

**ANALISIS DASAR PERTIMBANGAN HAKIM DALAM PENGAJUAN
TUNTUTAN KEKURANGAN PEMBAYARAN UPAH MINIMUM PEKERJA
(STUDI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR
195/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg *JUNCTO* PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG
NOMOR 885K/Pdt.Sus-PHI/2017)**

Sandra Angelica

(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

(E-mail: sandraangelica98@yahoo.co.id)

Andari Yurikosari

(Dosen Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara. Meraih Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Doktor (Dr.) pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia)

Abstract

The demand for the minimum payment of the minimum wage has an expiration date, which is 2 years. The expiration date has been revoked with the Decision of the Constitutional Court Number 100/PUU-X/2012. In the Decision of the Industrial Relations Court Number 195/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg juncto Decision of the Supreme Court Number 885K/Pdt.Sus-PHI/2017, the judge refused to grant the claim the minimum wage payment. Based on the verdict, what will be discussed in this paper are how the judges basis for filing a claim lacks payment of workers' minimum wages and how the legal consequences from the judge's consideration in filing a claim lack the minimum wage payment in the Industrial Relations Court Decision Number 195/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg juncto Decision of the Supreme Court Number 885K/Pdt.Sus-PHI/2017. The research method used is normative legal research. Based on the research that has been done, the judge mistakenly interpreted the enactment of the Constitutional Court Decision Number 100/PUU-X/2012 so the judge refused to grant the claim for the lack of minimum wage payments submitted by the plaintiffs. The judge's judgment stated that the Constitutional Court Decision Number 100/PUU-X/2012 did not apply retroactively so that the normative rights expiration provisions last took effect on September 18, 2013. Even though the claim should have been partially granted by the judge because the employer proved to pay workers' wages under the minimum wage provisions applicable, namely for payment of wages in 2013. In addition, the plaintiffs also submitted the claim after the issuance of the Constitutional Court Decision Number 100/PUU-X/2012.

Keywords: Judgment judge, Decision of the Constitutional Court, Payment shortage claims, Minimum wage of workers

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pasal 27 Ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengatakan bahwa semua orang berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pasal itu menerangkan bahwa sudah menjadi tugas kita untuk mengupayakan agar semua orang yang ingin dan sanggup untuk bekerja, agar bisa memperoleh pekerjaan yang sama dengan apa yang diinginkannya, dan semua orang yang bekerja agar bisa mendapatkan pendapatan, yaitu berupa upah yang memadai untuk hidup layak bagi diri mereka sendiri maupun keluarganya.

Salah satu perwujudan dari pasal itu adalah melalui dibentuknya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 Angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang berlandaskan pada suatu perjanjian kerja yang memiliki unsur upah, perintah, dan pekerjaan. Menurut definisi tersebut, upah menjadi salah satu hal penting dalam adanya suatu perjanjian kerja. Apabila seseorang yang bekerja, dalam mengerjakan pekerjaannya tidak bermaksud untuk memperoleh upah, namun yang menjadi maksudnya adalah selain upah, maka pengerjaan pekerjaan itu susah untuk dinyatakan sebagai penerapan dari perjanjian kerja.¹⁾ Berdasarkan Pasal 1 Angka 20 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa upah adalah hak pekerja yang mereka terima dalam wujud uang semacam kompensasi atau *prestatie* dari pengusaha yang jumlahnya ditentukan dalam suatu kesepakatan,

¹⁾Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cetakan Kelima, (Jakarta:PT Rajagrafindo Persada, 2004), hal. 40.

perjanjian kerja, atau peraturan perundang undangan, yang termasuk juga di dalamnya tunjangan bagi diri pekerja itu sendiri maupun keluarganya karena suatu jasa dan/atau pekerjaan yang akan atau telah dikerjakan. Dengan begitu, upah yang dimaksud di sini adalah berupa imbalan yang berbentuk uang dan termasuk juga tunjangannya.²⁾

Pihak yang memberikan perintah dan pekerjaan kepada pekerja, yang dalam hal ini adalah pengusaha, maka ia harus menyerahkan upah kepada pekerja selaku kompensasi atau *prestatie* atas pekerjaan yang telah pekerja lakukan untuk pengusaha. Pembayaran upah tersebut memiliki batas minimum yang jumlahnya ditetapkan oleh pemerintah, yaitu Gubernur yang dinamakan dengan upah minimum. Ketentuan pemberian upah minimum selaku upah terendah yang harus dibayarkan kepada pekerja oleh pengusaha ini juga diatur dalam Pasal 90 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di mana dikatakan bahwa pengusaha tidak boleh memberikan upah kepada pekerja lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditentukan. Sebagai konsekuensi apabila pengusaha memberikan upah kepada pekerja lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang berlaku adalah pengusaha dapat di kenai Pasal 185 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana dikatakan bahwa pengusaha yang tidak mematuhi ketentuan untuk tidak membayarkan upah pekerja lebih rendah dari ketentuan upah minimum dapat dijatuhi sanksi pidana denda paling kecil Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling besar Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) dan/atau pidana penjara paling sedikit 1 (satu) tahun dan paling lambat 4 (empat) tahun.

