manajemen yang handal, penangguhan upah minimum tidaklah adil, namun banyak pula perusahaan dengan modal kecil dengan margin keuntungan yang kecil, sementara produksinya masih harus bersaing di pasar bebas, sehingga pengusaha tersebut masih memerlukan perlindungan hukum. Mereka belum mampu memberikan upah minimum, karena perusahaan demikian masih baru berdiri dengan modal kecil (infant industry). Mereka masih membutuhkan bantuan berupa modal, tenaga ahli pemasaran, peningkatan kemampuan manajemen, keringanan pajak, dan sebagainya;*

*Bahwa ketidakmampuan membayar upah minimum tidak boleh diartikan sebagai lonceng kematian bagi perusahaan, yang apabila tidak mendapat proteksi akibat selanjutnya gulung tikar yang berarti hilangnya lapangan kerja bagi buruh. Namun demikian, untuk pemberian upah di bawah upah minimum, seharusnya sudah diketahui dan disetujui bersama sebelum adanya kontrak kerja antara buruh/pekerja dan pengusaha berdasarkan kondisi riil perusahaan, sehingga hal tersebut disadari dan diantisipasi oleh kedua belah pihak tanpa paksaan. Walau demikian, adanya batas atau tenggang waktu tertentu (sementara) penangguhan upah minimum, tidak boleh disalahgunakan untuk mengingkari kondisi riil bahwa perusahaan telah mampu membayar upah minimum...”*

Berdasarkan pertimbangan hukum tersebut, meskipun dasar pengujian yang diajukan para Pemohon berbeda namun pada prinsipnya Mahkamah telah memberikan pertimbangan terkait penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh. Dengan demikian, pertimbangan hukum dalam Putusan Nomor 61/PUU-VIII/2010, bertanggal 14 November 2011 tersebut *mutatis mutandis* berlaku pula dalam permohonan *a quo*.

**[3.11.3]** Bahwa para Pemohon mendalilkan Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 telah memberi ruang kepada pengusaha untuk tidak wajib melaksanakan pembayaran atas kekurangan upah yang ditunda selama jangka waktu tertentu. Hal tersebut bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menjamin adanya kehidupan yang layak bagi pekerja.

Menurut Mahkamah, upah minimum selain merupakan upaya perlindungan dasar bagi pekerja/buruh, juga sebagai jaring pengaman (*safety net*) yang dimaksudkan agar upah tidak jatuh merosot sampai pada level terendah. Pada prinsipnya pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang ditetapkan oleh Gubernur atau pejabat yang bersangkutan karena penetapan oleh Gubernur/pejabat tersebut telah memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan/atau Bupati/Walikota. Faktanya, tidak semua pengusaha mampu memberikan upah minimum kepada pekerja/buruh, sebagaimana telah dipertimbangkan Mahkamah dalam Putusan Nomor 61/PUU-VIII/2010, bertanggal 14 November 2011. Oleh karenanya penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dimungkinkan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan baik kepada pengusaha maupun kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Dari sudut pandang pengusaha, penangguhan pembayaran upah minimum memberikan kesempatan kepada pengusaha untuk memenuhi kewajiban membayar upah sesuai dengan kemampuan pada periode tertentu atau kurun waktu tertentu. Adapun dari sudut pandang pekerja/buruh, penangguhan pembayaran upah minimum memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut sekaligus memberikan kepastian hukum mengenai keberlangsungan hubungan kerja.

