

Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia
Untuk selanjutnya disebut sebagai **PEMOHON II**

3. Nama : Riski Alita Istiqomah
Pekerjaan : Dosen
Alamat :

Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia
Untuk selanjutnya disebut sebagai **PEMOHON III**

Untuk selanjutnya, secara bersama-sama disebut sebagai **PARA PEMOHON.**

Para Pemohon dengan ini mengajukan Permohonan Pengujian Materiil Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586) (selanjutnya "UU Guru dan Dosen") **[Bukti P-1]** terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya "UUD NRI 1945").

Adapun yang menjadi dasar pengajuan permohonan *a quo* adalah sebagai berikut:

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa Pasal 24C Ayat (1) UUD NRI 1945 memuat ketentuan mengenai kewenangan-kewenangan yang dimiliki oleh Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut "MK"), dengan bunyi pasal:

"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."

Dari pasal tersebut, telah terlihat dengan jelas bahwa salah satu kewenangan MK adalah **menguji undang-undang** terhadap UUD NRI 1945;

2. Bahwa selain itu, sejumlah peraturan perundang-undangan kembali menegaskan kewenangan MK untuk menguji undang-undang terhadap UUD NRI 1945, antara lain:
 - 2.1. 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 dan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut "UU MK")
 - 2.2. Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (selanjutnya disebut "UU Kekuasaan Kehakiman")

- 2.3. Pasal 2 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 Tahun 2025 Tentang Tata Cara Beracara dalam Perkara Pengujian Undang-Undang (selanjutnya disebut "PMK Nomor 7 Tahun 2025");
3. Bahwa permohonan pengujian yang ditujukan ke MK dapat berupa permohonan pengujian formil atau pengujian materiil (*vide* Pasal 2 ayat (2) PMK Nomor 7 Tahun 2025). Dalam hal ini, PARA PEMOHON mengajukan permohonan pengujian materiil, yaitu pengujian yang berkenaan dengan materi muatan dalam ayat, pasal, dan/atau bagian dari undang-undang atau Perppu yang dianggap bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 (*vide* Pasal 2 ayat (5) PMK Nomor 7 Tahun 2025);
 4. Bahwa dalam menjalankan fungsi sebagai pengawal konstitusi (*the guardian of the constitution*), pelindung demokrasi (*the protector of democracy*), dan pelindung hak asasi manusia (*the protector of human rights*), MK berwenang memberikan penafsiran terhadap sebuah ketentuan pasal-pasal dalam suatu undang-undang agar harmonis dengan prinsip-prinsip konstitusi. Harmonisasi proposisi pasal dalam peraturan perundang-undangan akan menjamin *legal certain*, sehingga prinsip-prinsip konstitusional dapat terjaga.
 5. Bahwa tafsir MK terhadap konstitusionalitas pasal-pasal dalam undang-undang tersebut merupakan tafsir yang berkekuatan hukum mengikat. Oleh sebab itu, PARA PEMOHON dapat memohonkan kepada MK untuk memberikan penafsiran terhadap pasal-pasal yang memiliki makna ambigu, tidak jelas, dan dan tidak berkepastian hukum (*uncertainty*). Dalam hal tersebut, MK dapat melakukan perluasan makna ataupun *restrictive interpretation* dalam proposisi pasal, sehingga materi muatan pasal konsisten terhadap prinsip-prinsip konstitusional, sebagaimana Putusan MK Nomor 105/PUU-XXII/2024, tanggal 29 April 2025. Putusan ini adalah salah satu putusan MK yang menegaskan bahwa pasal mengenai penyerangan kehormatan atau nama baik dalam Pasal 27A dan Pasal 45 ayat (4) UU ITE hanya berlaku untuk individu/perseorangan. MK mempersempit makna "orang lain", sehingga instansi pemerintah, sekelompok orang dengan identitas spesifik atau tertentu, institusi, korporasi, profesi, atau jabatan tidak bisa menggunakan pasal ini untuk melaporkan dugaan pencemaran nama baik;
 6. Bahwa berdasarkan yurisprudensi putusan MK, MK dapat menyatakan pasal dalam undang-undang bersifat konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*), sepanjang dimaknai sesuai tafsir MK seperti dalam Putusan MK Nomor 147/PUU-VII/2009, tanggal 30 Maret 2010 atau inkonstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*), sepanjang tidak dimaknai sesuai tafsir MK seperti dalam Putusan MK Nomor 4/PUU-VII/2009, tanggal 24 Maret 2009;
 7. Bahwa dalam perkara *a quo*, PARA PEMOHON mempermasalahkan konsep hukum yang ambigu dan tidak pasti (*uncertainly*) Pasal 52 ayat (1), (2), dan (3) UU Guru dan Dosen terhadap yang tidak harmonis dengan Pasal 27 Ayat (2), Pasal 28D Ayat (1), dan Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945, sehingga memerlukan penafsiran konstitusional dari MK untuk menjaga prinsip-prinsip konstitusional terjaga dalam

materi muatan pasal dan menghindari disharmonis materi muatan pasal a quo dengan undang-undang lainnya;

8. Bahwa berdasarkan argumentasi di atas, MK berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan *a quo* karena permohonan ini merupakan permohonan uji materiil Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen terhadap UUD NRI 1945.

II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PARA PEMOHON

9. Bahwa pembukaan UUD NRI Tahun 1945 menyatakan bahwa “mencerdaskan kehidupan bangsa” adalah salah satu dari tujuan bernegara di satu sisi dan “adil dan makmur” di sisi yang lain. Untuk itu dalam batang tubuh, yaitu pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945, diaturlah *equality before the law* yang memiliki keterkaitan muatan dengan Pasal 28I Ayat (2) UUD 1945 tentang prinsip nondiskriminasi. Dalam mewujudkan “adil dan makmur” dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, pemerintah memiliki tanggung jawab mewujudkan tanpa diskriminasi. Menurut Hatta (Hatta, Mohammad, *Pengertian Pancasila*, 1977, Idayu press, Jakarta, 1977), kriteria persamaan asal, bahasa, dan agama tidak dapat menjadi kriteria bangsa, kriteria bangsa adalah keinsafan persamaan nasib dan tujuan. Pernyataan ini berkesesuaian dengan Soekarno (BM Diah, *Meluruskan Sejarah*, Merdeka, Jakarta, 1987, h.xxiii) yang menyatakan dalam pidatonya tanggal 16 Juni 1964, bahwa masyarakat Indonesia sudah diploletarisir, maka kita tidak mengenal kelas-kelas di lapisan masyarakat. Dalam kesempatan lainnya, Soekarno menyatakan dasar kebangsaan, menghendaki satu *National staat* yang mengandung *humanity*, dan kesejahteraan sosial berarti tidak ada kemiskinan (Hatta, *Pengertian Pancasila*);
10. Bahwa gaji pokok yang lebih rendah dibandingkan upah minimum adalah bentuk diskriminasi dan disorientasi terhadap tujuan bernegara. Di Amerika Serikat tahun 1923 Amandemen ke-19 Konstitusi Amerika Serikat menyatakan pengakuan dan jaminannya pada *equal rights of women* dalam bidang pendidikan kemudian meratifikasi Equal Pay Act of 1963, Civil Rights Act of 1963, dan Title IX of The Educational Amendments in 1972. Hal ini sejalan dengan pernyataan Soekarno dalam Rumaseuw di Rapat ke 13 Sidang I Konstituante RI, Soekarno berkata, “yang cocok dengan iklim Indonesia adalah suatu iklim demokrasi di mana golongan-golongan yang lemah mendapat perlindungan, di mana golongan-golongan yang kuat dibatasi kekuatannya, di mana dihalangi terjadinya eksploitasi golongan yang lemah oleh golongan yang kuat”;
11. Bahwa pengaturan gaji yang tidak lebih rendah dengan upah minimum adalah pengakuan atas hak konstitusional. Tidak ada pertentangan antara individu dan negara “*staat und staatsfreie gesselschaft*”. Soekarno dalam Sidang BPUPKI tanggal 1 Juni 1945 menanyakan “Apa prinsip yang ke-5? Saya telah menemukan 4 (empat) prinsip yaitu Kebangsaan Indonesia, Internasionalisme atau perikemanusiaan, mufakat atau demokrasi dan kesejahteraan sosial”. Untuk itu,

setiap warga negara Indonesia berhak untuk mengajukan permohonan pengujian konstusionalitas undang-undang *a quo*. Di sisi yang lain upaya ini memperlihatkan **hubungan hukum warga negara dengan negaranya yang berkemanusiaan, dalam bentuk tagihan konsistensi perjanjian masyarakat yang tertuang dalam konstitusi dengan pengujian di MK sehingga menguatkan** prinsip-prinsip konstusionalitas Hatta dalam AB Kusuma, menyatakan *droits de l'homme et du citoyen* memberikan syarat-syarat untuk mempertahankan hak-hak orang-seorang terhadap kezaliman raja. Menurut Bernard Arief Sidharta bahwa: “Negara adalah rakyat yang mendiami suatu wilayah (bagian permukaan bumi tertentu) yang mengorganisasikan diri secara politis dalam sebuah badan hukum publik sebagai wahana untuk secara demokratis dalam semangat kebersamaan berikhtiar mewujudkan kesejahteraan berkeadilan bagi seluruh rakyat.” (Bernard Arief Sidharta, *Refleksi Tentang Struktur Ilmu Hukum*, 2000, Mandar maju, halaman 191);

12. Bahwa MK berperan sebagai pelindung konstitusi (*the guardian of the constitution*) sekaligus penafsir tunggal atas konstusionalitas pasal dalam undang-undang (*the sole interpreter of the constitution*), untuk itu *judicial reasoning* hakim MK dalam menafsirkan hak-hak konstusional memiliki urgensi untuk menyelesaikan permasalahan ambiguitas dan *uncertainty* (Hutchinson, *loc.cit.*, h.112 dan Curzon, *Jurisprudence*, M&E Handbooks, Plymouth, 1979, h. 253);
13. Bahwa Pasal 51 ayat (1) UU MK menyatakan:
“Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstusionalnya 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;
 - d. lembaga negara.”

Selanjutnya, penjelasan Pasal 51 ayat (1) UU MK menyatakan, “Yang dimaksud dengan hak konstusional adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945”;

14. Bahwa selain itu, sejak Putusan MK Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan MK Nomor 11/PUU-V/2007, MK telah menentukan lima syarat mengenai kerugian konstusional yang dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK, yaitu:
 - a. harus ada hak dan/atau kewenangan konstusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
 - b. hak dan/atau kewenangan konstusional tersebut dianggap telah dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
 - c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstusional tersebut bersifat spesifik dan aktual, setidaknya-tidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;

- d. ada hubungan sebab akibat (*causaal verband*) antara kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional dengan undang-undang yang dimohonkan pengujian; dan
 - e. ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;
15. Bahwa PARA PEMOHON adalah kolektif perseorangan dan perseorangan yang sesuai dengan ketentuan di atas dapat menjadi PEMOHON dalam perkara *a quo*. Pada faktanya, PARA PEMOHON, yang berprofesi sebagai dosen dan memperjuangkan hak-hak dan kesejahteraan tenaga kependidikan, **menghadapi kerugian konstitusional yang spesifik dan aktual, atau setidaknya-tidaknya potensial** akibat keberlakuan Pasal 52 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) UU Guru dan Dosen. Pasal-pasal tersebut menggariskan pengaturan tentang komponen penghasilan dosen dan dasar penggajian dosen. Namun demikian pasal-pasal tersebut tidak memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi PARA PEMOHON untuk memperoleh kesejahteraan dan jaring pengaman yang berkemanusiaan sebagai dosen. Adapun penjelasan tentang kedudukan hukum masing-masing dari PARA PEMOHON adalah sebagai berikut:

PEMOHON I - SERIKAT PEKERJA KAMPUS (KOLEKTIF PERSEORANGAN)

16. Bahwa keberadaan serikat buruh adalah konstitusional berkaitan dengan Alinea Keempat Pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana berikut: "Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.";
17. Bahwa pengaturan mengenai serikat pekerja/serikat buruh diatur di dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh ("UU SP/SB"). Pasal 1 angka 1 UU SP/SB mengatur sebagai berikut:
- Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