Berdasarkan sanksi tersebut, pekerja dapat mengajukan tuntutan kekurangan atau ketidaksesuaian pembayaran upah minimum yang dilakukan

²⁾F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Cetakan Keempat, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hal. 26.

pengusaha ke Pengadilan Hubungan Industrial. Tuntutan pembayaran ini memiliki masa kedaluwarsa yaitu 2 (dua) tahun. Masa kedaluwarsa tuntutan pembayaran upah pekerja selama 2 (dua) tahun tersebut sudah dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sejak dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 yang memutuskan bahwa Pasal 96 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pasal 96 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Dengan begitu, pekerja tidak memiliki masa kedaluwarsa lagi dalam mengajukan tuntutan mengenai kekurangan pembayaran upah minimum yang mereka terima.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1/MEN/I/2015 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 atas Pasal 96 Undang-undang Nomor 100/PUU-X/2012 di mana dalam Angka 3 menyebutkan bahwa tuntutan pekerja terhadap hak atas pelunasan upah dan semua pelunasan yang muncul dari adanya suatu hubungan kerja yang didaftarkan setelah keluarnya Putusan Mahkamah Konstitusi, maka hak yang dapat diperhitungkan adalah paling lama sejak tanggal 19 September 2011. Surat Edaran tersebut membatasi jangka waktu hak yang dapat dihitung untuk mengajukan tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum, yaitu paling lama sejak tanggal 19 September 2011. Namun, surat edaran tersebut tidak memiliki kekuatan mengikat keluar karena pejabat yang membuatnya tidak mempunyai dasar hukum dalam membuat surat edaran.³⁾

Berbeda dengan isi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor tersebut, Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2014 tentang Pemberlakuan Rumusan Hukum Hasil Pleno Kamar

³⁾Fitri, "Kedudukan Surat Edaran Ditinjau dari Sudut Pandang Tata Hukum Indonesia", www.lldikti12.ristekdikti.go.id, Diakses pada tanggal 20 Juni 2019.

Mahkamah Agung sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan di mana dikatakan bahwa Pasal 96 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sudah di-*judicial review* dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 yang dikeluarkan tanggal 19 September 2013 tidak melahirkan norma baru. Dengan demikian, dalam memutus perkara kedaluwarsa tidak mengurangi kebebasan hakim untuk mempertimbangkan rasa keadilan berdasarkan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal 5 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Melalui Surat Edaran Mahkamah Agung tersebut, dapat diketahui bahwa hakim tetap bisa menggunakan Pasal 96 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam memutus perkara tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum yang di ajukan oleh pekerja.

Salah satu kasus pengusaha membayar upah pekerja lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang berlaku adalah seperti yang terjadi di PT Manggul Jaya. PT Manggul Jaya (selanjutnya disebut dengan tergugat) digugat oleh 13 (tiga belas) orang pekerjanya (selanjutnya disebut dengan para penggugat) yang merasa tidak terima dengan pemutusan hubungan kerja yang tergugat lakukan. Para penggugat sendiri sudah bekerja dengan tergugat dengan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu dihitung mulai tanggal 1 Juni 2011 sampai dengan tanggal 31 Mei 2012 yang kemudian diperpanjang dihitung sejak tanggal 31 Mei 2012 sampai dengan tanggal 30 Mei 2013. Berikut adalah rincian upah yang diterima para penggugat selama berkerja dengan tergugat.

Tabel 1. Rincian upah yang didapatkan para penggugat di PT Manggul Jaya

Tahun	Upah yang Diperoleh	Upah Minimum Kota Bekasi
2011	Rp.1.150.000,-	Rp.1.275.000,-

2012	Rp.1.275.000,-	Rp.1.422.252,-
2013	Rp.1.650.000,-	Rp.2.100.000,-

Sumber: Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg, hal. 28-30.

Perselisihan antara para penggugat dan tergugat ini juga sudah dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi pada tanggal 3 Juni 2013. Hasil pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan Kota Bekasi pada tanggal 15 April 2013 menemukan beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh tergugat, yaitu salah satunya adalah upah seluruh pekerja masih di bawah ketentuan upah minimum kota Bekasi yang berlaku. Penyelesaian secara tripartit tersebut tidak membawakan penyelesaian atau kesepakatan sehingga perselisihan ini akhirnya di bawa ke Pengadilan Hubungan Industrial Bandung.

Tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum yang para penggugat ajukan tersebut ditolak oleh hakim. Pada dasar pertimbangannya, hakim menyatakan bahwa tergugat memang terbukti telah melakukan pelanggaran berupa memberikan upah pekerja lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang berlaku pada saat itu dan sebagai akibatnya terdapat kekurangan upah yang harus dibayarkan tergugat kepada para penggugat yaitu kekurangan upah para penggugat tahun 2013 dengan jumlah sebanyak Rp.33.750.000,- (tiga puluh tiga juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), namun tuntutan para penggugat telah kedaluwarsa menurut ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 *juncto* Pasal 96 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, namun Hakim berpendapat "... walaupun terhadap hal ini sudah ada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tetapi terhadap putusan itu tidak mengatakan putusan itu berlaku surut (retroaktif) sehingga dapat disimpulkan ketentuan tentang kedaluwarsa hak normatif terakhir kali berlaku tanggal 18 September 2013, oleh karenanya terhadap petitum para penggugat nomor 8 dan 9 harus dinyatakan ditolak." Perkara ini

juga sudah di ajukan kasasi ke Mahkamah Agung, namun Hakim Mahkamah Agung sependapat dengan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial sehingga tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum tetap tidak dikabulkan.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana dasar pertimbangan Hakim dalam pengajuan tuntutan kekuarangan pembayaran upah minimum pekerja dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg *juncto* Putusan Mahkamah Agung Nomor 885K/Pdt.Sus-PHI/2017?
2. Bagaimana akibat hukum dari dasar pertimbangan hakim mengenai pengajuan tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum pekerja dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg *juncto* Putusan Mahkamah Agung Nomor 885K/Pdt.Sus-PHI/2017?

C. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah metode yang dilakukan Penulis agar dapat menjawab rumusan masalah yang ada.

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan suatu metode untuk mendapatkan suatu asas-asas hukum, doktrin-doktrin hukum, dan aturan hukum untuk menjawab persoalan hukum yang dihadapi.⁴⁾ Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Hal tersebut dikarenakan, Penulis memakai peraturan perundang-undangan dalam mengerjakan analisis penelitiannya.

⁴⁾ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hal. 34.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipakai adalah preskriptif. Sifat penelitian tersebut diharapkan agar dapat memberikan argumentasi atas materi penelitian yang telah dibuat oleh Penulis.⁵⁾

3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah jenis data sekunder. Jenis data sekunder merupakan jenis data yang didapatkan pada penelaahan materi kepustakaan. Data sekunder tersebut dibagi menjadi 3 (tiga) macam bahan hukum yang akan dipakai pada penelitian ini, yakni:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif atau yang berarti memiliki otoritas.⁶⁾ Bahan hukum primer yang digunakan pada penelitian ini adalah Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012, Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 885K/Pdt.Sus-PHI/2017, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg, Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2014 tentang Pemberlakuan Rumusan Hukum Hasil Pleno Kamar Mahkamah Agung sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan, dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor

⁵⁾*Ibid.*, hal. 184.

⁶⁾Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), hal. 141.

1/MEN/I/2015 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 atas Pasal 96 Undang-undang Nomor 100/PUU-X/2012.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang berupa seluruh publikasi mengenai hukum namun tidak merupakan dokumen-dokumen resmi.⁷⁾ Bahan hukum sekunder ini akan memberikan uraian lebih lanjut tentang bahan hukum primer yang dipakai untuk menganalisis permasalahan pada penelitian ini. Bahan hukum sekunder yang akan dipakai adalah berbagai kepustakaan hukum, seperti jurnal atau buku hukum yang memuat aturan hukum, doktrin hukum, maupun asas-asas hukum, untuk menjawab rumusan masalah yang diteliti.

c. Bahan Tersier

Bahan hukum tersier, yakni bahan yang memberikan penjelasan maupun petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder,⁸⁾ yang berupa kamus besar Bahasa Indonesia dan wawancara.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini adalah studi pustaka atau *library research* akan bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder,⁹⁾ dan bahan tersier.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah normatif kualitatif. Alasan penggunaan teknik analisis data normatif kualitatif adalah karena hasil penelitian dalam skripsi ini nantinya akan berbentuk narasi bukan angka.

⁷⁾Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 1983), hal. 13.

⁸⁾*Ibid.*

⁹⁾Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Op. Cit.*, hal. 160.

II. PEMBAHASAN

A. Analisis Dasar Pertimbangan Hakim dalam Pengajuan Tuntutan Kekurangan Pembayaran Upah Minimum Pekerja dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 885K/Pdt.Sus-PHI/2017

Dasar pertimbangan hakim dalam pengajuan tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum pekerja adalah suatu pertimbangan yang diberikan oleh hakim dalam memutus suatu tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum yang di ajukan oleh pekerja terhadap pengusaha ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pertimbangan hakim tersebut didasarkan pada alat bukti yang dihadirkan dalam persidangan, fakta-fakta yang terungkap dalam persidangan, peraturan perundang-undangan, serta keyakinan dari hakim itu sendiri. Pertimbangan hakim tersebut yang menentukan apakah gugatan penggugat dikabulkan, dikabulkan sebagian, atau ditolak.

Salah satu kasus tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum yang di ajukan oleh pekerja adalah seperti yang terjadi pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg *juncto* Putusan Mahkamah Agung Nomor 885K/Pdt.Sus-PHI/2017. Dalam kasus tersebut, 13 (tiga belas) orang pekerja, yang selanjutnya disebut sebagai para penggugat menggugat perusahaan tempat mereka bekerja, yakni PT Manggul Jaya, yang selanjutnya disebut sebagai tergugat. Hubungan kerja antara tergugat dan para penggugat adalah berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang dimulai sejak tanggal 1 Juni 2011 sampai dengan 31 Mei 2012 kemudian diperpanjang pada tanggal 31 Mei 2012 sampai dengan 30 Mei 2013.

Para penggugat mendaftarkan perselisihan tersebut melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung. Pada petitum para penggugat nomor 8, penggugat meminta hakim untuk menyatakan bahwa tergugat telah memberikan upah pekerja di bawah jumlah upah minimum

Kota Bekasi yang berlaku dan perbuatan itu adalah tindak pidana kejahatan sebagaimana diatur pada Pasal 90 Ayat (1) jo Pasal 185 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada petitum nomor 9, para penggugat meminta hakim agar menghukum tergugat untuk memberikan kekurangan upah minimum kepada masing-masing penggugat yang besarnya masing-masing sebagai berikut.”