Namun, pertanyaan selanjutnya yang harus dijawab adalah apakah penangguhan pembayaran upah minimum pengusaha kepada pekerja/buruh

dengan serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha selama masa penangguhan? Menjawab pertanyaan tersebut, Pasal 90 ayat (1) UU 13/2003 menyatakan bahwa "*Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89*". Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut merupakan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara dan/atau denda sebagaimana diatur dalam Pasal 185 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003. Berdasarkan pertimbangan tersebut, pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh adalah keharusan dan tidak dapat dikurangi. Adapun penangguhan pembayaran upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 pada dasarnya tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha selama masa penangguhan tersebut. Dengan kata lain, selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha selama masa penangguhan adalah hutang pengusaha yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruh. Hal tersebut demi memberikan perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh untuk dapat menerima penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sekaligus memberikan tanggung jawab kepada pengusaha agar yang bersangkutan tidak berlindung di balik ketidakmampuan tersebut. Pembayaran upah di bawah upah minimum oleh pengusaha yang didasarkan atas penetapan pejabat yang berwenang/Gubernur atas permintaan dari pengusaha sangat rentan terhadap penyalahgunaan kewenangan oleh penguasa (*abuse of power*). Oleh karena itu selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha tetap menjadi kewajiban pengusaha untuk membayarnya.

Bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut di atas, menurut Mahkamah, terdapat inkonsistensi norma antara Pasal 90 ayat (1) dan Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 dengan Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003. Inkonsistensi dimaksud telah menimbulkan penafsiran yang berbeda terkait penangguhan pembayaran upah minimum pengusaha kepada pekerja/buruh. Keadaan yang demikian bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, "*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum*" yang

menyebabkan buruh terancam haknya untuk mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sehingga ketentuan *a quo* juga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Oleh karena itu Mahkamah berpendapat, untuk menghindari terjadinya ketidakpastian hukum serta mewujudkan keadilan bagi pengusaha dan pekerja/buruh, Mahkamah harus menegaskan bahwa Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 sepanjang frasa “*tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan*” bertentangan dengan UUD 1945.

[3.12] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan tersebut di atas, menurut Mahkamah, permohonan para Pemohon beralasan menurut hukum untuk sebagian.

#### 4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

- [4.1] Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;
- [4.2] Para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3] Permohonan para Pemohon beralasan menurut hukum untuk sebagian.

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226), dan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076);

## 5. AMAR PUTUSAN

**Mengadili,****Menyatakan:**

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian;
  - 1.1. Penjelasan Pasal 90 ayat (2) sepanjang frasa "*tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan*" Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  - 1.2. Penjelasan Pasal 90 ayat (2) sepanjang frasa "*tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan*" Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
2. Permohonan para Pemohon terhadap Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak dapat diterima;
3. Menolak permohonan para Pemohon untuk selain dan selebihnya;
4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Arief Hidayat, selaku Ketua merangkap Anggota, Anwar Usman, Manahan MP. Sitompul, I Dewa Gede Palguna, Patrialis Akbar, Maria Farida Indrati, Aswanto, Wahiduddin Adams, dan Suhartoyo, masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Selasa**, tanggal **dua puluh dua**, bulan **Maret**, tahun **dua ribu enam belas**, dan hari **Senin**, tanggal **dua puluh enam**, bulan **September**, tahun **dua ribu enam belas**, yang diucapkan dalam sidang pleno



Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Kamis**, tanggal **dua puluh sembilan**, bulan **September**, tahun **dua ribu enam belas**, selesai diucapkan pukul **10.11 WIB**, oleh delapan Hakim Konstitusi, yaitu Anwar Usman, selaku Ketua merangkap Anggota, Manahan MP. Sitompul, I Dewa Gede Palguna, Patrialis Akbar, Maria Farida Indrati, Aswanto, Wahiduddin Adams, dan Suhartoyo, dengan didampingi oleh Rizki Amalia sebagai Panitera Pengganti, dihadiri oleh para Pemohon, Presiden atau yang mewakilinya, dan Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakilinya.

**KETUA,**

ttd.

**Anwar Usman**

**ANGGOTA-ANGGOTA,**

ttd.

**Manahan MP. Sitompul**

ttd.

**I Dewa Gede Palguna**

ttd.

**Patrialis Akbar**

ttd.

**Maria Farida Indrati**

ttd.

**Aswanto**

ttd.

**Wahiduddin Adams**

ttd.

**Suhartoyo**

**PANITERA PENGGANTI,**

ttd

**Rizki Amalia**