18. Praktek di beberapa negara menunjukkan beberapa contoh serikat maupun organisasi pekerja akademik yang dapat dijadikan rujukan:
- a. **AFT – American Federation of Teachers** – *is a union for full-time faculty, graduate workers, staff, post-doctoral researchers, undergraduate workers, and academic librarians of higher education in the US. AFT are uniting across classifications, campuses, and states (<https://aftacademics.org/>);*
 - b. **United Academics** *is the union of full- and part-time faculty at the University of Vermont representing more than 800 faculty from departments and colleges across the campus. It is a member-led union committed to academic freedom, high quality research and education, shared governance and social and environmental justice (<https://www.unitedacademics.org/>);*
 - c. **AAUP – American Association of University Professors** *is a nonprofit membership association of faculty and other academic professionals. AAUP have members and chapters based at colleges and universities across the country (<https://www.aaup.org/chapter-organizing/aaup-unionism>);*
 - d. **University and College Union (UCU)**, *is a union representing over 120,000 academics, lecturers, trainers, instructors, researchers, managers, administrators, computer staff, librarians, technicians, professional staff and postgraduates in universities, colleges, prisons, adult education and training organisations across the United Kingdom (<https://www.ucu.org.uk/article/1685/About-UCU>);*
 - e. **The Academic Union** *is an international academic association of over 350 University Chancellors, Scientists and Researchers. The primary aim of the Union is to consolidate the efforts of scientists, educators, industrialists, and manufacturers on science, education and business integration and development in the XXIst century. Leaders of higher education, institutions, colleges, researchers, scientists, teachers, and representatives of higher education and business structures can join the Academic Union, regardless of ethnic or religious backgrounds. In addition, educational organizations and institutions can join the Academic Union as associate members (<https://oau.ebaoxford.co.uk/about-us-oau/edu-about>);*
 - f. **NTEU (National Tertiary Education Union)**, *is a union for people working in Australian tertiary education. NTEU have around 30,000 members and an office on campus at most universities. The member can be a casual or full-time worker, in academia or admin, at a university, research institute or private provider (<https://www.nteu.au/>);*
19. Bahwa serikat pekerja/serikat buruh dalam Pasal 4 ayat (1) UU SP/SB didirikan dengan tujuan sebagai berikut: “Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya”. Serikat pekerja/serikat buruh memiliki fungsi, antara lain, sebagai “sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya”, sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (2) huruf d

- UU SP/SB. Kemudian Pasal 9 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan: “*Setiap orang berhak untuk mendirikan serikat pekerja dan tidak boleh dihambat untuk menjadi anggotanya demi melindungi dan memperjuangkan kepentingannya serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan*”. Untuk itu, Pasal 18 ayat (1) UU SP/SB, serikat pekerja/serikat buruh perlu mengurus perlengkapan administratif berupa memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk dicatat;
20. Bahwa preseden putusan MK secara konsisten menguatkan *legal standing* subjek hukum “kelompok orang yang mempunyai kepentingan yang sama”, sebagaimana termaktub dalam putusan-putusan berikut:
- a. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009, tanggal 10 November 2010;
 - b. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, tanggal 19 September 2011;
 - c. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010, tanggal 14 November 2011;
 - d. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, tanggal 17 Januari 2012;
 - e. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014, tanggal 04 November 2015;
 - f. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-XVII/2018, tanggal 27 Februari 2019;
 - g. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, tanggal 31 Oktober 2024;
21. Bahwa PEMOHON I adalah Serikat Pekerja Kampus (SPK), yaitu serikat buruh di luar perusahaan, serikat lintas universitas pertama di Indonesia, yang didirikan sesuai dengan tujuan serikat dalam Pasal 4 ayat (1) UU SP/SB, untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya. PEMOHON I tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara berdasarkan Surat Nomor 4131/TM.18.03, tanggal 05 Mei 2025, Perihal Pencatatan dan Pemberian Nomor Bukti Pencatatan SP/SB di Luar Perusahaan **[Bukti P-2]**;
22. Bahwa PEMOHON I didirikan berdasarkan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja Kampus, tanggal 17 Agustus 2023 berdasarkan Ketetapan Kongres Pendirian SPK Nomor: 003/TAP KONGRES PENDIRIAN/SPK/VIII/2023 tentang Anggaran Dasar Serikat Pekerja Kampus (AD SPK) dan Ketetapan Kongres Pendirian SPK Nomor: 004/TAP KONGRES PENDIRIAN/SPK/VIII/2023 tentang Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja Kampus (ART SPK) **[Bukti P-3]**;

23. Bahwa dalam Ketetapan Kongres Pendirian SPK Nomor: 003/TAP KONGRES PENDIRIAN/SPK/VIII/2023 tentang Anggaran Dasar Serikat Pekerja Kampus (AD SPK), khususnya Pasal 8, organisasi PEMOHON I didirikan dengan tujuan: *Terwujudnya keadilan sosial dan kesejahteraan melalui perlindungan dan pembelaan hak serta kepentingan bagi pekerja kampus dengan prinsip kesetaraan dan non-diskriminatif*. Berdasarkan Pasal 9 AD SPK, SPK memiliki fungsi sebagai berikut:
1. Membela hak dan kepentingan pekerja kampus.
 2. Memiliki pekerja dalam perundangan dan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.
 3. Mewakili pekerja dalam penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial atau penyelesaian masalah yang berhubungan dengan hak dan kepentingan pekerja kampus.
 4. Merencanakan, melaksanakan, dan menggalang pemogokan kerja.
 5. Mewakili pekerja dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan dan/atau pendidikan tinggi.
 6. Mewakili pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham perusahaan, khususnya lembaga perguruan tinggi;
24. Bahwa berdasarkan Pasal 10 AD SPK menggariskan usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh SPK untuk mencapai tujuan keadilan sosial dan kesejahteraan pekerja kampus, salah satunya melalui: *“(3) melakukan penelitian tentang kondisi kerja dan mendesak hasil penelitian agar dapat menjadi rujukan kebijakan negara; (4) mengajukan peninjauan hukum terhadap peraturan dan kebijakan yang tidak menguntungkan pekerja”*. Kedua usaha tersebut PEMOHON I wujudkan melalui pengujian konstitusional UU Guru dan Dosen guna mendesak hasil penelitian tentang kesejahteraan dosen supaya menjadi rujukan perubahan kebijakan dan mengajukan peninjauan hukum terhadap peraturan berbasis penelitian (*research-based advocacy*);
25. Bahwa PEMOHON I dalam pengujian *a quo* diwakili oleh Pengurus Pusat, dalam hal ini Ketua SPK atas nama Rizma Afian Azhiim **[Bukti P-12]**. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga SPK tidak secara eksplisit mengatur tentang pihak yang berwenang untuk mewakili organisasi di muka persidangan. Namun demikian, Pengurus Pusat diberikan amanat menurut Pasal 24 ayat (3) AD SPK bertugas dan berwenang untuk: *...c. Mendampingi dan **membela anggota SPK dalam proses penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial atau penyelesaian masalah yang berhubungan dengan hak dan kepentingan pekerja kampus***. Menurut Pasal 34 ayat (1) Ketetapan Kongres Pendirian SPK Nomor: 004/TAP KONGRES PENDIRIAN/SPK/VIII/2023 tentang Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja Kampus (“ART SPK”) **[Bukti P-3]**, susunan Pengurus Pusat terdiri dari:
- a. Ketua Umum;
 - b. Sekretaris Jenderal;
 - c. Bendahara Umum;
 - d. Departemen Sumber Daya Manusia dan Pendidikan Anggota;
 - e. Departemen Bantuan Hukum;

- f. Departemen Pembangunan Tata Kelola Organisasi;
 - g. Departemen Penelitian dan Pengembangan;
 - h. Departemen Komunikasi dan Informasi; dan
 - i. Departemen Kemandirian Ekonomi dan Badan Usaha [Bukti P-13];
26. Bahwa upaya mengajukan *judicial review* Pasal 52 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) UU Guru dan Dosen merupakan permasalahan ketidakharmonisan konsep hukum atau materi muatan dalam peraturan perundang-undangan dengan prinsip hukum baik yang terdapat dalam Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 maupun dalam batang tubuh UUD NRI 1945. Upaya ini adalah penyelesaian masalah yang berhubungan dengan hak dan kepentingan pekerja kampus yang dilakukan oleh PEMOHON I, khususnya untuk memperjuangkan kesejahteraan dan penghasilan yang manusiawi bagi dosen. Selain itu, berdasarkan Surat Keterangan Nomor 02/T/P001/KU/XI/2025, tanggal 6 November 2025, Ketua Dewan Pengawas SPK menyatakan sebagai berikut: “Bahwa berdasarkan Pasal 4 ayat (3) huruf c jo. Pasal 4 ayat (2) huruf h Anggaran Dasar SPK, maka dengan Dewan Pengawas dapat mengambil tindakan untuk melakukan penyelesaian yang tidak diatur dalam AD ART, untuk itu demi kepentingan anggota, atas nama Dewan Pengawas SPK, maka **Ketua dapat mewakili SPK di persidangan dan Judicial Review. Untuk itu, Sdr. Rizma Afian Azhiim dapat melaksanakan kewenangan tersebut dengan sebaik-baiknya.**” Dengan demikian, Ketua, yaitu Sdr. Rizma Afian Azhiim, berwenang untuk mewakili SPK dalam perkara *a quo* [Bukti P-4];
27. Bahwa pada organisasi, kedudukan Ketua telah mendapat amanah dari anggota sebagaimana terdapat dalam **Bukti P-3, P-4, P-12, P-13.** mewakili organisasi di dalam dan di luar peradilan, dalam hal ini, permohonan pengujian undang-undang sebagaimana dimohonkan oleh PEMOHON I. Selain preseden yang disebutkan di atas, secara spesifik dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Mahkamah mengabulkan kedudukan hukum yang dimohonkan oleh Serikat Buruh yang diwakili oleh Ketua, sehingga tiada pembeda dalam permohonan *a quo*; Pasal 22 ***Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik (International Covenant on Civil and Political Rights, ICCPR)*** yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang No. 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan International Covenant on Civil and Political Rights menyatakan bahwa (1) Setiap orang berhak untuk berserikat dengan orang lain, termasuk hak untuk membentuk dan bergabung pada serikat pekerja untuk melindungi kepentingan-kepentingannya. (2) Tidak diperkenankan untuk membatasi pelaksanaan hak ini kecuali yang diatur oleh hukum dan diperlukan dalam suatu masyarakat demokratis demi kepentingan keamanan nasional atau keselamatan publik, ketertiban umum, perlindungan kesehatan dan moral masyarakat, atau perlindungan atas hak dan kebebasan orang lain. (3) Tidak ada suatu hal pun dalam pasal ini yang memberikan kewenangan kepada negara-negara Pihak pada Konvensi Organisasi Buruh Internasional tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berserikat untuk mengambil tindakan-tindakan legislatif atau menerapkan hukum yang dapat mengurangi jaminan-jaminan yang ditentukan dalam Konvensi tersebut;