Tabel 2. Rincian kekurangan pembayaran upah pekerja PT Manggul Jaya

Tahun	Upah Minimum Kota Bekasi	Upah yang dibayarkan	Kekurangan Upah Januari sampai dengan Desember
2011	Rp. 1.275.000,-	Rp.1.150.000,-	Rp.125.000,- x 12 = Rp.1.500.000,-
2012	Rp.1.422.252,-	Rp.1.275.000,-	Rp.147.252,- x 12 = Rp.1.767.024,-
2013	Rp.2.100.000,-	Rp.1.650.000,-	Rp.450.000,- x 5 = Rp.2.250.000,-

Sumber: Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg, hal. 71-72.

Atas tuntutan para penggugat tersebut, tergugat dengan tegas menolak dalil para penggugat yang menyatakan bahwa tergugat telah memberikan upah pekerja lebih rendah dari ketentuan upah minimum Kota Bekasi yang berlaku. Tergugat menyatakan bahwa tergugat telah membayarkan upah tahun 2011 dan 2012 kepada para penggugat sama dengan ketentuan upah minimum yang berlaku dan perihal tersebut telah disetujui pula pada perjanjian kerja waktu tertentu. Untuk pembayaran upah tahun 2013 merupakan permintaan dari para penggugat sendiri sebagaimana tertuang dalam surat pernyataan yang ditandatangani oleh para penggugat. Para penggugat menandatangani tentang kesediaannya untuk menerima upah sebesar Rp.1.650.000,-. Untuk dalil para penggugat tentang adanya pembayaran upah di bawah ketentuan upah

minimum untuk tahun 2011 dan tahun 2012, faktanya para penggugat tidak dapat membuktikan berapa jumlah upah yang dibayarkan tergugat kepada para penggugat sehingga hal ini tidak dapat menghitung berapa selisih kekurangan upah para penggugat dengan besarnya upah minimum sesuai dengan ketentuan upah minimum yang di tetapkan pada tahun 2011 dan 2012.

Selanjutnya, hakim berpendapat bahwa tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran berupa memberikan upah pekerja lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah di tetapkan. Sebagai akibatnya, terdapat kekurangan pembayaran upah minimum yang harus dibayarkan tergugat kepada para penggugat yaitu kekurangan upah tahun 2013 dengan jumlah sebanyak Rp.33.750.000,- (tiga puluh tiga juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah). Tuntutan para penggugat ini adalah kedaluwarsa menurut ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah jo Pasal 96 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Walaupun terhadap hal tersebut sudah ada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tetapi terhadap putusan ini tidak mengatakan putusan itu berlaku surut (*retroaktif*) sehingga dapat disimpulkan ketentuan tentang kedaluwarsa hak normatif terakhir kali berlaku tanggal 18 September 2013, oleh karenanya terhadap petitum penggugat nomor 8 dan 9 dinyatakan ditolak. Para penggugat juga telah mengajukan kasasi melalui Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung ke Mahkamah Agung pada tanggal 29 Maret 2017 dengan register nomor 885K/Pdt.Sus-PHI/2017. Hakim menolak seluruh permohonan kasasi dari para penggugat, sehingga tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum yang di ajukan para penggugat juga tetap tidak dikabulkan.

Pasal penting yang berkaitan dengan tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum pekerja adalah Pasal 96 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal itu mengatur masa kedaluwarsa tuntutan

kekurangan pembayaran upah minimum dan semua hak yang muncul selama hubungan kerja yaitu jika pekerja tidak menuntut dalam jangka waktu 2 (dua) tahun, maka tuntutan tersebut menjadi kedaluwarsa. Pasal tersebut sudah dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012.

Putusan Mahkamah Konstitusi sendiri bersifat final dan mengikat serta berlaku sejak tanggal diucapkan. Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, Menteri Ketenagakerjaan mengeluarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1/MEN/I/2015 di mana pada Angka 3 menyatakan bahwa setelah diterbitkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012, hak yang dapat diperhitungkan paling lambat sejak tanggal 19 September 2011 untuk di ajukan tuntutan segala kekurangan pembayaran upah minimum yang timbul dari suatu hubungan kerja. Selanjutnya, Mahkamah Agung juga mengeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2014 di mana dikatakan bahwa meskipun Pasal 96 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah di-*judicial review* oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tidak mengurangi kebebasan hakim untuk memutus perkara kedaluwarsa.

