

Jurist-Diction

Volume 1 No. 2, November 2018

Article history: Submitted 1 October 2018; Accepted 8 October 2018; Available online 1 November 2018

STATUS HUKUM PENANGGUHAN PELAKSANAAN UPAH MINIMUM PADA SAAT MASIH DIGUGAT DI PENGADILAN TATA USAHA NEGARA

Astrella Levina

astrella.levina@yahoo.com

Universitas Airlangga

Abstract

Deferred minimum wage implementation is a legal effort taken by a businessman to alleviate the burden born by him to pay workers according to minimum wage regulations. Businessmen apply for deferred minimum wage implementation to the Governor, who has the power to issue a Decree on the deferment of minimum wage implementation. The Decree issued by the Governor may express rejection or approval for the deferment proposed by companies. The result of this Governor's Decree spark disputes on the validity of the Decree on the deferment of minimum wage implementation, which end with legal suits. Therefore, the legal status of the Decree on the deferment of minimum wage implementation is called into question, which necessitates further research on this problem.

Keywords: *Businessman; Deferred Minimum Wage Implementation; Decree on the Deferment of Minimum Wage Implementation.*

Abstrak

Penangguhan pelaksanaan upah minimum merupakan upaya hukum bagi pengusaha untuk meringankan beban pengusaha yang tidak mampu untuk membayar upah buruh sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan. Pengusaha mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum kepada Gubernur yang pada akhirnya dikeluarkannya Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum. Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum yang dikeluarkan oleh Gubernur dapat berupa penolakan dan persetujuan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum yang telah diajukan oleh perusahaan-perusahaan. Hasil dari keputusan Gubernur tersebut menimbulkan sengketa terhadap keabsahan Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum yang berujung pada gugatan. Oleh karena itu, status hukum Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum dipertanyakan yang mengakibatkan perlunya penelitian terhadap masalah ini.

Kata Kunci: Pengusaha; Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum; Surat Keputusan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

Pendahuluan

Setiap orang berhak untuk bekerja demi kelangsungan hidupnya. Hak seseorang untuk bekerja tersebut telah diatur dalam Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945). Dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang menyebutkan setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Disamping berhak mendapatkan pekerjaan, setiap orang yang telah bekerja juga berhak mendapatkan upah. Hal tersebut terdapat pada Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa

setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasal tersebut menjelaskan agar pihak pemberi kerja berkewajiban memberikan imbalan kepada pekerjanya serta berlaku adil dan tidak mendiskriminasi para pekerjanya. melindungi hak-hak pekerja tersebut, pemerintah telah mengatur hal tersebut dengan mengesahkan peraturan mengenai ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan upah sebagai imbalan dari pemberi kerja karena telah melakukan suatu pekerjaan yang nantinya upah tersebut akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup tiap-tiap individu maupun untuk mencukupi ekonomi keluarganya. Pekerja haruslah mendapatkan upah yang layak dari pemberi kerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Memperoleh upah yang layak tergantung pada jenis pekerjaannya.

Bentuk kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja diatur dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu bentuk dari kebijakan pengupahan tersebut adalah upah minimum. Kebijakan pengupahan dengan diaturnya upah minimum ini adalah sebagai salah satu bentuk perlindungan upah bagi pekerja. Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 92 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Setiap pengusaha diwajibkan untuk membayar upah kepada pekerjanya sesuai dengan upah yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Namun, apabila pekerja tidak dapat membayarkan upah sesuai dengan yang ditetapkan pemerintah, pengusaha dapat mengajukan penangguhan upah kepada Gubernur. Hal demikian telah diatur dalam Pasal 90 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengusaha dapat mengajukan penangguhan upah minimum sesuai dengan prosedur pengajuan penangguhan upah minimum yang telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 231 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Dalam hal pengusaha yang telah mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum tidak sedikit buruh yang tidak setuju dengan hal tersebut. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh buruh apabila tidak setuju dengan penangguhan

pelaksanaan upah minimum yang dilakukan oleh perusahaannya adalah dengan menggugat Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum yang dikeluarkan oleh Gubernur. Oleh karena itu perlunya kepastian hukum terhadap status hukum penangguhan pelaksanaan upah minimum pada saat masih digugat di Pengadilan Tata usaha Negara.

Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

Undang-Undang telah mengatur mengenai pengusaha yang tidak mampu untuk membayar upah buruh sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan. Upaya hukum bagi pengusaha yang tidak mampu untuk membayar upah buruh sesuai upah minimum tersebut telah diatur dalam Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan dapat melakukan penangguhan. Tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum tersebut diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 231 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Tata cara mengenai teknis penangguhan pelaksanaan upah minimum telah diatur dalam Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 231 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum yang isinya sebagai berikut :

1. Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 hari sebelum berlakunya upah minimum.
2. Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum harus didasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat. Kesepakatan tertulis dilakukan melalui perundingan secara mendalam, jujur, dan terbuka.
3. Dalam hal di perusahaan terdapat 1 serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih 50% dari seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka serikat buruh pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan

untuk menyepakati penangguhan pelaksanaan upah minimum yang diajukan oleh pengusaha.

4. Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 serikat pekerja/serikat buruh, maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan untuk menyepakati penangguhan pelaksanaan upah minimum tersebut adalah serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Dan apabila hal tersebut tidak terpenuhi maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% dari jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili perundingan dalam menyepakati penangguhan pelaksanaan upah minimum. Apabila keduanya tersebut tidak terpenuhi juga, maka pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proposional berdasarkan jumlah pekerja/buruh dan anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.
5. Dalam hal di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka perundingan untuk menyepakati penangguhan pelaksanaan upah minimum dibuat antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mendapat mandat untuk mewakili lebih dari 50% penerima upah minimum di perusahaan.

Pengusaha yang mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum harus memang benar-benar tidak mampu untuk membayar upah buruh sesuai dengan upah minimum. Untuk itu harus ada bukti pengusaha tersebut benar-benar tidak mampu membayar upah buruh sesuai dengan upah minimum. Dalam Pasal 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 231 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum telah diatur persyaratan yang harus dipenuhi untuk pengajuan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum. Salah satu pembuktian bahwa pengusaha tersebut memang tidak mampu untuk membayar upah buruh sesuai dengan upah minimum adalah dengan menyertakan laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari neraca, perhitungan rugi/laba beserta penjelasan-penjelasan untuk 2 tahun terakhir yang sudah diaudit oleh akuntan publik. Setelah bukti-bukti sudah terkumpul, Gubernur

menetapkan penolakan atau persetujuan penangguhan pelaksanaan upah minimum setelah menerima saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi. upaya penangguhan pelaksanaan upah minimum oleh pengusaha sebagaimana disebutkan dalam Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dianggap bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi setiap orang berhak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan mendapatkan imbalan, perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Oleh sebab itu, ditebitkan Putusan Mahkamah konstitusi Nomor 72/PUU-XII/2015. Penangguhan pembayaran upah minimum perusahaan kepada buruh dimaksudkan memberikan perlindungan baik pengusaha maupun buruh. Adapun penangguhan pembayaran upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya tidak serta merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha selama masa penangguhan tersebut. Maka dari itu selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha selama masa penangguhan adalah hutang pengusaha yang harus dibayarkan kepada pekerja atau buruh.

Upaya Hukum Non Litigasi

Upaya hukum non litigasi biasanya disebut sebagai Alternative Dispute Resolution (ADR) atau Alternatif Penyelesaian Sengketa.¹ Berdasarkan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli. Selain itu dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, menyebutkan bahwa arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di

¹ Rachmadi Usman, *Mediasi di Pengadilan Dalam Teori dan Praktik*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, h.8

luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.

Pengusaha yang tidak mampu membayar upah buruh sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan dapat mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum kepada Gubernur. Gubernur berwenang untuk menyetujui maupun menolak permohonan pengajuan tersebut. Apabila Gubernur mengeluarkan Surat Keputusan yang berisikan penolakan terhadap permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum dan pengusaha merasa telah dirugikan dengan diterbitkannya Surat Keputusan tersebut maka pengusaha dapat melakukan upaya hukum atas kerugian yang dialaminya. Namun menyelesaikan sengketa tersebut tidak dapat melalui jalur Alternatif Penyelesaian Sengketa maupun melalui arbitrase. Walaupun definisi para pihak dalam Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menyebutkan bahwa para pihak adalah subyek hukum, baik menurut hukum perdata maupun hukum publik. Hal tersebut membuktikan bahwa arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa juga dapat menjadi salah satu cara penyelesaian sengketa yang para pihaknya yaitu antara pemerintah dengan individu. Tetapi, berkaitan dengan permasalahan pengusaha yang merasa dirugikan dengan Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum yang telah dikeluarkan oleh Gubernur tersebut tetap tidak bisa diselesaikan melalui arbitrase maupun alternatif penyelesaian sengketa. Hal ini dikarenakan untuk menghindari pengusaha-pengusaha yang mengaku tidak mampu untuk membayar upah buruh sesuai dengan upah minimum melakukan kecurangan dan mempermudah mereka untuk menanggukhan upah minimum yang akan merugikan pekerja/buruh. Selain itu, arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa merupakan penyelesaian sengketa atau beda pendapat perdata. Jadi dalam kasus tersebut tidak termasuk sengketa perdata.