28. Bahwa sejak pendiriannya, PEMOHON I aktif mengejawantahkan mandat organisasi untuk mencapai tujuan keadilan sosial dan kesejahteraan pekerja kampus. Secara khusus, untuk mengadvokasikan penghasilan yang layak bagi dosen dan pembaruan UU Guru dan Dosen, selain melakukan *judicial review* UU Guru dan Dosen, PEMOHON I telah melakukan berbagai ikhtiar dengan pendekatan strategi advokasi yang beragam, antara lain:
- a. melakukan pendampingan hukum kepada anggota SPK dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terkhusus mengadvokasikan dosen yang memperoleh gaji pokok di bawah upah minimum kota seperti PEMOHON III;
 - b. mempublikasikan kertas kebijakan untuk perubahan UU Guru dan Dosen, di antaranya:
 - i. Gaji Minimum, Beban Kerja Maksimum: Perbaiki Kondisi Kesejahteraan Dosen & Pekerja Kampus Demi Mimpi Indonesia Emas 2045 (2024) **[Bukti P-14]**;
 - ii. Jalan Revolusioner Menuju Dosen sebagai Lex Specialis (2024) **[Bukti P-15]**;
 - c. berpartisipasi dalam kampanye publik untuk menyuarakan aspirasi dan kepentingan pekerja kampus memperoleh penghasilan yang manusiawi **[Bukti P-16]**;
 - d. memaparkan rekomendasi kebijakan dalam Rapat Dengar Pendapat Umum (RDPU) bersama Komisi IX Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (“DPR RI”) terkait permasalahan dan isu strategis serta kebijakan bidang riset dan teknologi pada 5 November 2024 **[Bukti P-17, P-18, P-19]**;
 - e. audiensi dengan Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi terkait tunjangan kinerja dosen yang tidak merata pada 3 Februari 2025 **[Bukti P-20]**;
 - f. audiensi dengan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi terkait isu–isu strategis mengenai kesejahteraan dosen dan tata kelola perguruan tinggi di Indonesia pada 19 September 2024 **[Bukti P-21]**;
 - g. menyelenggarakan Focus Group Discussion untuk merumuskan parameter penghasilan layak dan basis kesejahteraan pekerja kampus di Jakarta Pusat pada 23 Juni 2025, yang melibatkan *multistakeholders* seperti dosen dan tenaga kependidikan lintas sektor, ahli, dan perwakilan pemerintah **[Bukti P-22]**;
29. Bahwa PEMOHON I memiliki 1814 anggota yang terbagi menjadi berbagai status pekerja kampus. Dalam hal kedosenan, anggota SPK terdiri atas dosen perguruan tinggi negeri di bawah Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN BH), Badan Layanan Umum (BLU), dan satuan kerja dengan manajemen kelembagaan yang berbeda. Sementara itu, dosen perguruan tinggi swasta berada di bawah yayasan atau lembaga lainnya. Kedua karakter ini memiliki kesejahteraan yang rendah dibandingkan dengan kementerian/lembaga pemerintahan dengan kualifikasi serupa;

30. Bahwa PEMOHON I tak hanya bertindak sebagai organisasi yang mengadvokasikan hak-hak anggota, melainkan sebagai kolektif perseorangan yang juga menghadapi kerugian konstitusional secara konkret akibat keberlakuan Pasal 52 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) UU Guru dan Dosen;

PEMOHON II - ISMAN RAHMANI YUSRON, MA (PERSEORANGAN)

31. Bahwa PEMOHON II adalah pemohon perseorangan atas nama Isman Rahmani Yusron, MA yang bekerja sebagai dosen tetap di Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial dan Humaniora Universitas Muhammadiyah Bandung sejak tahun 2021, berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Bandung Nomor: 003/BPH/KEP/II.3.AU/E/2021 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Persyarikatan Universitas Muhammadiyah Bandung, tanggal 02 Oktober 2021 **[Bukti P-5, P-6]**;
32. Bahwa sebagai dosen, PEMOHON II menjalankan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja tinggi, yaitu sebagai berikut **[Bukti P-23]**:
- Sejak tahun ajaran 2022-2023 hingga 2025-2026 mampu mata kuliah hingga 21 (dua puluh satu) satuan kredit semester (sks);
 - Melakukan penelitian ilmiah, pengembangan teori di bidang keilmuan, menyusun materi ajar, modul, atau bahan pendukung pembelajaran dan penelitian lainnya. Misalnya, mempublikasikan “Dark Personality: Adaptation of the Short Dark Tetrad (SD4) Measurement Tool” (2025);
 - Melakukan kegiatan penunjang akademik lainnya, seperti menjadi *reviewer* jurnal, editor jurnal, narasumber/moderator dalam seminar/diskusi publik, penguji, dan penyusun standar dan panduan akademik;
 - Menjadi panitia dalam kegiatan kampus, seperti melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi berbagai acara di lingkungan kampus;
 - Mengikuti pelatihan, lokakarya, kursus singkat, atau sertifikasi yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional, khususnya dalam bidang keahlian psikometrika;
 - Melakukan kerja-kerja administratif sebagai penunjang kerja-kerja akademik;
33. Bahwa dengan beban kerja yang tinggi, PEMOHON II tidak memperoleh **gaji pokok** yang sebanding. Dalam Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Bandung Nomor: 003/BPH/KEP/II.3.AU/E/2021 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Persyarikatan Universitas Muhammadiyah Bandung, tanggal 02 Oktober 2021 PEMOHON II memperoleh gaji pokok senilai Rp2,567,252 (dua juta lima ratus enam puluh tujuh ribu dua ratus lima puluh dua rupiah). Nominal ini tak berbeda jauh dengan Upah Minimum Provinsi Jawa Barat Tahun 2025, yaitu senilai Rp2,191,238, tetapi jauh dari Upah Minimum Kota Bandung Tahun 2025, yaitu senilai Rp4,209,309. Terbaru per Oktober 2025, PEMOHON II memperoleh penghasilan dengan komponen gaji pokok ditambah tunjangan kehadiran dan tunjangan lembur, dengan potongan BPJS Kesehatan Kelas 1 dan BPJS Ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut **[Bukti P-23]**:
- Gaji Pokok : Rp2,644,269

Tunjangan Kehadiran : Rp336,000
Tunjangan Lembur : Rp0
Total Penghasilan : Rp2,980,269

BPJS Kesehatan Kelas 1 : Rp65,000
BPJS Ketenagakerjaan : Rp110,000
Total Potongan : Rp175,000
TOTAL PENERIMAAN BERSIH: Rp 2,805,269

34. Bahwa untuk Pasal 52 ayat (1) dan ayat (3) UU Guru dan Dosen tak cukup memberikan parameter penggajian yang layak bagi PEMOHON II, sehingga gaji pokok yang diperoleh PEMOHON II berada di angka yang jauh dari standar upah minimum kota. Oleh karena itu, untuk memenuhi kebutuhan hidup yang mendasar keluarga dengan dua anak, PEMOHON II melakukan pekerjaan lain sebagai pegawai di sebuah perusahaan swasta;
35. Bahwa selain melakukan upaya *judicial review* ke MK, PEMOHON II telah melakukan ikhtiar sebagai berikut untuk memperjuangkan haknya:
- mendampingi rekan sesama dosen (PEMOHON III) untuk memperjuangkan selisih gaji dan gaji pokok di bawah upah minimum kota ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Barat;
 - mengajukan keberatan kepada Kepala Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial dan Humaniora Universitas Muhammadiyah Bandung;
 - menjadi bagian dari Serikat Pekerja Kampus untuk advokasi penghasilan yang berkemanusiaan dan pembaruan UU Guru dan Dosen melalui RDPU dengan Komisi IX DPR RI dan Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi **[Bukti P-17, P-18, P-19, P-20]**;
 - menjadi bagian dari tim riset kertas kebijakan SPK bertajuk "Gaji Minimum, Beban Kerja Maksimum: Kesejahteraan Dosen & Pekerja Kampus Demi Mimpi Indonesia Emas 2045" **[Bukti P-14]**;
 - melaksanakan *focus group discussion* untuk merumuskan parameter penghasilan layak dan basis kesejahteraan kampus bersama Serikat Pekerja Kampus pada 23 Juni 2025 **[Bukti P-22]**;

PEMOHON III - RISKI ALITA ISTIQOMAH (PEMOHON III)

36. Bahwa PEMOHON III adalah pemohon perseorangan atas nama Riski Alita Istiqomah, S.Pd., M.Pd yang bekerja sebagai dosen tetap di Program Studi PGSD Universitas Halim Sanusi Persatuan Ummat Islam Bandung berdasarkan Surat Keputusan Badan Pembina Harian Perguruan Tinggi Persatuan Ummat Islam Nomor: 020/SK/BPH-PTPUI/2017 tentang Pengangkatan Sdr. Riski Alita Istiqomah, S.Pd., M.Pd sebagai Dosen Tetap Universitas Halim Sanusi Persatuan Ummat Islam Bandung, tanggal 05 September 2017, Perjanjian Kontrak Kerja No.: 016/SK/UHS//IX/2017, tanggal 05 September 2017, dan Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 3642/L4/PT/2024 tentang Penyetaraan Pangkat Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil, tanggal 29 Maret 2024 **[Bukti P-7, P-8, P-9; P-10]**;

37. Bahwa PEMOHON III mengemban tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja yang tinggi, antara lain sebagai berikut [**Bukti P-25, P-26**]:
- a. Sejak September 2019 baru memperoleh penugasan mengajar, mengampu mata kuliah hingga 12 (dua belas) SKS;
 - b. Melakukan pengabdian kepada masyarakat, dengan menggunakan dana pribadi, antara lain menjadi pengajar di Babakan Sinyar dan Sekolah Dasar Al Ihsan Islamic School;
 - c. Melakukan penelitian dan mempublikasikan buku untuk pengembangan ilmu, antara lain:
 - i. Tips & Trick Belajar Teknik Vocal I;
 - ii. "Menganalisis Kemampuan Calistung Menggunakan Team Games Tournament (TGT) di Panti Asuhan Penghafal Al-Quran Amal Mulia" (2023)
 - iii. "Model Pembelajaran Flute pada Siswa Kelas 6 di Sekolah Dasar Kristen Bina Bakti 2 Matius Bandung" (2020)
 - d. Melakukan tugas-tugas akademik selain mengajar, seperti membimbing skripsi mahasiswa, menjadi narasumber/moderator dalam seminar/diskusi publik, menjadi pembina Unit Kegiatan Mahasiswa di Bidang Seni;
 - e. Mengikuti pelatihan, lokakarya, kursus singkat, atau sertifikasi yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional;
 - f. Melakukan kerja-kerja administratif sebagai penunjang kerja-kerja akademik;
38. Bahwa dengan beban kerja yang tinggi, PEMOHON III tidak memperoleh **gaji pokok** yang sebanding. PEMOHON III memperoleh penghasilan dengan komponen berikut:
- | | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| Upah kerja | : Rp1,500,000 |
| Uang makan | : Rp20,000 (per hari hadir) |
| Tunjangan peningkatan kinerja: | Rp500,000 |
- Nominal ini jauh lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi Jawa Barat Tahun 2025, yaitu senilai Rp2,191,238, dan Upah Minimum Kota Bandung Tahun 2025, yaitu senilai Rp4,209,309. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan juga tidak dibayarkan;
39. Bahwa PEMOHON III memperoleh penghasilan lebih rendah dari Upah Minimum Kota Bandung dan BPJS Ketenagakerjaan tidak dibayarkan, sehingga tanggal 19 Januari 2025 melakukan pelaporan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung Provinsi Jawa Barat (selanjutnya "Pengawas Disnakertrans Provinsi Jawa Barat") dan BPJS Ketenagakerjaan untuk perhitungan haknya. Setelah menjalani proses pemeriksaan, Pengawas Disnakertrans Provinsi Jawa Barat kemudian mengeluarkan Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat Nomor 7045/TK.0.4/YUPTDDPKWILIVBDG tentang Perhitungan dan Penetapan Kekurangan Upah, tanggal 3 November 2025 [**Bukti P-27**]. Pengawas Disnakertrans Provinsi Jawa Barat mengakui adanya

kekurangan bayar dari pihak Universitas Halim Sanusi. Di dalam proses tersebut, akun Sinta dan Sister dihilangkan sepihak oleh pihak kampus, selain tidak memberikan jam mengajar pada Pemohon III. **Namun Pengawas Disnakertrans Provinsi Jawa Barat menghitung selisih upah, bukan berpatokan pada upah minimum yang berlaku di provinsi atau kota, melainkan membandingkan dengan jumlah upah yang tertera dalam kontrak kerja;**