Menurut Penulis, dasar pertimbangan yang diberikan oleh hakim dalam memutus pengajuan tuntutan kekurangan pembayaran upah yang dialami oleh para penggugat tersebut adalah keliru. Hakim seharusnya mengabulkan sebagian tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum yang di ajukan oleh para penggugat, yaitu untuk kekurangan pembayaran upah yang terbukti di persidangan untuk tahun 2013. Kekeliruan hakim tersebut disebabkan karena pemahaman hakim terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012. Mengingat tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum tersebut di ajukan pada tanggal 16 November 2016 atau setelah Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut diucapkan, maka seharusnya tuntutan

kekurangan pembayaran upah minimum pekerja dikabulkan sebagian. Pendapat Penulis tersebut juga didukung oleh pendapat Mohammad Fandrian H. yang menyatakan bahwa “Majelis Hakim keliru dalam menjatuhkan putusan karena seharusnya tuntutan kekurangan pembayaran upah yang diajukan oleh pekerja dikabulkan seluruhnya. Hal ini dikarenakan pekerja mengajukan gugatan kekurangan pembayaran upah minimum pada tanggal 16 November 2016 di mana pada saat di ajukannya gugatan tersebut, Pasal 96 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah tidak memiliki kekuatan hukum mengikat berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012.”¹⁰⁾

Pendapat Penulis ini juga didukung oleh pendapat Ahmad Redi. Ahmad Redi menyatakan bahwa “Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012) tersebut berlaku sejak tanggal diucapkan, yaitu sejak tanggal 13 September 2011. Hal ini sesuai dengan Penjelasan Pasal 10 Undang-undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi. Pekerja dapat menuntut kekurangan pembayaran upah minimum kapan saja. Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi, selang 1 (satu) hari saja pekerja yang diputus hubungan kerjanya misalnya pada 3 (tiga) tahun yang lalu dapat menuntut kekurangan pembayaran upah minimum yang ia alami.”¹¹⁾

Pendapat serupa juga disampaikan oleh Reytman Aruan. Reytman Aruan menyatakan bahwa “Majelis Hakim keliru dalam menjatuhkan putusan tersebut karena Majelis Hakim menolak petitum kekurangan pembayaran

¹⁰⁾Peneliti, *Wawancara*, dengan Mohammad Fandrian H., S.H., M.H., Advokat di Lembaga Bantuan Hukum Nasional Pengurus Pusat Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, (Jakarta: Kantor Lembaga Bantuan Hukum Nasional Pengurus Pusat Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, 8 Mei 2019).

¹¹⁾Peneliti, *Wawancara*, dengan Dr. Ahmad Redi, S.H., M.H., Dosen Hukum Tata Negara di Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, (Jakarta: Universitas Tarumanagara, 21 Mei 2019).

upah karena permasalahan kedaluwarsa bukan menolak karena petitum tersebut tidak terbukti.”¹² Meskipun demikian, terdapat perbedaan pendapat antara Penulis dengan Reytman Aruan mengenai jangka waktu tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum yang harus dikabulkan oleh hakim. Reytman Aruan berpendapat bahwa “Seharusnya tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum yang di ajukan oleh penggugat dikabulkan sebagian oleh Majelis Hakim, yaitu untuk kekurangan upah mulai tanggal 19 September 2011 sampai dengan tanggal 30 Mei 2013 berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 harus dikabulkan oleh Majelis Hakim.”¹³ Pendapat Reytman Aruan tersebut didasarkan pada Angka 3 Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1/MEN/I/2015.

Mengacu pada teori perlindungan hukum, pengertian dari teori perlindungan hukum merupakan teori yang membahas dan menganalisis mengenai wujud atau bentuk atau tujuan perlindungan, subyek hukum yang dilindungi, dan obyek perlindungan yang diberikan oleh hukum kepada subyeknya.¹⁴) Jika teori perlindungan hukum dikaitkan dengan dasar pertimbangan hakim dalam memutus pengajuan tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum oleh para penggugat pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg maka teori perlindungan hukum tersebut tidak dapat tercapai. Hakim tidak mengabulkan tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum tersebut karena keliru dalam menfasirkan keberlakuan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012.

¹²)Peneliti, *Wawancara*, dengan Dr. Reytman Aruan, S.H., M.Hum., Kepala Sub Direktorat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 6 Mei 2019).

¹³)*Ibid.*

¹⁴)Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi Buku Kedua*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013), hal. 262.

Mengacu pada teori kepastian hukum, Jan Michiel Otto menyatakan bahwa kepastian hukum sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu:¹⁵⁾

1. Tersedia aturan-aturan hukum yang jelas, konsisten dan mudah diperoleh (*accessible*), diterbitkan oleh atau diakui karena (kekuasaan) negara;
2. Bahwa instansi-instansi penguasa (pemerintahan) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat terhadapnya;
3. Bahwa kebanyakan warga secara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan-aturan tersebut;
4. Bahwa hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpihak menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum; dan
5. Bahwa keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.

Jika teori kepastian hukum tersebut dikaitkan dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg maka terlihat jelas bahwa teori kepastian hukum tidak tercapai. Hal tersebut dikarenakan Pasal 96 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 dan putusan tersebut berlaku sejak tanggal diucapkan. Sehingga seharusnya gugatan para penggugat mengenai tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum yang di ajukan pada tanggal 16 November 2016 dikabulkan seluruhnya jika memang terbukti. Tuntutan tersebut di ajukan setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 diucapkan yaitu pada tanggal 13 September 2013.

Mengacu pada teori keadilan hukum, Keadilan di maknakan atau di artikan sebagai sifat (perbuatan, perlakuan) yang adil. Ada tiga pengertian adil, yaitu:¹⁶⁾

¹⁵⁾Jan Michiel Otto, *Kepastian Hukum di Negara Berkembang*, (Jakarta: Komisi Hukum Nasional Republik Indonesia, 2003), hal. 5.

¹⁶⁾Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Op. Cit.*, hal. 25.