Upaya Hukum Litigasi

Upaya hukum litigasi merupakan upaya hukum yang dilakukan melalui jalur pengadilan. Dalam proses litigasi menempatkan para pihak saling berlawanan

satu sama lain, selain itu penyelesaian sengketa secara litigasi merupakan sarana akhir (*ultimum remedium*) setelah alternatif penyelesaian sengketa lain tidak membuahkan hasil.² Upaya hukum litigasi dalam hukum ketenagakerjaan dapat diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 angka 17 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Apabila dalam penyelesaian mediasi industrial dan konsiliasi industrial tidak tercapai kesepakatan, salah satu pihak atau kedua pihak yang bersengketa dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan hubungan industrial, yang dapat mengajukan upaya kasasi hanya perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat perkerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tidak dapat dimohonkan upaya hukum kasasi, penyelesaiannya merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir.

Namun dalam hal pengusaha keberatan dengan penolakan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum oleh Gubernur, pengusaha tidak dapat menyelesaikan permasalahan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal tersebut dikarenakan Pengadilan Hubungan Industrial hanya dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di mana para pihaknya antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Permasalahan pengusaha yang keberatan dengan keputusan penolakan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum dapat diajukan gugatan ke PTUN. Pengusaha dapat menggugat Gubernur dengan objek sengketa yaitu Surat Keputusan Gubernur tentang penolakan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum tersebut.

² Tri Jata Ayu Pramesti, "Litigasi dan Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan", www.hukumonline.com, 28 November 2013, dikunjungi pada tanggal 25 Mei 2018.

Pengaturan Surat Keputusan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum dalam Peraturan Perundang-Undangan yang Berlaku

Pengajuan penangguhan pelaksanaan upah minimum dilakukan pengusaha yang tidak mampu membayar upah buruh sesuai dengan upah minimum yang telah ditentukan provinsi/kab. Penangguhan pelaksanaan upah minimum dilakukan dengan tujuan untuk meringankan beban pengusaha yang tidak mampu membayar upah buruh sesuai dengan upah minimum. Kriteria pengusaha yang tidak mampu tersebut bisa dikarenakan oleh kondisi keuangan perusahaan yang memburuk sehingga tidak mampu untuk membayar upah buruh sesuai dengan upah minimum. Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum disetujui oleh Gubernur dengan mengeluarkan Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum untuk suatu perusahaan tertentu yang tidak mampu membayar upah buruh sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan. Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum merupakan surat yang dikeluarkan oleh Gubernur yang isinya menyetujui suatu perusahaan tertentu tidak membayar upah buruh sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Dikeluarkannya Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum oleh Gubernur ini harus melalui proses-proses pembuktian apakah perusahaan tersebut benar-benar tidak mampu untuk membayar upah buruh sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan.

Dalam Pasal 1 angka 9 Undang-Undang No. 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Keputusan Tata Usaha Negara adalah suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata. Yang dimaksud bersifat konkret adalah objek yang diputuskan dalam Keputusan Tata Usaha Negara itu tidak abstrak, tetapi berwujud, tertentu atau dapat ditentukan. Bersifat individual artinya Keputusan Tata Usaha Negara itu tidak ditujukan untuk umum, tetapi tertentu baik alamat maupun

hal yang dituju. Sedangkan bersifat final artinya sudah definitif dan karenanya dapat menimbulkan akibat hukum.

Dikeluarkan Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum tersebut menimbulkan akibat hukum terhadap pengusaha dan buruh/pekerja. Akibat hukum bagi pengusaha dengan dikeluarkan Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum itu ialah pengusaha dapat menanggihkan upah minimum sesuai jangka waktu yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan dengan kata lain pengusaha dapat membayar upah buruh di bawah upah minimum yang telah ditetapkan. Sesuai pada Pasal 5 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 231 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum, jangka waktu untuk menanggihkan upah minimum yaitu paling lama 12 bulan.