40. Bahwa Pasal 52 ayat (1) dan ayat (3) UU Guru dan Dosen tak cukup memberikan parameter penggajian yang layak dan perlindungan bagi PEMOHON III, sehingga gaji pokok yang diperoleh PEMOHON III berada di angka yang jauh dari standar upah minimum kota dan dalam hal penghitungan selisih upah di Pengawas Ketenagakerjaan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat, pihak tersebut tidak menghitung kekurangan pembayaran berdasarkan upah minimum di level provinsi atau kota, melainkan membandingkan upah yang diterima secara riil dengan upah pada kontrak. Dengan kata lain, kontrak kerja semata-mata menjadi rujukan utama penghitungan pengupahan, kendati nilai jauh dari UMR dan tak mencerminkan “penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum”;
41. Bahwa akibat penghasilan sebagai dosen tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, untuk memenuhi kebutuhan hidup yang mendasar, PEMOHON III melakukan pekerjaan lain yaitu menjadi wirausaha dan guru les;
42. Bahwa sebelum menempuh pengujian UU Guru dan Dosen di MK, PEMOHON III telah memperjuangkan hak atas penghasilan yang layak di lingkungan perguruan tinggi melalui mekanisme pengawasan ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu oleh Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat pada 20 Januari 2025, 24 Februari 2025, 28 April 2025, 28 Mei 2025, dan 14 Agustus 2025 di Universitas Halim Sanusi, Bandung. Terhadap upaya tersebut Pengawas Ketenagakerjaan kemudian melakukan perhitungan dan penetapan hak-hak PEMOHON III dengan menerbitkan Penetapan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat Nomor: 7045/TK.04/UPDTPKWILIVBDG tentang Perhitungan dan Penetapan Kekurangan Upah, tanggal 3 November 2025. Namun, alih-alih menghitung kekurangan pembayaran Upah Minimum Kota (UMK) Bandung, Pengawas Ketenagakerjaan hanya menghitung selisih antara upah yang diterima dengan upah yang diperjanjikan, yaitu sebesar Rp1.500.000 (satu juta lima ratus ribu rupiah) **[Bukti P-27]**;
43. Bahwa selanjutnya, Pengawas Disnakertrans Provinsi Jawa Barat menerbitkan Surat Nomor 7844/TK.04/UPTD.PK.WIL.IV.BDG perihal Manfaat JHT bagi Tenaga Kerja a.n. Riski Alita Istiqomah, tanggal 9 Desember 2025 yang menetapkan perhitungan manfaat jaminan hari tua BPJS Ketenagakerjaan dan meminta Universitas Halim Sanusi untuk membayarkan manfaat JHT tersebut kepada PEMOHON III **[Bukti P-28]**

44. Bahwa gagalnya upaya PEMOHON III dalam mengadvokasikan penghasilan layak yang memenuhi ketentuan upah minimum regional melalui mekanisme pengawasan ketenagakerjaan menunjukkan adanya ketidakpastian hukum, di mana fungsi pengawas ketenagakerjaan sebagai penegak hukum (*law enforcement*) menjadi tidak relevan untuk memeriksa masalah pembayaran upah dosen di bawah upah minimum kabupaten/kota (UMK). Kegagalan penegakkan hukum untuk menindak pembayaran upah dosen kurang dari UMK terjadi akibat adanya norma dalam peraturan Perundang-undangan yang kedudukannya setara dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, yaitu UU Guru dan Dosen, khususnya Pasal 52 Ayat (1), yang mengatur standar upah layak dosen berupa “penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum” yang meliputi gaji pokok beserta tunjangan-tunjangan yang tidak bersifat tetap;
45. Bahwa dalam kondisi ketidakpastian terkait pembayaran kekurangan Upah Minimum Kota (UMK) Bandung melalui Pengawas Ketenagakerjaan, status PEMOHON III kemudian dinon-aktifkan sebagai dosen atau dianggap mengundurkan diri melalui Surat Rektor Universitas Halim Sanusi Bandung Nomor 165-A/SU/SKT/REK/X/2025. Tindakan pemutusan hubungan kerja ini dilakukan secara sepihak dan tanpa *due process of law*, bahkan disertai tekanan untuk mencabut aduan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat **[Bukti P-11]**;
46. Bahwa karena adanya tekanan untuk berhenti memperjuangkan hak atas kekurangan pembayaran upah minimum melalui Surat Rektor Universitas Halim Sanusi Bandung Nomor 165-A/SU/SKT/REK/X/2025, PEMOHON III kemudian melakukan proses Bipartit dengan pihak pemberi kerja. Proses bipartit dilakukan pada 9 Desember 2025, 15 Desember 2025 dan 22 Desember 2025. Proses bipartit kemudian tidak menghasilkan kesepakatan mengenai pembayaran kekurangan upah (*deadlock*), sehingga berlanjut ke pencatatan perselisihan hubungan industrial melalui Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat (tripartit). Dari proses tersebut, terbitlah Penetapan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat Nomor: 7045/TK.04/UPDTPKWILIVBDG tentang Perhitungan dan Penetapan Kekurangan Upah, tanggal 3 November 2025. Namun hasil tersebut tidak memuaskan, sehingga pada tanggal 11 Januari 2026 PEMOHON III mengajukan banding ke Kementerian Ketenagakerjaan dengan memberikan perhitungan gaji yang lebih sesuai dengan perhitungan kebutuhan hidup minimum, yaitu merujuk pada UMR, yang saat ini masih dalam proses **[Bukti P-29]**. Selanjutnya, pada tanggal 22 Januari 2026 PEMOHON III menjalani proses tripartit I yang mengalami penundaan, menunggu hasil dari kementerian;
47. Bahwa dalam perkara *a quo*, PARA PEMOHON menguji pasal-pasal inti yang menjadi penentu dan penjamin penghasilan yang manusiawi dan layak bagi dosen. Pasal 52 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) UU Guru dan Dosen menguraikan acuan penggajian dosen dan komponen penggajian dosen. Namun demikian, pasal-pasal tersebut tak cukup untuk melindungi PARA PEMOHON karena tidak

merujuk pada standar yang memberikan perlindungan dan keamanan sosial bagi dosen. Pasal-pasal tersebut adalah sebagai berikut:

Pasal 52 ayat (1) UU Guru dan Dosen

"Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) huruf a meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai dosen yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi".

Pasal 52 ayat (2) UU Guru dan Dosen

"Dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah diberi gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan".

Pasal 52 ayat (3) UU Guru dan Dosen

"Dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama".

48. Bahwa pengujian konstitusionalitas *a quo* dilakukan oleh PARA PEMOHON untuk memulihkan hak dan kepentingan konstitusional PARA PEMOHON yang dilanggar akibat keberlakuan Pasal 52 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) UU Guru dan Dosen. Adapun hak konstitusional yang dilanggar dan hubungan kausalitasnya adalah sebagai berikut:

No.	Hak Konstitusional yang Dilanggar	Penjelasan
1	Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945 <i>Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan</i>	PARA PEMOHON sebagai dosen memiliki hak konstitusional atas "penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" dan "mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Pasal 52 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) UU Guru dan Dosen tidak memenuhi hak konstitusional PARA PEMOHON tersebut. Sebab pasal-pasal tersebut tidak memberikan jaminan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Uraian "Penghasilan di atas
2	Pasal 28D Ayat (2) UUD NRI 1945 <i>Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja</i>	

		<p>kebutuhan hidup minimum” dalam Pasal 52 ayat (1) UU Guru dan Dosen tidak dimaknai untuk merujuk pada parameter yang jelas dalam menentukan dasar pengupahan dosen, sehingga dalam praktiknya, ketiadaan parameter yang jelas, membuat dosen dapat memperoleh upah yang tidak manusiawi, dalam arti jauh dari upah minimum regional ataupun standar hidup yang layak dengan mempertimbangkan tanggungan keluarga, kemampuan memenuhi kebutuhan ekonomi, seperti yang dialami oleh PARA PEMOHON. Tanpa pemaknaan dan parameter yang jelas dalam Pasal 52 ayat (1) UU Guru dan Dosen, Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) UU Guru dan Dosen juga tidak memberikan perlindungan bagi kesejahteraan dosen karena merujuk pada peraturan perundang-undangan pada ayat (2) dan pada kontrak kerja pada ayat (3).</p>
3	<p>Pasal 28C Ayat (2) UUD NRI 1945 <i>Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan hak secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya</i></p>	<p>Hak konstitusional PARA PEMOHON terkait dengan perjuangan kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negara, khususnya di bidang kesejahteraan pendidik terlanggar karena Pasal 52 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) UU Guru dan Dosen tak memberikan jaminan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. PEMOHON I dalam hal ini memiliki mandat organisasi untuk turut memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja kampus untuk memperoleh kesejahteraan yang setimpal dengan pengabdian. Begitu pula PEMOHON II dan PEMOHON III sebagai dosen, yang tak hanya memperjuangkan hak perseorangan saja, melainkan juga bersolidaritas</p>

		dengan sesama pekerja kampus yang tidak memperoleh imbalan dan hubungan kerja yang layak akibat pasal-pasal yang diujikan <i>a quo</i> tak cukup memberikan perlindungan pada tataran praktik, baik di perguruan tinggi negeri maupun swasta.
4	Pasal 28D Ayat (1) UUD NRI 1945 <i>Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, dan perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum</i>	Hak konstitusional PARA PEMOHON atas jaminan kepastian dan perlindungan kepastian hukum yang adil tak terpenuhi dengan keberadaan Pasal 52 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) UU Guru dan Dosen. Pasal-pasal tersebut tidak memberikan kepastian dan perlindungan hukum karena tak memberikan parameter yang jelas sebagai standar pengupahan, terutama untuk gaji pokok; tidak secara tegas menempatkan tunjangan-tunjangan sebagai komponen yang diperoleh secara tetap; menempatkan posisi dosen, baik di perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta, memperoleh perlindungan dan kepastian hukum yang parsial karena dosen perguruan tinggi negeri juga terikat di UU ASN, sedangkan dosen perguruan tinggi swasta pada UU Ketenagakerjaan, tetapi keduanya tak dilindungi dengan kepastian untuk mendapatkan upah yang layak dan manusiawi, paling sedikit setara dengan upah minimum regional.

49. Bahwa berdasarkan uraian di atas, terdapat ambiguitas yang terjadi manakala *a statute use words having more than one apparent meaning*. Proposisi "Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum" dalam Pasal 52 ayat (1) berbeda dengan proposisi Pasal 52 ayat (2) yang diperoleh dari 'peraturan perundang-undangan', sedangkan Pasal 52 ayat (3) 'perjanjian kerja' atau 'kesepakatan kerja bersama'. Di dalam perbedaan sumber penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum menghasilkan permasalahan, bagaimana jika perjanjian kerja, kesepakatan kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan mengatur standar nominal yang berbeda? Disharmonis ini memiliki akibat hukum penafsiran

serampangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dan berbeda dengan prinsip keadilan sebagaimana terdapat dalam proposisi kepastian hukum yang adil Pasal 28D Ayat (1) UUD NRI 1945;

50. Bahwa uncertainly berarti *literal meaning of an act apparently contemplates circumstances which the Court finds difficult to relate with certainty the facts of a case.* (Hutchinson, *loc.cit.*, h.112 dan Curzon, *Jurisprudence, M&E Handbooks, Plymouth, 1979, h. 253*). Proposisi Pasal 52 ayat (1) UU Guru dan Dosen menggunakan "kebutuhan hidup minimum". Terminologi ini tidak lagi digunakan dalam menghitung upah pekerja. Dasar perhitungan upah atau gaji adalah dari upah minimum. Hal ini bertentangan dengan prinsip kelayakan dalam Pasal 27 ayat (2) jo Pasal 28D Ayat (2) UUD NRI 1945;
51. Bahwa berdasarkan uraian di atas, apabila MK memeriksa dan mengabulkan permohonan PARA PEMOHON, maka PARA PEMOHON berpotensi memperoleh pemulihan hak konstitusional terkait dengan hak atas penghidupan yang layak, hak untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, hak untuk memperjuangkan kepentingan kolektif untuk kesejahteraan dan jaring pengaman dosen, serta hak untuk memperoleh jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil. Sebab melalui penafsiran MK, PARA PEMOHON berekspektasi mendapatkan kepastian tentang parameter atau standar penetapan penghasilan bagi dosen; mengubah pandangan pembentuk kebijakan dan pemberi kerja (dalam hal ini perguruan tinggi) dalam memberikan kompensasi yang layak dan mempertimbangkan tanggungan keluarga, tanggungan ekonomi, dan pertimbangan kelayakan lainnya; dan memperoleh pemulihan hak berupa penetapan penghasilan yang layak dan berdasarkan standar yang jelas dan proporsional;
52. Bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas, PARA PEMOHON memiliki *legal standing* untuk mengajukan pengujian atas Pasal 52 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) UU Guru dan Dosen terhadap UUD 1945.

III. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN

53. Bahwa permohonan *a quo* ditujukan untuk menguji Pasal 52 ayat (1), (2), dan (3) UU Guru dan Dosen terhadap Pasal 27 Ayat (2), Pasal 28D Ayat (1), dan Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945. Pasal-pasal tersebut mengatur sebagai berikut:

Pasal 52 ayat (1) UU Guru dan Dosen

"Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) huruf a meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai dosen yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi".

Pasal 52 ayat (2) UU Guru dan Dosen

“Dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah diberi gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan”.

Pasal 52 ayat (3) UU Guru dan Dosen

“Dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama”.