1. Tidak berat sebelah atau tidak memihak;
2. Berpihak pada kebenaran; dan
3. Sepatutnya atau tidak sewenang-wenang.

Jika teori keadilan hukum itu dikaitkan dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg maka terlihat jelas bahwa teori keadilan hukum tidak tercapai. Hakim pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg tidak mengabulkan tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum yang dialami pekerja. Padahal pada dasar pertimbangan, hakim menyatakan bahwa tergugat terbukti membayar upah pekerja di bawah upah minimum dan terdapat kekurangan upah pada tahun 2013 jumlah sebanyak Rp.33.750.000,- (tiga puluh tiga juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah).” Ditolaknya gugatan tersebut, membuat para penggugat tidak mendapatkan keadilan, di mana seharusnya para penggugat bisa mendapatkan pembayaran atas kekurangan upah yang ia alami namun para penggugat tidak bisa mendapatkan haknya karena hakim menolak mengabulkan tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum yang para penggugat alami meskipun tergugat terbukti membayar upah para penggugat di bawah ketentuan upah minimum.

B. Analisis Akibat Hukum dari Dasar Pertimbangan Hakim mengenai Pengajuan Tuntutan Kekurangan Pembayaran Upah Minimum Pekerja pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg *juncto* Putusan Mahkamah Agung Nomor 885K/Pdt.Sus-PHI/2017

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg *juncto* Putusan Mahkamah Agung Nomor 885K/Pdt.Sus-PHI/2017 tidak mengabulkan tuntutan kekurangan pembayaran upah para penggugat. Padahal berdasarkan fakta-fakta dan alat bukti yang terdapat di persidangan, tergugat terbukti memberikan upah pekerja lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang berlaku. Terhadap tuntutan kekurangan

pembayaran upah minimum tersebut memang terdapat masa kedaluwarsa yaitu 2 (dua) tahun. Ketentuan kedaluwarsa tersebut sudah dinyatakan tidak memiliki kekuatan mengikat lagi sejak diucapkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 pada tanggal 19 September 2013. Dengan demikian, pekerja tidak mempunyai masa kedaluwarsa lagi dalam mengajukan tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum yang dilakukan oleh pengusaha.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tersebut membuat pekerja dapat mengajukan tuntutan kekurangan pembayaran upah kapan saja setelah putusan tersebut diucapkan tanpa di batasi dengan adanya masa kedaluwarsa. Pendapat Penulis ini juga di dukung oleh pendapat Mohammad Fandrian H. yang menyatakan bahwa “Pekerja dapat menuntut kekurangan pembayaran upah minimum yang ia alami dengan dasar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 selama dapat dibuktikan secara nyata bahwa terdapat kekurangan pembayaran upah dan selama pekerja belum melakukan penuntutan kekurangan pembayaran upah.”¹⁷⁾ Hal tersebut membuat pekerja dapat menuntut hak-haknya yang belum terbayarkan selama berlangsungnya hubungan kerja dengan pengusaha yang tidak dapat dituntut pekerja karena ketentuan masa kedaluwarsa.

Pada kenyataan, hal tersebut tidak dialami oleh para penggugat dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2016/Pn.Bdg *juncto* Putusan Mahkamah Agung Nomor 885K/Pdt.Sus-PHI/2017. Tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum yang di ajukan oleh para penggugat tidak dikabulkan. Padahal terhadap kekurangan upah tersebut, tergugat terbukti melakukan pelanggaran dengan memberikan upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum

¹⁷⁾Peneliti, *Wawancara*, dengan Mohammad Fandrian H., S.H., M.H., Advokat di Lembaga Bantuan Hukum Nasional Pengurus Pusat Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, (Jakarta: Kantor Lembaga Bantuan Hukum Nasional Pengurus Pusat Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, 8 Mei 2019).

yang di tetapkan. Hakim pada dasar pertimbangannya sudah mengindahkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012. Kekeliruan hakim dalam menafsirkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tersebut yang mengakibatkan tuntutan kekurangan pembayaran upah pekerja menjadi tidak dikabulkan. Kekeliruan hakim tersebut adalah hakim keliru dalam menyatakan keberlakuan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 dengan menyatakan hak normatif para penggugat pada tanggal 18 September 2013. Padahal seharusnya tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum tersebut dikabulkan karena para penggugat mengajukan gugatan tersebut setekah Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tersebut diucapkan.

Akibat hukum dari dasar pertimbangan hakim mengenai pengajuan tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum pekerja dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 885K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang menolak tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum pekerja adalah pekerja tidak bisa mendapatkan haknya. Hak tersebut berupa selisih kekurangan pembayaran upah para penggugat dengan ketentuan upah minimum yang di tetapkan saat itu. Pendapat Penulis ini juga didukung oleh pendapat Reytman Aruan yang menyatakan bahwa “Akibat dengan tidak dikabulkan gugatan tuntutan kekurangan pembayaran upah dalam kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 185/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 885K/Pdt Sus-PHI/2017 adalah dirugikannya pekerja karena pekerja tidak mendapatkan hak-haknya sebagaimana yang seharusnya ia dapatkan.”¹⁸⁾

Akibat hukum lainnya dari dasar pertimbangan hakim mengenai pengajuan tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum pekerja pada Putusan Pengadilan

¹⁸⁾Peneliti, *Wawancara*, dengan Dr. Reytman Aruan, S.H., M.Hum., Kepala Sub Direktorat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 6 Mei 2019).

Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 885K/Pdt.Sus-PHI/2017 adalah tidak terpenuhinya teori perlindungan hukum, teori kepastian hukum, , dan teori keadilan hukum bagi para penggugat. Kepastian hukum yang dimaksud disini adalah bahwa Pasal 96 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012. Pekerja tidak memiliki masa kedaluwarsa untuk menuntut kekurangan pembayaran upah minimum yang pekerja alami selama tuntutan tersebut di ajukan setelah Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut diucapkan. Pada kenyataan, tuntutan kekurangan pembayaran upah yang di ajukan setelah Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut diucapkan tetap tidak dikabulkan oleh hakim. Hakim menolak tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum yang di ajukan oleh para penggugat meskipun tuntutan tersebut di ajukan setelah Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut diucapkan.

Teori perlindungan hukum tersebut tidak terpenuhi pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg karena dengan ditolaknya gugatan tuntutan kekurangan pembayaran upah yang di ajukan oleh para penggugat. Akibatnya, hak untuk menuntut kekurangan pembayaran upah minimum yang dialami oleh para penggugat, upah para penggugat, dan para penggugat itu sendiri menjadi tidak dilindungi. Seharusnya, tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum tersebut dikabulkan oleh hakim berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 sehingga hak menuntut kekurangan pembayaran upah minimum yang dialami oleh para penggugat, upah para penggugat, dan para penggugat itu sendiri menjadi terlindungi. Sebernarnya, dengan terpenuhinya perlindungan hukum terhadap hak menuntut kekurangan pembayaran upah minimum dari para penggugat, maka dengan sendirinya upah para penggugat dan para penggugat itu sendiri menjadi terlindungi.

Teori keadilan hukum sendiri sudah pasti tidak didapatkan para penggugat pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg dengan ditolaknya gugatan tuntutan kekurangan pembayaran upah yang di ajukan dengan alasan Putusan Mahkamah Konstitusi tidak berlaku surut (*retroaktif*). Padahal seharusnya tuntutan kekurangan upah para penggugat dikabulkan seluruhnya oleh Hakim. Pendapat Penulis ini sesuai dengan pendapat Ahmad Redi yang menyatakan bahwa “Hal tersebut bukan suatu hal yang bersifat *retroaktif* atau berlaku surut selama tuntutan di ajukan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi diucapkan dan juga karena ada pertimbangan keadilan. Hal tersebut juga berkaitan dengan Hak Asasi Manusia, karena pekerja yang diputus hubungan kerjanya dan seharusnya pekerja dapat menuntut kekurangan pembayaran upah yang ia alami tetapi kedaluwarsa setelah kurun waktu 2 (dua) tahun.”¹⁹⁾

Keadilan ini sendiri berdasarkan karena para penggugat telah melakukan kewajibannya untuk melakukan pekerjaannya sesuai yang diperjanjikan atau sesuai dengan yang diperintahkan oleh tergugat. Sebagai gantinya, para penggugat seharusnya mendapatkan upah. Upah yang dimaksud disini bukan jumlah upah yang besar melainkan hanya upah yang setidaknya sesuai dengan upah minimum yang berlaku pada saat hubungan kerja antara para penggugat dan tergugat terjadi. Pada kenyataannya, selama hubungan kerja, tergugat tidak pernah membayarkan upah para penggugat berdasarkan pada ketentuan upah minimum yang berlaku.

Ketidakadilan ini menurut Penulis, juga dikarenakan kewajiban para penggugat untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan atau sesuai dengan yang diperintahkan oleh tergugat dan para penggugat telah melaksanakan pekerjaan atau perintah yang diberikan tergugat tersebut dengan baik karena dalam dasar pertimbangan hakim tidak ditemukan adanya alat bukti atau fakta persidangan yang menyatakan bahwa para penggugat pernah melakukan

¹⁹⁾Peneliti, *Wawancara*, dengan Dr. Ahmad Redi, S.H., M.H., Dosen Hukum Tata Negara di Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, (Jakarta: Universitas Tarumanagara, 21 Mei 2019).

kesalahan baik kesalahan ringan maupun kesalahan berat dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga, seharusnya para penggugat bisa mendapatkan upah yang layak sesuai dengan ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan.

Upah sebagai hak yang tidak akan pernah hilang bahkan mewaris seharusnya tidak memiliki masa kedaluwarsa. Hal tersebut sudah terpenuhi dengan Pasal 96 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012. Permasalahan baru pun muncul saat tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum para penggugat tetap tidak dikabulkan meskipun tuntutan tersebut di ajukan setelah Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut diucapkan. Akibatnya, tidak terpenuhinya hak-hak pekerja yaitu hak untuk mendapatkan kekurangan pembayaran upah minimum yang ia alami pada saat bekerja dengan tergugat serta tidak terpenuhinya teori perlindungan hukum, teori kepastian hukum, dan teori keadilan hukum.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dasar pertimbangan hakim dalam pengajuan tuntutan kekuarangan pembayaran upah minimum pekerja pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg *juncto* Putusan Mahkamah Agung Nomor 885K/Pdt.Sus-PHI/2017 adalah hakim keliru dalam menjatuhkan putusan. Kekeliruan hakim tersebut dikarenakan hakim tidak mengabulkan tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum yang di ajukan oleh para penggugat. Padahal, tergugat juga sudah terbukti secara sah dan menyakinkan melakukan pelanggaran dengan memberikan upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang berlaku pada saat itu.