Keabsahan Surat Keputusan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

Keputusan Tata Usaha Negara dikatakan sah apabila tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tidak bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik. Dalam penjelasan Pasal 53 ayat (2) Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang dimaksud Keputusan Tata Usaha Negara dikatakan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku apabila keputusan tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yg bersifat prosedural/formal, substansial/material, dan dikeluarkan oleh badan/pejabat tata usaha negara yang tidak berwenang. Sehingga keabsahan suatu Keputusan Tata Usaha Negara dapat dilihat melalui beberapa aspek, yaitu aspek wewenang, aspek prosedur dan aspek substansi serta asas-asas umum pemerintahan yang baik. Apabila dalam suatu Keputusan Tata Usaha Negara tersebut tidak sesuai dengan kewenangan, prosedural dan substansi yang ada serta tidak sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik, maka suatu Surat Keputusan Tata Usaha Negara tersebut dianggap tidak sah atau batal. Sama halnya dengan Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum yang merupakan Keputusan Tata Usaha Negara, dikatakan sah apabila Surat

Keputusan tersebut telah memenuhi aspek wewenang, aspek prosedur, aspek substansi dan asas-asas umum pemerintahan yang baik.

Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan mengatur tentang syarat sahnya suatu Keputusan Tata Usaha Negara secara umum (general rules). Adapun syarat-syarat sahnya keputusan tersebut diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan yaitu:

- a. Ditetapkan oleh pejabat yang berwenang;
- b. Dibuat sesuai standar operasional prosedur; dan
- c. Substansi yang sesuai dengan obyek keputusan.

Gubernur memiliki kewenangan untuk memutuskan suatu perusahaan yang mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum dapat menangguhkan upah minimum yang telah ditetapkan atau tidak.

Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah buruh sesuai upah minimum yang ditetapkan dapat mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum kepada Gubernur melalui instansi terkait yaitu Dinas Ketenagakerjaan. Pengajuan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum tersebut harus mendapat persetujuan buruh atau serikat buruh dengan kata lain harus ada kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan buruh atau serikat buruh. Selain ada kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan buruh atau serikat buruh, pengusaha mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum kepada Dinas Ketenagakerjaan dengan menyertakan beberapa dokumen. Gubernur dalam menetapkan keputusan penolakan atau persetujuan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum tersebut setelah menerima saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi.

Keberlakuan Surat Keputusan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Saat Masih digugat di Pengadilan Tata Usaha Negara

Hukum acara peradilan tata usaha negara memiliki ciri khas hukum yang terletak pada asas-asas hukum yang melandasinya. Salah satu dari asas-asas tersebut adalah asas praduga *rechtmatic* (*vermoeden van rechtmaticheid* =

praesumptio iustae causa). Asas ini mengandung makna bahwa setiap tindakan penguasa selalu harus dianggap *rechtmatic* sampai ada pembatalannya. Dengan adanya asas ini, gugatan tidak menunda pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara yang digugat.³ Asas tersebut tertuang dalam Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang menyatakan bahwa gugatan tidak menunda atau menghalangi dilaksanakannya Keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara serta tindakan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang digugat. Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara selalu berkedudukan sebagai pihak yang mempertahankan keputusan yang telah dikeluarkannya terhadap tuduhan penggugat bahwa keputusan yang digugat itu melawan hukum. Selama keputusan tersebut belum diputus oleh Pengadilan, maka Keputusan Tata Usaha Negara itu harus dianggap menurut hukum, dapat dilaksanakan. Sehingga apabila buruh atau serikat buruh menggugat Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum maka tidak mengubah keabsahan Surat Keputusan tersebut. Dengan kata lain Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum tersebut tetap sah dan berlaku meskipun Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum tersebut masih dalam proses hukum atau masih digugat di PTUN.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum yang masih digugat atau masih dalam proses hukum di PTUN dapat diberlakukan oleh Perusahaan. Dengan kata lain suatu perusahaan yang telah disetujui permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum dapat memberikan upah buruh dibawah upah minimum yang ditetapkan meskipun Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimumnya masih digugat oleh buruh atau serikat buruh di PTUN. Namun dalam keadaan tertentu, Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum tersebut tidak dapat diberlakukan oleh perusahaan.