Pasal-pasal tersebut diujikan terhadap Pasal 27 Ayat (2), Pasal 28D Ayat (1), dan Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pasal 28D Ayat (1) UUD 1945

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”.

Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

54. Bahwa Pasal 1 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (“DUHAM”) menyatakan semua manusia dilahirkan merdeka dan mempunyai martabat dan hak yang sama. Prinsip ini menunjukkan tujuan pada prinsip persamaan dan keadilan, yang mana perwujudannya dapat berupa Pasal 7 DUHAM menyatakan semua orang di depan hukum dan berhak atas perlindungan hukum yang sama tanpa diskriminasi apapun. Semua orang berhak mendapatkan perlindungan yang sama terhadap diskriminasi apapun yang melanggar deklarasi ini dan terhadap segala hasutan untuk melakukan diskriminasi tersebut. Titik tekan deklarasi ini adalah sifat kesamaan yang tidak mengakui peradilan yang berbeda-beda pada golongan-golongan tertentu dalam masyarakat ataupun perlindungan yang tidak sama. Pemikiran ini menekankan pada sifat perseorangan. Bentuk penerapan prinsip persamaan dan keadilan yang bersifat individu terdapat pula pada Pasal 21 ayat (2) DUHAM tentang akses yang sama untuk pelayanan umum dan Pasal 23 ayat (2) DUHAM tentang upah yang sama;
55. Bahwa pekerja kampus adalah pekerja/buruh. Pembentuk undang-undang telah melakukan diskriminasi terhadap pekerja kampus. Pekerja kampus tidak diikutkan dalam sistem ketenagakerjaan, sehingga menghilangkan hak-hak pekerja secara sebagian (dosen swasta tunduk pada sistem ketenagakerjaan, sedangkan dosen lainnya tunduk pada UU ASN), padahal profesinya sama-sama dosen. Komentar Umum tersebut menyatakan diskriminasi menunjukkan pembedaan,

pengecualian, pembatasan atau pengistimewaan apapun berdasarkan alasan seperti ras, warna kulit, bahasa, agama, asal usul kebangsaan, atau sosial, status kelahiran atau status lainnya dan mempunyai tujuan atau pengaruh untuk meniadakan atau merusak pengakuan, penikmatan atau pemenuhan semua hak dan kebebasan dari semua orang secara setara. Konferensi Umum dan Pasal 2 Konvensi ILO 190 tahun 2019 menegaskan dunia kerja tidak membedakan perlindungan sektor publik dan swasta. Untuk itu, pemaknaan yang tepat dari gaji dalam UU Guru dan Dosen mengikat bagi semua Guru dan Dosen harus disesuaikan dengan tujuan bernegara dan Tidak ada perbedaan pekerja dalam dunia kerja. Hal ini mengakibatkan standar upah minimal pekerja kampus tidak berdasarkan upah minimum regional. Inkonsistensi ini menyebabkan 76% (tujuh puluh enam persen) pekerja kampus harus mencari pekerjaan sampingan untuk bertahan hidup;

56. Bahwa Pembukaan UUD NRI 1945 menggariskan cita-cita luhur bangsa Indonesia, salah satunya "...mencerdaskan kehidupan bangsa". Sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi, dosen mengemban amanat untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Secara profesional, dosen memikul tanggung jawab besar untuk mencetak generasi penerus yang berkualitas. Prinsip profesionalitas dosen dalam Pasal 7 ayat (1) huruf f UU Guru dan Dosen menguraikan bahwa dalam menjalankan tanggung jawab kependidikan tersebut, dosen memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja. Penghasilan merupakan salah satu hak utama bagi dosen dalam menjalankan tugas keprofesionalan, sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat (1) huruf a, yaitu: *"Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berhak: a. Peroleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial"*;
57. Bahwa selanjutnya, Pasal 52 ayat (1) UU Guru dan Dosen mengatur tentang komponen "penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum", Pasal 52 ayat (2) UU Guru dan Dosen mengatur tentang pemberian gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah, dan Pasal 52 ayat (3) UU Guru dan Dosen mengatur tentang pemberian gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan bersama bagi dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat. Pasal-pasal tersebut terkesan indah dan mensejahterakan dosen, tetapi pada faktanya, norma tersebut bertentangan dengan UUD NRI 1945 dan secara faktual tidak memberikan jaminan kepastian hukum dan perlindungan hukum terkait kelayakan penghasilan bagi dosen. Pasal-pasal tersebut menjadi objek pengujian materiil pada perkara *a quo*;
58. Bahwa pengujian Pasal 52 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) UU Guru dan Dosen tersebut diajukan atas kekhawatiran PARA PEMOHON terkait dengan kompensasi dan apresiasi terhadap dosen dan tenaga pendidik di pendidikan tinggi yang tidak sebanding dengan pengabdian, beban kerja, dan kualifikasi. Untuk itu, PARA PEMOHON menilai bahwa MK perlu kembali pada filosofi dasar

bernegara bahwa hukum dibentuk untuk melayani dan melindungi manusia, dalam hal ini dosen yang telah mengabdikan diri dalam lingkup pendidikan tinggi. Pengabdian dosen harus dihargai dengan prinsip kemanusiaan, sebelum keringat dan tenaga pengabdian itu kering terkuras. Prinsip fundamental ini telah ditegaskan MK dalam pertimbangan Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013, tanggal 11 September 2014, halaman 43 paragraf [3.18] sebagai berikut:

“Pembentukan hukum jelas dimaksudkan untuk melindungi kepentingan manusia. Dalam kasus ini manakah yang seharusnya menjadi prioritas, kepentingan manusia terhadap properti atau kepentingan manusia terhadap diri dan kehidupannya. Apalagi berdasarkan sistem pembayaran upah pekerja/buruh dalam kegiatan usaha yang dibayar sebulan setelah pekerja melaksanakan pekerjaan, hal ini merupakan argumentasi tersendiri karena upah pekerja/buruh sesungguhnya adalah hutang pengusaha kepada pekerja/buruh, yang seharusnya harus dibayar sebelum kering keringatnya.”

59. Bahwa selain itu, MK menyatakan bahwa kebijakan pembiayaan atau anggaran pendidikan, yang di dalamnya mencakup pengupahan pendidik, tidak boleh dirumuskan sedemikian rupa hingga mencederai hakikat pendidikan itu sendiri. Kebijakan yang mengecualikan atau mengaburkan hak-hak materiil pendidik, dalam hal ini kepastian upah layak, dinilai sebagai bentuk pengingkaran terhadap komponen utama pendidikan, merujuk pada pertimbangan Putusan MK Nomor 24/PUU-V/2007, halaman 13, paragraf [3.16.5]

“Tanpa meragukan maksud baik pembentuk undang-undang yang berniat mendorong peningkatan anggaran pendidikan, namun maksud tersebut seharusnya tidak dirumuskan dalam rumusan kaidah yang justru memuat penafsiran yang mengandung pengingkaran terhadap hakikat pendidikan karena dikeluarkannya salah satu komponen utama pendidikan yakni pendidik.”

A. Pasal 52 ayat (1) UU Guru dan Dosen Bertentangan dengan Jaminan Penghidupan yang Layak dan Hak untuk Mendapatkan Imbalan yang Adil dan Layak pada Pasal 27 Ayat (2), Pasal 28D Ayat (1), dan Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945

60. Bahwa Pasal 52 ayat (1) UU Guru dan Dosen bertentangan dengan jaminan penghidupan yang layak dan hak untuk mendapatkan imbalan yang adil dan layak, sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 Ayat (2), Pasal 28D Ayat (1), dan Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 secara bersyarat. Pengujian pasal *a quo* dilakukan atas dasar secara normatif, pasal tersebut tidak memberikan standar yang jelas untuk memastikan dosen memperoleh tak hanya upah minimum yang layak, tetapi juga keamanan sosial. Secara faktual pun, perlindungan tersebut tidak terwujud, fakta di lapangan menunjukkan bahwa penghasilan yang diterima dosen belum memenuhi standar kelayakan;
61. Bahwa Pasal 52 ayat (1) UU Guru dan Dosen bermasalah karena:

- a. Parameter “Kebutuhan Hidup Minimum” (KHM) di dalam Pasal 52 ayat (1) UU Guru dan Dosen” merupakan parameter penghasilan yang cenderung *obscure* atau kabur karena UU *a quo* tidak menjelaskan metode perhitungan nilainya dan berbeda dengan parameter “upah minimum regional” yang saat ini berlaku dan diimplementasikan dalam kebijakan nasional terkait ketenagakerjaan, sehingga tidak ada batas bawah jaring pengaman yang tegas; dan
 - b. Mengecualikan dosen untuk memperoleh upah dasar (*basic wages*) senilai upah minimum, sebab parameter “kebutuhan hidup minimum” menurut Pasal 52 ayat (1) UU Guru dan Dosen meliputi “*gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai dosen yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi*”, yang mana tidak dapat didudukkan sebagai tunjangan tetap yang melengkapi upah pokok dalam pencapaian penghasilan layak berbasis upah minimum. Ketika komponen upah terdiri dari Upah Pokok dan Tunjangan Tidak Tetap maka besaran upah pokok harus memenuhi ketentuan upah minimum;
62. Bahwa berdasarkan kedua problematika di atas, pengujian pasal ini hendak diarahkan untuk:
- a. Menetapkan parameter penghasilan yang jelas, proporsional, berkeadilan, dan memberikan perlindungan yang layak bagi dosen. Dalam hal ini, parameter tersebut merujuk pada pemberian tafsir “gaji pokok” setidaknya setara upah minimum regional yang berlaku di satuan pendidikan tinggi berada, di luar penghitungan yang meliputi tunjangan;
 - b. Menempatkan tunjangan yang melekat pada gaji, tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta maslahat tambahan sebagai tunjangan yang bersifat tetap, yang melengkapi gaji pokok dalam pencapaian dosen yang layak;
63. Bahwa secara historis, “Kebutuhan Hidup Minimum” (KHM) merupakan parameter yang dihadirkan sebagai dasar perhitungan nilai upah minimum regional di setiap daerah. Terminologi dan standar perhitungan yang digunakan berubah seiring perkembangan rezim. KHM lahir berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 81 Tahun 1995. Kemudian di tahun 2005, KHM bertransformasi menjadi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-17/Men/2005 tentang Komponen dan Pentahapan Kebutuhan Hidup Layak;
64. Bahwa mekanisme penetapan upah minimum (*minimum wage fixing mechanism*) yang dihitung berbasis KHM maupun KHL melalui survei pasar terhadap harga komoditas dahulu dilakukan setiap tahunnya. Namun demikian, sejak diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Perhitungan, dan Penetapan Nilai Upah Minimum dilakukan berdasarkan formula ekonomi seperti inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan produktivitas. Sejak tahun 2015, Pemerintah mengimplementasikan mekanisme penyesuaian upah minimum

dengan metode indeksasi otomatis yang terus berubah sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, dan Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2023.