Hakim seharusnya mengabulkan sebagian tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum para penggugat, yaitu untuk kekurangan

pembayaran upah yang terbukti di persidangan atau untuk kekurangan pembayaran upah pada tahun 2013. Hal ini dikarenakan Pasal 96 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 sejak diucapkannya putusan itu pada 19 September 2013. Alasan lainnya karena para penggugat mengajukan tuntutan kekurangan pembayaran upah tersebut pada tanggal 16 November 2016, atau dengan kata lain setelah Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut diucapkan pada tanggal 19 September 2013. Terlebih, tergugat terbukti telah membayar upah para penggugat lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan.

2. Akibat hukum dari dasar pertimbangan hakim mengenai pengajuan tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum yang diajukan oleh pekerja pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg *juncto* Putusan Mahkamah Agung Nomor 885K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang menolak tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum yang diajukan oleh para penggugat adalah membuat para penggugat tidak bisa mendapatkan haknya. Hak tersebut berupa kekurangan pembayaran upah minimum yang dilakukan oleh tergugat terhadap para penggugat yang terjadi dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara para penggugat dengan tergugat yang dimulai dihitung mulai tanggal 1 Juni 2011 sampai dengan tanggal 31 Mei 2012, yang kemudian perjanjian kerja waktu tertentu tersebut diperpanjang dihitung sejak tanggal 31 Mei 2012 sampai dengan tanggal 30 Mei 2013.

Fakta yang terungkap di persidangan menyatakan bahwa para penggugat tidak dapat membuktikan berapa besar jumlah upah yang mereka terima pada tahun 2011 dan 2012 sehingga para penggugat tidak bisa mendapatkan selisih kekurangan pembayaran upah minimum tersebut.

Namun, tergugat terbukti memberikan upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang ditetapkan pada tahun 2013 dengan jumlah sebanyak Rp.33.750.000,- (tiga puluh tiga juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah). Dengan demikian, para penggugat seharusnya dapat menerima kekurangan pembayaran upah minimum pada tahun 2013, yaitu sejumlah Rp.33.750.000,- (tiga puluh tiga juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah).

B. Saran

1. Kepada pemerintah, agar menindaklanjuti Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 dengan membuat suatu produk hukum yang baru atau suatu peraturan di bawah undang-undang.
2. Kepada masyarakat:
 - a. Secara umum, apabila hendak mengajukan gugatan tuntutan kekurangan pembayaran upah minimum untuk lebih memahami peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan melihat juga pasal mana saja yang telah di-*judicial review* oleh Putusan Mahkamah Konstitusi.
 - b. Secara khusus:
 - 1) Bagi pengusaha, agar tidak membayarkan upah pekerja lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan. Pengusaha yang tidak dapat membayarkan upah pekerja sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku sebaiknya menjalankan penangguhan pembayaran upah minimum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - 2) Bagi pekerja, hendaknya dalam membuat atau mengajukan gugatan dengan memberikan dasar hukum yang lengkap dan lebih spesifik lagi, agar petitum dalam gugatannya tidak ditolak oleh hakim.

IV. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Cetakan Kelima. (Jakarta: PT

Rajagrafindo Persada, 2004).

Djumialdji, F.X. *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*. Cetakan Keempat. (Jakarta: Sinar Grafika, 2010).

Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2010).

HS, Salim dan Erlies Septiana Nurbani. *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi Buku Kedua*. (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013).

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013).

Otto, Jan Michiel. *Kepastian Hukum di Negara Berkembang*. (Jakarta: Komisi Hukum Nasional Republik Indonesia, 2003), hal. 5.

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 1983).

B. Peraturan Perundang-undangan

Indonesia. *Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Nomor 5)*.

_____. *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)*.

C. Putusan

Indonesia. *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012*.

_____. *Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt.Sud-PHI/2016/PN.Bdg*.

_____. *Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor*

885K/Pdt.Sus-PHI/2017.

D. Surat Edaran

_____. *Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2014 tentang Pemberlakuan Rumusan Hukum Hasil Pleno Kamar Mahkamah Agung sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan.*

_____. *Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1/MEN/I/2015 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 atas Pasal 96 Undang-undang Nomor 100/PUU-X/2012.*

E. Website

Fitri, “Kedudukan Surat Edaran Ditinjau dari Sudut Pandang Tata Hukum Indonesia”, *www.lldikti12.ristekdikti.go.id*, Diakses pada tanggal 20 Juni 2019.

F. Wawancara

Peneliti. *Wawancara*, dengan Dr. Ahmad Redi, S.H., M.H., Dosen Hukum Tata Negara di Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, (Jakarta: Universitas Tarumanagara, 21 Mei 2019).

_____. *Wawancara*, dengan Dr. Reytman Aruan, S.H., M.Hum., Kepala Sub Direktorat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 6 Mei 2019).

_____. *Wawancara*, dengan Mohammad Fandrian H., S.H., M.H., Advokat di Lembaga Bantuan Hukum Nasional Penguirus Pusat Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, (Jakarta: Kantor Lembaga Bantuan Hukum Nasional Penguirus Pusat Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, 8 Mei 2019).