³ Philipus M. Hadjon, dkk, 2008, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, Gadjadarmas University Press, Yogyakarta, h. 313.

Penundaan Pelaksanaan Surat Keputusan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Pada Saat Masih Digugat Di Pengadilan TataUsaha Negara

Buruh atau serikat buruh dapat menggugat Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum apabila Surat Keputusan tersebut merugikan buruh atau serikat buruh. Meskipun Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum tersebut digugat di PTUN, pengusaha masih dapat memberlakukan Surat Keputusan tersebut seperti yang telah diuraikan oleh penulis sebelumnya. Akan tetapi buruh atau serikat buruh sebagai penggugat dapat mengajukan penundaan pelaksanaan Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum sehingga pengusaha tidak dapat memberlakukan Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum tersebut kepada para buruhnya.

Kriteria yang dapat dipakai sebagai acuan Ketua/Majelis Hakim/Hakim sebelum menerbitkan penetapan penundaan terhadap pelaksanaan surat Keputusan Tata Usaha Negara obyek sengketa berdasarkan pedoman teknis administrasi dan teknis peradilan tata usaha negara buku II edisi 2009 adalah sebagai berikut:

- a. Obyek sengketanya adalah Keputusan Tata Usaha Negara (beschikking).
- b. Penundaan harus diajukan oleh Penggugat, bukan atas prakarsa Hakim.
- c. Yang ditunda adalah daya berlakunya Keputusan Tata Usaha Negara, maka jika daya berlakunya Keputusan Tata Usaha Negara dihentikan, akibat hukumnya seluruh tindakan pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara terhenti. Atas dasar itu, tidak boleh menetapkan penundaan pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara dengan hanya berlaku untuk sebagian saja (secara parsial).
- d. Perbuatan faktual yang menjadi isi Keputusan Tata Usaha Negara belum dilaksanakan secara fisik.
- e. Penundaan dapat dikabulkan apabila kepentingan Penggugat yang digugat yang dirugikan tidak dapat atau sulit dipulihkan oleh akibat Keputusan Tata Usaha Negara yang digugat terlanjur dilaksanakan.
- f. Ada keadaan atau alasan yang sangat mendesak yang menuntut Ketua/Majelis Hakim/hakim untuk segera mengambil sikap terhadap permohonan penundaan.

- g. Sebelum mengabulkan permohonan penundaan, secepat mungkin Tergugat diberitahu terlebih dulu tentang adanya penundaan, dengan cara yang dapat dibuktikan (faxmile/e-mail).
- h. Penundaan yang dimohonkan tidak menyangkut kepentingan umum dalam rangka pembangunan.
- i. Penetapan penundaan yang dibuat, daya berlakunya sampai dengan putusan pokok sengketaanya berkekuatan hukum tetap.
- j. Penundaan tidak boleh ditetapkan dengan bersyarat sebelum jangka waktu tertentu, misalnya dua atau tiga bulan.
- k. Mengingat kepeninganan Penggugat yang dirugikan oleh pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara yang digugat kemungkinan baru timbul pada waktu proses pemeriksaan di tingkat banding, Ketua/Majelis
- l. Hakim/hakim Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara dapat menerbitkan penetapan penundaan. Dalam hal ini harus dilihat dan dipertimbangan secara kasuistis.
- m. Apabila permohonan penundaan diajukan, perkaranya masih ditangan Ketua Pengadilan, penetapan penundaan dapat dilakukan oleh Ketua Pengadilan dan ditandatangani Ketua Pengadilan dan Panitera/Wakil Panitera.
- n. Apabila permohonan penundaan diajukan, perkaranya sudah diserahkan kepada Majelis Hakim/hakim, maka Majelis hakim/Hakim dapat mengeluarkan penetapan penundaan baik selama proses berjalan maupun sebelum putusan akhir. Penetapan penundaan ditandatangani oleh Majelis Hakim/Hakim.
- o. Penundaan pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara, maupun pencabutan penundaan pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara, agar dituangkan dalam bentuk “PENETAPAN”, dan terpisah dengan putusan akhir (sekali pun diucapkan pada hari yang sama sebelum putusan akhir diucapkan), tujuannya untuk menghindari agar penetapan penundaan maupun pencabutan penetapan penundaan tidak menempel terus pada pokok perkaranya sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap.
- p. Penundaan pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara meliputi penundaan

tindakan-tindakan lain Pejabat Tata Usaha Negara yang terkait dengan Keputusan Tata Usaha Negara yang ditunda pelaksanaannya, seperti larangan diterbitkannya surat Keputusan Tata Usaha Negara yang baru mengenai hal yang sama.