Regulasi	Acuan Perhitungan Upah	Metode Penyesuaian Nilai Upah Minimum Setiap Tahun
PP 78/2015	Kebutuhan hidup layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi [Pasal 43]	<p>1. KHL ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun [43.5]</p> <p>2. Upah minimum setiap tahunnya dihitung dengan menggunakan formula: $UM_n = UM_t + UM_t \text{inflasi} + \% \text{PDB}_t$</p> <p>[Pasal 44.2 jo. 44.1, 43.1]</p>
PP 36/2021	Penyesuaian nilai Upah minimum ditetapkan berdasarkan pertumbuhan ekonomi atau inflasi dan nilai di antara batas atas dan batas bawah Upah minimum yang dihitung berdasarkan rata-rata konsumsi per kapita, dan rasio rata-rata anggota rumah tangga yang bekerja [Pasal 26.2 jo. 26.6]	<p>1. Menghitung batas atas upah minimum dengan formula: Batas atas $UM(t) = \text{Rata-rata konsumsi per kapita}(t) \times \text{Rata-rata banyaknya ART}(t) \times \text{Rata-rata banyaknya ART bekerja pada setiap rumah tangga}(t)$</p> <p>[Pasal 26.3]</p> <p>2. Menghitung batas bawah upah minimum dengan formula: Batas bawah $UM(t) = \text{Batas atas } UM(t) \times 50\%$</p> <p>[Pasal 26.4]</p> <p>3. Menghitung penyesuaian nilai upah dengan formula: $UM(t+1) = UM(t) + \text{Max}(\text{PE}(t), \text{Inflasi}(t)) \times \text{Batas atas}(t) - UM(t) - \text{Batas bawah}(t) \times UM(t)$</p> <p>[Pasal 26.5]</p>

PP 51/2023	Penyesuaian nilai Upah minimum sebagaimana dimaksud pada dihitung menggunakan formula penghitungan Upah minimum dengan mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu yang disimbolkan dengan α merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota. [Pasal 26.2 jo. 26.3]	1. Formula penghitungan Upah minimum: $UM(t+1)=UM(t)+\text{Nilai penyesuaian } UM(t+1)$ [Pasal 26.4] 2. Formula penyesuaian Upah minimum/Nilai Penyesuaian Nilai Penyesuaian $UM(t+1)=\text{inflasi}+PEUM(t)$
---------------	---	---

65. Bahwa transformasi kebijakan yang mengatur mekanisme penyesuaian nilai upah minimum melalui indeksasi otomatis sejak tahun 2015-2023 secara umum menempatkan inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan "indeks tertentu" dalam bentuk konstanta *alpha* (α) sebagai variabel penghitung nilai peningkatan upah minimum regional di setiap daerah, sehingga tidak terdapat lagi perhitungan nilai KHL atau KHM yang didasarkan pada survei harga komoditas di pasar dan data-data terkait "Nilai Kebutuhan Hidup Layak" atau "Nilai Kebutuhan Hidup Minimum" di setiap daerah yang dapat digunakan sebagai pembandingan upah yang diterima pendidik sudah tidak lagi tersedia sejak tahun 2016;
66. Bahwa gaji yang adil memperhitungkan bagaimana paradigma distribusi yang seringkali melibatkan kekuasaan dan dominasi. Kampus menjalankan dua fungsi pokok: (1) menghasilkan lulusan dengan kompetensi dan keterampilan akademik; dan (2) memproduksi pengetahuan baik yang bersifat teoretik maupun aplikatif menunjang pengembangan teknologi. Di dalam pelaksanaan fungsi tersebut, terdapat kondisi yang melanggengkan gaji murah, yaitu dengan pencurian nilai lebih dari pekerja kampus untuk pembiayaan kampus atau kesejahteraan bagi sebagian kecil penghuni kampus. Di dalam proses tersebut kampus dapat menggunakan kuasanya menahan hak seseorang.
(*Vide* Abdil Mughis Mudhoffir dkk. 2025. *Buku Saku Pendidikan Dasar SPK. Serikat Pekerja Kampus*, hal. 8);
67. Bahwa Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangan putusan No. 168/PUU-XXI/2023 terkait uji materi perubahan UU Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja termasuk beberapa pasal pengupahan, dalam pertimbangan [3.15.9.24] halaman 620 menyatakan: "**indeks tertentu** merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota dengan memperhatikan kepentingan perusahaan dan pekerja/buruh serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) bagi pekerja/buruh."

68. Bahwa berdasarkan pertimbangan MK sebagaimana dikutip di atas, variabel-variabel dalam formula indeksasi upah minimum seperti "indeks tertentu" telah menggantikan nilai komoditas (Rp) KHL yang digunakan untuk menghitung penyesuaian atau kenaikan upah minimum setiap tahunnya. Jika UU Guru dan Dosen terus menggunakan parameter "Kebutuhan Hidup Minimum" tanpa menjelaskan nilai acuan seperti "Upah Minimum Provinsi" maupun "Upah Minimum Kabupaten/Kota" sebagai pembandingan gaji dosen, maka parameter untuk menjamin penghasilan layak dalam UU *a quo* cenderung *obscure* atau kabur, sehingga gagal memberikan jaminan serta kepastian hukum atas imbalan yang adil dan mampu mencapai penghasilan layak bagi kemanusiaan;
69. Bahwa ketidakpastian hukum mengenai parameter "Kebutuhan Hidup Minimum" dalam UU Guru dan Dosen telah berdampak fatal bagi kesejahteraan dosen. Upah atau gaji bagi seorang pendidik bukan sekadar angka-angka dalam laporan keuangan yayasan atau universitas, melainkan fondasi utama bagi kelangsungan hidup diri dan keluarganya. Ketika norma undang-undang gagal menjamin kepastian pembayaran upah yang layak, maka hak konstitusional dosen untuk hidup sejahtera terancam. Hal ini sejalan dengan pandangan MK yang menempatkan upah sebagai elemen vital kemanusiaan, sebagaimana dinyatakan dalam Putusan Nomor 58/PUU-IX/2011, Halaman 22, Paragraf [3.15]:
"Upah bagi pekerja adalah penopang bagi kehidupannya dan kehidupan keluarganya."
70. Bahwa ketiadaan kewajiban eksplisit dalam UU Guru dan Dosen untuk mengikuti standar Upah Minimum Regional mengakibatkan hilangnya fungsi perlindungan dasar bagi dosen yang seharusnya menjadi turunan Pasal Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945. MK telah menegaskan bahwa hakikat dari kebijakan upah minimum adalah untuk mencegah eksploitasi yang menyebabkan upah pekerja jatuh ke titik yang tidak manusiawi. Tanpa acuan Upah Minimum sebagai batas bawah yang tegas, Pasal 52 ayat (1) UU *a quo* telah menghilangkan fungsi jaring pengaman tersebut, sebagaimana pertimbangan Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor: 72/PUU-XIII/2015, tanggal ... Halaman 37, Paragraf [3.11.3]:
"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";
71. Bahwa secara historis, kewajiban terkait komponen upah yang dicakup dalam parameter penghasilan layak Upah Minimum didasarkan pada pengaturan sebagai berikut:

Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum

“Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.”

Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum

“Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.”

Pasal 41 Ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

“Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Upah bulanan terendah yang terdiri atas:
a. Upah tanpa tunjangan; atau
b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.”

Pasal 23 Ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

“Upah minimum merupakan Upah bulanan terendah yaitu:
a. Upah tanpa tunjangan; atau
b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.”

72. Bahwa berdasarkan regulasi-regulasi sebagaimana dikutip di atas, sejak lebih dari 25 (dua puluh lima) tahun lalu, upah minimum yang menjadi jaring pengaman bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan penghasilan layak bagi kemanusiaan selalu didudukkan dalam bentuk upah bulanan terendah baik yang terdiri dari upah tanpa tunjangan maupun upah pokok termasuk tunjangan tetap, yang kemudian dikategorikan sebagai upah dasar (*basic wages*);
73. Bahwa berbeda dengan pengaturan komponen yang wajib dicakup upah minimum bagi pekerja/buruh secara umum, UU Guru dan Dosen mengecualikan pendidik untuk memperoleh upah dasar (*basic wages*) senilai upah minimum, karena parameter “Kebutuhan Hidup Minimum” yang digunakan meliputi “gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai dosen yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi”, yang definisi atau pemaknaan praktiknya diatur lebih lanjut dalam UU *a quo* sebagai berikut:

No.	Norma	Ketentuan
-----	-------	-----------

1	Penjelasan Pasal 52 Ayat (1) UU Guru dan Dosen	<p>“Yang dimaksud dengan gaji pokok adalah satuan penghasilan yang ditetapkan berdasarkan pangkat, golongan, dan masa kerja.</p> <p>Yang dimaksud dengan tunjangan yang melekat pada gaji adalah tambahan penghasilan sebagai komponen kesejahteraan yang ditentukan berdasarkan jumlah tanggungan keluarga.</p> <p>Yang dimaksud dengan tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada dosen yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya.</p> <p>Yang dimaksud dengan tunjangan khusus adalah tunjangan yang diberikan kepada dosen sebagai kompensasi atas kesulitan hidup yang dihadapi dalam melaksanakan tugas di daerah khusus.</p> <p>Yang dimaksud dengan maslahat tambahan adalah tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk asuransi, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain.”</p>
2	Pasal 56 Ayat (1) UU Guru dan Dosen	<p>“Pemerintah memberikan tunjangan kehormatan kepada profesor yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi setara 2 (dua) kali gaji pokok profesor yang diangkat oleh Pemerintah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.”</p>

74. Bahwa dari seluruh komponen upah yang diatur untuk memenuhi parameter penghasilan layak dalam UU Guru dan Dosen hanya komponen upah pokok yang dapat dicakup untuk memenuhi Upah Minimum karena segala bentuk tunjangan yang diatur dalam UU Guru dan Dosen sebagaimana dikutip di atas tidak dapat dikualifikasi sebagai Tunjangan Tetap jika merujuk pada penafsiran MK dalam Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 terkait uji materi perubahan UU Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja termasuk beberapa pasal pengupahan, dalam pertimbangan [3.15.9.8] halaman 638:

“.... jika tunjangan tetap dikaitkan dengan kehadiran atau **prestasi kerja tertentu** maka akan menghilangkan esensi dari tunjangan yang bersifat “tetap”;

75. Bahwa beberapa regulasi yang mengatur sistem pengupahan secara tegas telah membatasi pemaknaan dan perhitungan besaran tunjangan tetap yang dicakup dalam pencapaian penghasilan layak bersama dengan upah pokok, sebagai berikut:

Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”)

“Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.”

Penjelasan:

Yang dimaksud dengan tunjangan tetap dalam pasal ini adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

Perubahan Pasal 94 UU Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja

“Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.”

Pasal 7 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

(2) Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.

(3) Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.

76. Bahwa dalam praktiknya, tunjangan yang melekat pada gaji, tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta maslahat tambahan tidak dapat didudukkan sebagai tunjangan tetap yang melengkapi upah pokok dalam pencapaian penghasilan layak berbasis upah minimum karena alasan sebagai berikut:
- a. **Tunjangan yang melekat pada gaji** hanya dapat diperoleh pendidik yang sudah menikah atau memiliki tanggungan keluarga, sehingga rentan tidak diberikan kepada pendidik lajang atau belum menikah. Selain itu, besaran tunjangan yang melekat pada gaji tidak terstandar secara nasional

- terutama bagi pendidik yang bekerja di perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat atau perguruan tinggi swasta (PTS);
- b. **Tunjangan profesi** diperoleh berdasarkan pencapaian prestasi ketika pendidik (guru atau dosen) berhasil lulus dalam serangkaian seleksi untuk memiliki sertifikat pendidik. Tunjangan profesi dibayarkan oleh Pemerintah, bukan pemberi kerja atau pihak penyelenggara pendidikan tinggi, dan dalam keadaan tertentu, seperti kegagalan dalam asesmen penilaian Beban Kerja Dosen (BKD), tunjangan profesi dalam satu semester tidak diberikan kepada dosen yang telah memiliki sertifikat pendidik;
 - c. **Tunjangan Khusus** hanya diberikan kepada pendidik yang bekerja di daerah khusus, yaitu daerah yang terpencil atau terbelakang, daerah dengan kondisi masyarakat adat yang terpencil, daerah perbatasan dengan negara lain, daerah yang mengalami bencana alam, bencana sosial, atau daerah yang berada dalam keadaan darurat lain;
 - d. **Tunjangan Kehormatan** hanya diberikan kepada dosen dengan jabatan akademik guru besar atau profesor sehingga tidak diperoleh sebagian besar dosen di Indonesia yang belum memiliki jabatan akademik tersebut;
 - e. **Maslahat tambahan bukan suatu komponen penghasilan** atau pengupahan yang dapat diperhitungkan nilainya untuk mencapai upah minimum, karena berbentuk asuransi, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain;
77. Bahwa dikarenakan tunjangan yang melekat pada gaji, tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta masalah tambahan tidak dapat didudukkan sebagai tunjangan tetap yang melengkapi upah pokok dalam pencapaian penghasilan layak berbasis upah minimum, maka Pasal 52 ayat (1) UU Guru dan Dosen akan terus gagal menjamin dosen untuk mendapatkan kepastian hukum atas imbalan yang adil dan perlakuan yang sama di hadapan hukum dengan pekerja/buruh atau profesi lainnya guna mencapai penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
78. Bahwa dibandingkan dengan norma pengupahan pada peraturan perundang-undangan yang diberlakukan untuk melindungi pekerja/buruh lainnya secara umum, ketika komponen upah terdiri dari Upah Pokok dan Tunjangan Tidak Tetap maka besaran upah pokok harus memenuhi ketentuan upah minimum. Norma ini dapat ditemukan dalam peraturan perundang-undangan terkait pengupahan, seperti Pasal 23 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang mengamanatkan:
- "Dalam hal komponen Upah di Perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap, **Upah pokok paling sedikit sebesar Upah minimum.**"
79. Bahwa norma problematik mengenai parameter dan komponen penghasilan layak yang meliputi gaji pokok dan tunjangan-tunjangan tidak tetap sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) UU Guru dan Dosen memicu kegagalan sistemik dalam menjamin kepastian hukum bagi dosen untuk memperoleh imbalan yang adil serta

perlakuan yang sama di hadapan hukum dengan pekerja/buruh atau profesi lainnya, guna mencapai penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kegagalan sistemik tersebut secara empirik dibuktikan dengan maraknya pendidik, termasuk dosen, yang memperoleh gaji, terutama gaji pokoknya, di bawah Upah Minimum yang berlaku di lokasi Perguruan Tinggi berada, sebagaimana dihadapi PARA PEMOHON;