- q. Permohonan penundaan dapat diajukan sekaligus dalam surat gugatan atau terpisah tetapi diajukan bersamaan dengan gugatan, atau diajukan selambat-lambatnya pada waktu Replik. Ketentuan ini kontradiksi dengan ketentuan pada huruf k, yang menentukan hakim pada tingkat banding dapat menunda pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara.
- r. Penyampaian penetapan penundaan jika waktunya sangat mendesak, dapat dilakukan dengan cara pengiriman telegram/teleks/faximili ataupun dengan kurir agar secepatnya sampai kepada yang bersangkutan. Dalam hal pengiriman dengan telegram/teleks/faximili yang dikirim cukup berupa ekstrak penetapan. Penetapan selengkapnya dikirimkan menyusul melalui Pos.
- s. Penetapan penundaan yang tidak dipenuhi oleh Tergugat, secara kasuistis dapat diterapkan Pasal 116 Undang-Undang tentang PERATUN sebagaimana yang diterapkan terhadap putusan yang telah berkekuatan hukum tetap.⁴

Berdasarkan uraian tersebut di atas, buruh atau serikat buruh dapat mengajukan penundaan pelaksanaan Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum karena jika tidak dilakukan pengajuan penundaan meskipun Surat Keputusan tersebut digugat penangguhan pelaksanaan upah minimum dapat dilakukan atau dengan kata lain Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum tersebut dapat diberlakukan. Namun, permohonan penundaan pelaksanaan Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum tersebut tidak serta merta dapat dikabulkan oleh Pengadilan Tata Usaha Negara yang mengadili. Terdapat kriteria-kriteria yang menjadi pertimbangan untuk hakim menetapkan apakah suatu Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum itu dapat ditunda pelaksanaannya atau tidak.

⁴ Asmuni, Op.Cit., h. 135-138.

Kesimpulan

Upaya hukum yang dilakukan oleh pengusaha yang tidak mampu membayar upah buruh sesuai dengan upah minimum adalah dengan mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum kepada Gubernur. Apabila dalam hal permohonan tersebut ditolak dan pengusaha merasa keberatan dengan keputusan tersebut, pengusaha dapat melakukan upaya hukum litigasi yaitu dengan menggugat Surat Keputusan penolakan yang dikeluarkan oleh Gubernur tersebut ke PTUN.

Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum masih dapat diberlakukan oleh pengusaha meskipun Surat Keputusan penangguhan pelaksanaan upah minimum tersebut masih dalam proses hukum di PTUN. Hal tersebut sesuai dengan asas praduga *rechtmatic* dalam Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara yang menyatakan bahwa gugatan tidak menunda pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara.

Daftar Bacaan

Buku

Amriani, Nurnaningsih, *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011.

Asmuni, *Konsep Pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara (Penundaan Pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara oleh Pengadilan Tata Usaha Negara)*, Setara Press, Malang, 2017.

-----, *Pengertian-Pengertian Dasar Tentang Tindak Pemerintah (Bestuurshandeling)*, Djumali, Surabaya, 1985.

-----, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987.

-----, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjadara University Press, Yogyakarta, 2008.

Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia : Edisi Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.

Prodjohamidjojo, Martiman, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara dan Undang-Undang PTUN 2004*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2005.

Sembiring, Jimmy Joses, Cara Menyelesaikan Sengketa di Luar Pengadilan, Trans Media Pustaka, Jakarta, 2011.

Susilawetty, Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Ditinjau dalam Prespektif Peraturan Perundang-undangan, Gramata Publishing, Jakarta, 2013.

Sutedi, Adrian, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika: Jakarta, 2009.

Tjandra, W. Riawan, Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, 2005.

Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Lembaran Negara Tahun 1986 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3344).

Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 138, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3872).

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356).

Undang-Undang No. 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 35, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4380).

Undang-Undang No. 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 160 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5079).

Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5601).

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 231 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Putusan Mahkamah Konstitusi

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 72/PUU-XIII/2015.

HOW TO CITE: Astrella Levina, 'Status Hukum Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Pada Saat Masih Digugat Di Pengadilan Tata Usaha Negara' (2018) Vol. 1 No. 2 Jurist-Diction.