80. Bahwa makna konstitusional dari “penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” tidak boleh direduksi menjadi sekadar retorika undang-undang tanpa implementasi nominal yang wajar. Gaji yang diterima dosen harus secara nyata mampu memenuhi kebutuhan dasar hidupnya dan keluarganya. MK dalam putusan terbarunya terkait pengupahan kembali menegaskan standar kelayakan yang wajib dipenuhi dalam sistem pengupahan nasional, yang mencakup kebutuhan riil fisik dan sosial, sebagaimana termaktub dalam pertimbangan Putusan Nomor: 168/PUU-XXI/2023, tanggal 31 Oktober 2024, Halaman 599, Paragraf [3.15.9.1.1]:

"Oleh karena itu, pengaturan sistem pengupahan yang ditentukan dalam UU 13/2003 sebagaimana telah diubah dengan Pasal 81 UU 6/2023 pada prinsipnya harus mampu mengejawantahkan kesejahteraan tenaga kerja melalui upah yang diperoleh tenaga kerja agar dapat memenuhi hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Kelayakan tersebut penting untuk dijelaskan secara wajar bahwa upah atau penerimaan pekerja/buruh tersebut setidaknya-tidaknya mampu digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar antara lain untuk makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan dan jaminan hari tua."

81. Bahwa dalam contoh kasus Pemohon III, upaya untuk mengadvokasikan masalah kekurangan pembayaran Upah Minimum Kota (UMK) Bandung telah dilakukan melalui mekanisme Pengawasan Ketenagakerjaan pada Disnakertrans Provinsi Jawa Barat hingga diterbitkannya Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat Nomor 7045/TK.0.4/YUPTDDPKWILIVBDG tentang Perhitungan dan Penetapan Kekurangan Upah, tanggal 3 November 2025 antara Pihak Pekerja Riski Alita Istiqomah dengan Pihak Pemberi Kerja Universitas Halim Sanusi **[Bukti P-27]**. Melalui surat Perhitungan dan Penetapan *a quo*, Pengawas Ketenagakerjaan hanya menghitung selisih antara upah yang diterima dengan upah yang diperjanjikan sebesar Rp1.500.000 (satu juta lima ratus ribu rupiah), sehingga fungsi pengawas ketenagakerjaan sebagai penegak hukum (*law enforcement*) menjadi tidak relevan untuk memeriksa masalah pembayaran upah dosen di bawah UMK. Padahal, jika ditelusuri lebih lanjut, peraturan perundang-undangan memberikan kewenangan kepada Pengawas Ketenagakerjaan untuk menghitung dan menetapkan kekurangan pembayaran upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 134 *jo.* Pasal 176 UU Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 28 Ayat (1) serta Ayat (1a) huruf a. Peraturan Menteri

Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Permenaker Nomor 1 Tahun 2020:

Pasal 134 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

“Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, **pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan** perundang-undangan **ketenagakerjaan.**”

Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

“**Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan** yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”

Pasal 28 Ayat (1) serta Ayat (1a) huruf a. Permenaker 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Permenaker Nomor 1 Tahun 2020:

(1) Dalam melakukan Pemeriksaan, apabila ditemukan adanya kekurangan pemenuhan hak Pekerja/Buruh, **Pengawas Ketenagakerjaan wajib melakukan perhitungan dan penetapan.**

(1a) Kekurangan pemenuhan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. **Kekurangan pembayaran upah minimum;**
- b. Kekurangan pembayaran upah lembur;

82. Bahwa kegagalan penegakkan hukum untuk menindak pembayaran upah dosen kurang dari upah minimum seperti dalam kasus Pemohon III dimungkinkan karena adanya norma pengupahan/penggajian pendidik dalam peraturan Perundang-undangan yang kedudukannya setara dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, yaitu Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, khususnya Pasal 52 Ayat (1), yang mengatur standar upah layak dosen berupa “penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum” yang meliputi gaji pokok beserta tunjangan-tunjangan yang tidak bersifat tetap. Bahkan, dalam skenario terburuk seperti perhitungan yang terdapat dalam Surat Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Disnaker Provinsi Jawa Barat Nomor: 7045/TK.04/UPTDPKWILIVBDG, tunjangan-tunjangan tidak tetap yang diberikan kepada Pemohon III seperti Honor mengajar kelebihan 12 SKS, Honor Pembimbingan serta Pengujian Skripsi, dan Honor Pembimbingan Kuliah Kerja Nyata (KKN) yang jumlahnya tidak menentu diperhitungkan sebagai ‘Kelebihan Upah’ untuk mengurangi jumlah hak atas kekurangan pembayaran upah [**Bukti P-24, P-25, P-26**];
83. Bahwa upaya untuk memperjuangkan hak atas kekurangan pembayaran upah minimum bagi PEMOHON III sesungguhnya adalah tindakan yang rasional dan mampu dilaksanakan oleh pemberi kerja. Sesuai dengan data yang terdapat pada

Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti), Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Halim Sanusi yang menjadi *homebase* PEMOHON III memiliki Rasio Dosen-Mahasiswa sebesar 1:35 dengan rentang biaya kuliah sebesar Rp2.400.000 - Rp5.050.000 **[Bukti P-30]**, yang mana data tersebut mengindikasikan setiap dosen berkontribusi terhadap pendapatan Perguruan Tinggi dengan perhitungan sebagai berikut:

Diketahui:

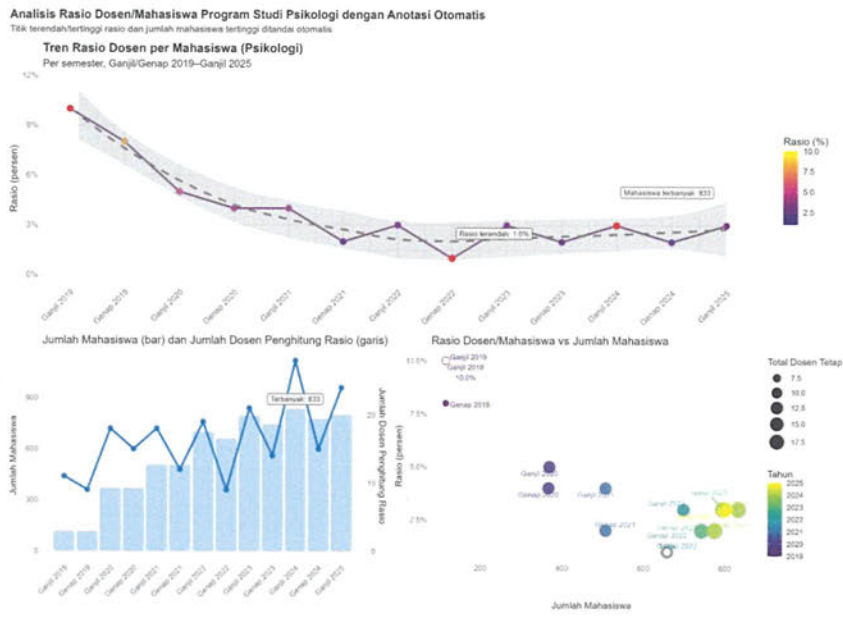
- Median Biaya Kuliah:

$$\frac{Rp2.400.000 + Rp5.050.000}{2} = Rp3.725.000$$
- Rasio Dosen Mahasiswa: 1:35 (setiap satu dosen mendidik tiga puluh lima mahasiswa)
- Rata-rata Kontribusi Dosen terhadap Pendapatan Kampus per Semester dari biaya kuliah Mahasiswa:

$$\text{Median Biaya Kuliah} \times \text{Rasio Mahasiswa} = Rp3.725.000 \times 35 = Rp130.375.000$$
- Perhitungan kontribusi setiap satu orang dosen terhadap pendapatan Perguruan Tinggi per Bulan:

$$\frac{\text{Rata - rata kontribusi dosen terhadap pendapatan kampus per semester}}{6} = \frac{Rp130.375.000}{6} = Rp21.729.166$$

84. Bahwa berdasarkan perhitungan di atas, jika direfleksikan dengan **kontribusi setiap satu orang dosen terhadap pendapatan Perguruan Tinggi per Bulan sebesar Rp21.729.166** (dua puluh satu juta tujuh ratus dua puluh sembilan ribu seratus enam puluh enam rupiah), maka upaya **Pemohon III** untuk memperoleh pembayaran selisih atau kekurangan gaji pokok atas Upah Minimum Kota Bandung merupakan hal yang *feasible* atau mampu dipenuhi oleh pihak pemberi kerja. Mengingat, Upah Minimum kota Bandung hanya sebesar Rp2.843.662 (UMK Bandung 2017) hingga Rp4.482.914 (UMK Bandung 2025) atau **hanya 20,63% dari kontribusi setiap dosen terhadap pendapatan Perguruan Tinggi per Bulan**.
85. Bahwa seperti halnya PEMOHON III, pembayaran upah dosen yang sesuai dengan upah minimum juga seharusnya mampu dilaksanakan oleh perguruan tinggi yang mempekerjakan PEMOHON II. Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti) mencatat, Program Studi Psikologi yang menjadi *Homebase* Pemohon II sebagai dosen tetap memiliki Rasio Dosen-Mahasiswa sebesar 1:33.



Sementara itu, biaya kuliah per mahasiswa (SPP per semester) pada program studi yang sama, jika merujuk pada data biaya kuliah mahasiswa pada laman penerimaan mahasiswa baru (<https://pmb.umbandung.ac.id/biaya-perkuliah>), adalah sebesar Rp7.000.000,- (tujuh juta rupiah) [Bukti P-31]. Data-data tersebut kemudian mengindikasikan setiap dosen berkontribusi terhadap pendapatan Perguruan Tinggi dengan perhitungan sebagai berikut:

Diketahui:

- Rasio Dosen Mahasiswa: 1:33 (setiap satu dosen mendidik tiga puluh tiga mahasiswa)
- Rata-rata Kontribusi Dosen terhadap Pendapatan Kampus per Semester dari biaya kuliah Mahasiswa:
 $Biaya\ Kuliah \times Rasio\ Mahasiswa = Rp7.000.000 \times 33 = Rp231.000.000$
- Perhitungan kontribusi setiap satu orang dosen terhadap pendapatan Perguruan Tinggi per Bulan:
 $Rata - rata\ kontribusi\ dosen\ terhadap\ pendapatan\ kampus\ per\ semester$

$$= \frac{Rp231.000.000}{6} = Rp38.500.000$$

86. Bahwa perhitungan pada penjelasan di atas menunjukkan, pembayaran upah dosen sesuai dengan Upah Minimum Kota Bandung sebesar Rp4.482.914 (UMK Bandung 2025) hanya mencakup **11,6% (sebelas koma enam persen) dari kontribusi setiap satu orang dosen terhadap pendapatan Perguruan Tinggi per Bulan** yang nilainya Rp38.500.000 (tiga puluh delapan juta lima ratus ribu

- rupiah). Dengan demikian, pembayaran upah kepada Pemohon II sesuai dengan Upah Minimum Kota Bandung pada dasarnya dapat dipenuhi oleh perguruan tinggi pemberi kerja melalui pengalokasian pendapatan yang bersumber dari biaya kuliah per semester (SPP Per Semester), dan belum termasuk pengalokasian dari biaya lainnya seperti Biaya Penyelenggaraan Pendidikan (BPP) yang nilainya mencapai belasan juta per mahasiswa.
87. Bahwa contoh kasus Pemohon II dan Pemohon III yang telah diuraikan pada penjelasan-penjelasan di atas menunjukkan bahwa:
- a. Untuk membayar gaji pokok sesuai Upah Minimum yang berlaku di Kabupaten/Kota tempat dosen bekerja, perguruan tinggi hanya perlu mengalokasikan sekitar 12% sampai 21% dari pendapatan biaya kuliah yang dihasilkan secara langsung melalui rasio beban kerja dosen untuk mendidik mahasiswa. Sisanya, sekitar 80% sampai 88% pendapatan dari biaya kuliah per semester masih tersedia untuk biaya operasional lain dan pengembangan institusi. Kecukupan finansial tersebut belum diperhitungkan lebih lanjut dengan pendapatan lain seperti biaya pendaftaran, sumbangan biaya pendidikan di awal berkuliah, bantuan dari pemerintah, masyarakat, atau korporasi, dan berbagai sumber pendapatan lainnya;
 - b. Penegakkan hukum untuk menindak pembayaran upah dosen kurang dari upah minimum berpotensi gagal karena adanya norma pengupahan/penggajian pendidik dalam peraturan Perundang-undangan yang kedudukannya setara dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, yaitu Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, khususnya Pasal 52 Ayat (1), yang mengatur standar upah layak dosen berupa “penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum” yang meliputi gaji pokok beserta tunjangan-tunjangan yang tidak bersifat tetap.
88. Bahwa selain contoh kasus Pemohon II dan Pemohon III, fakta empiris menunjukkan adanya ketimpangan yang ekstrem antara penghasilan riil dosen dengan standar upah minimum, banyak dosen menerima gaji pokok jauh di bawah nilai minimum yang ditetapkan pemerintah daerah, sebagaimana terdapat dalam sampel 115 responden tahun 2025 oleh PEMOHON I. Data sampel ini menunjukkan bahwa tanpa adanya standar minimal yang mengikat setara upah minimum regional, otonomi satuan pendidikan dalam menentukan gaji, khususnya di perguruan tinggi swasta, telah menciptakan eksploitasi dan ketidakadilan bagi profesi dosen di seluruh Indonesia. Data secara rinci disampaikan melalui bukti dalam perkara ini, dengan ringkasan data rasio terendah antara UMP-Gaji Pokok sebagai berikut **[Bukti P-32]**:

No	Provinsi	Perguruan Tinggi	Jenis	Jabatan Fungsional Dosen	Gaji Pokok	Komponen Tunjangan	Take Home Pay*	Upah Minimum
1	BALI	Universitas Pendidikan Ganesha	PTN	Asisten Ahli	2,8 64,500		2,4 80,775	3,5 34,338
2	BANTEN	Universitas Muhammadiyah Tangerang	PTS	Lektor	1,5 00,000	Tunjangan Fungsional, Tunjangan Lain (Honor Mengajar >12sks, Kehadiran, Transportasi, Harian)	4,4 20,000	5,0 69,708
3	DI YOGYAKARTA	STP AMPTA Yogyakarta	PTS	Asisten Ahli	60 0,000	Tunjangan Fungsional	85 0,000	2,4 66,514
4	DKI JAKARTA	Universitas Mpu Tantular	PTS	Asisten Ahli	50 0,000	Tunjangan Fungsional, Tunjangan Lain (Honor Mengajar >12sks, Kehadiran, Transportasi, Harian)	1,5 00,000	5,3 96,761
5	DKI JAKARTA	Universitas Paramadina	PTS	Asisten Ahli	1,5 00,000		1,5 00,000	5,3 96,761
6	DKI JAKARTA	Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)	PTS	Asisten Ahli	1,3 32,540	Tunjangan Fungsional, Tunjangan Lain (Honor Mengajar >12sks, Kehadiran, Transportasi, Harian)	5,0 00,000	5,3 96,761
7	GORONTALO	Universitas Negeri Gorontalo	PTN	Tidak Ada/Tenaga Pengajar	2,3 22,880	Tunjangan Lain (Honor Mengajar)	2,7 56,392	3,2 21,731

No	Provinsi	Perguruan Tinggi	Jenis	Jabatan Fungsional Dosen	Gaji Pokok	Komponen Tunjangan	Take Home Pay*	Upah Minimum
				Biasa		>12sks, Kehadiran, Transportasi, Harian)		
8	JAWA BARAT	Institut Teknologi Bandung	PTN	Asisten Ahli	86,600	3,1 Tunjangan Lain (Honor Mengajar >12sks, Kehadiran, Transportasi, Harian)	65,035	4,4 82,914
9	JAWA BARAT	Universitas Binaniaga Indonesia	PTS	Lektor	55,683	1,3 Tunjangan Jabatan, Tunjangan Fungsional, Tunjangan Lain (Honor Mengajar >12sks, Kehadiran, Transportasi, Harian)	73,683	5,1 26,897
10	JAWA BARAT	Universitas Global Jakarta	PTS	Asisten Ahli	50,000	2,4 Tunjangan Jabatan, Tunjangan Fungsional, Tunjangan Lain (Honor Mengajar >12sks, Kehadiran, Transportasi, Harian)	46,000	5,1 95,721
11	JAWA BARAT	Universitas Halim Sanusi	PTS	Asisten Ahli	56,000	Tunjangan Fungsional	93,500	4,4 82,914
12	JAWA BARAT	Universitas Islam Al Ihya Kuningan	PTS	Asisten Ahli	100,000	1,5	90,000	2,2 09,519

No	Provinsi	Perguruan Tinggi	Jenis	Jabatan Fungsional Dosen	Gaji Pokok	Komponen Tunjangan	Take Home Pay*	Upah Minimum
13	JAWA BARAT	Universitas Muhammadiyah Bandung	PTS	Tidak Ada/Tenaga Pengajar Biasa	2,5 67,252	Tunjangan Lain (Honor Mengajar >12sks, Kehadiran, Transportasi, Harian)	2,7 44,252	4,4 82,914
14	JAWA BARAT	Universitas Muhammadiyah Cirebon	PTS	Lektor	2,4 00,000		2,1 00,000	2,6 81,382
15	JAWA BARAT	Universitas Panca Sakti Bekasi	PTS	Lektor	3,0 00,000		3,0 00,000	5,6 90,752
16	JAWA TENGAH	Universitas Ivet	PTS	Tidak Ada/Tenaga Pengajar Biasa	2,0 00,000		1,8 29,000	3,4 54,827
17	JAWA TIMUR	Universitas Al-Amien Prenduan	PTS	Asisten Ahli	60 0,000	Tunjangan Lain (Honor Mengajar >12sks, Kehadiran, Transportasi, Harian)	1,8 00,000	2,4 06,551
18	JAWA TIMUR	Universitas Negeri Surabaya	PTN	Tidak Ada/Tenaga Pengajar Biasa	2,6 00,000	Tunjangan Kinerja, Tunjangan Lain (Honor Mengajar >12sks, Kehadiran, Transportasi, Harian)	4,1 11,000	4,9 61,753
19	JAWA TIMUR	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN	PTS	Lektor	1,2 50,000	Tunjangan Jabatan, Tunjangan Fungsional, Tunjangan Lain (Honor	4,0 90,000	4,9 61,753

No	Provinsi	Perguruan Tinggi	Jenis	Jabatan Fungsional Dosen	Gaji Pokok	Komponen Tunjangan	Take Home Pay*	Upah Minimum
						Mengajar >12sks, Kehadiran, Transportasi, Harian)		
20	KALIMANTAN TIMUR	Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda	PTS	Asisten Ahli	63,920	1,6 Tunjangan Fungsional, Tunjangan Lain (Honor Mengajar >12sks, Kehadiran, Transportasi, Harian)	2,6 65,164	3,7 24,437
21	LAMPUNG	STKIP PGRI Bandar Lampung	PTS	Lektor	00,000	1,5 Tunjangan Jabatan	2,2 00,000	3,3 05,367
22	NUSA TENGGARA BARAT	Universitas Burnigora	PTS	Tidak Ada/Tenaga Pengajar Biasa	00,000	2,4	2,4 00,000	2,8 59,620
23	PAPUA	Universitas Cenderawasih	PTN	Lektor	00,000	4,0	4,0 00,000	4,2 85,850
24	PAPUA	Universitas Musamus Merauke	PTN	Asisten Ahli	00,000	4,2	4,2 00,000	4,2 85,850
25	SULAWESI BARAT	Universitas Muhammadiyah Mamuju	PTS	Lektor	50,000	1,8 Tunjangan Fungsional	2,3 00,000	3,1 22,680
26	SULAWESI SELATAN	Universitas Muslim Indonesia	PTS	Tidak Ada/Tenaga Pengajar Biasa	21,775	1,5 Tunjangan Lain (Honor Mengajar >12sks, Kehadiran, Transportasi, Harian)	2,6 75,344	3,8 80,137

No	Provinsi	Perguruan Tinggi	Jenis	Jabatan Fungsional Dosen	Gaji Pokok	Komponen Tunjangan	Take Home Pay*	Upah Minimum
27	SUMATERA BARAT	Universitas Sumatera Barat	PTS	Lektor	1,5 00,000		1,5 00,000	2,9 94,193

*Nilai *Take Home Pay* adalah jumlah total pendapatan dikurangi potongan-potongan seperti iuran BPJS iuran KORPRI, dan iuran koperasi;

89. Bahwa berdasarkan survei nasional yang dilakukan oleh tim akademisi Universitas Gadjah Mada, Universitas Indonesia, dan Universitas Mataram pada April 2023, upah dosen masih jauh dari layak. Survei melibatkan 1.196 responden yang menunjukkan sebanyak 42.9% (empat puluh dua koma sembilan persen) dosen menerima pendapatan tetap di bawah Rp3 juta per bulan, sebanyak 29.8% (dua puluh sembilan koma delapan persen) responden berpenghasilan di rentang Rp3-5 juta, dan hanya 27.3% (dua puluh tujuh koma tiga persen) memiliki penghasilan tetap di atas Rp5 juta per bulan. Dosen pendidikan tinggi swasta bahkan memperoleh gaji yang lebih rendah, yaitu tidak lebih dari Rp900,000. Angka tersebut mepet atau bahkan lebih kecil dari rata-rata upah minimum provinsi (UMP) di Indonesia pada tahun 2023, yaitu sekitar Rp2,910,632 dan di tahun 2025 senilai Rp3,315,728.

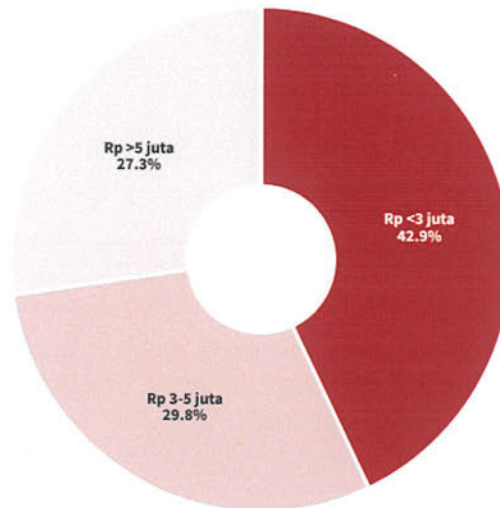
(*Vide* Kanti Pertiwi, Astri Ferdiana, Shofwan Al Banna Choiruzzad. 2023. "Berapa gaji dosen? Berikut hasil survei nasional pertama yang memetakan kesejahteraan akademisi di Indonesia". Diakses melalui <<https://theconversation.com/berapa-gaji-dosen-berikut-hasil-survei-nasional-pertama-yang-memetakan-kesejahteraan-akademisi-di-indonesia-203854>>, pada 10 November 2025; Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia. 2025. "Kesejahteraan Dosen, Pilar Pendidikan yang Terabaikan". Diakses melalui <<https://www.dpd.go.id/daftar-berita/kesejahteraan-dosen-pilar-pendidikan-yang-terabaikan>>, pada 10 November 2025; Caecilia Mediana. 2024. "Upah Minimum 2025 Rata-Rata Rp3,315,728". Diakses melalui <<https://www.kompas.id/artikel/rata-rata-besaran-ump-nasional-tahun-2025-mencapai-rp-3315728>>, pada 1 Desember 2025);

Diagram 1. Persentase Pendapatan Tetap Dosen per Bulan



Pendapatan tetap dosen per bulan

Dari sampel 1.196 responden



Source: Tim Riset Kesejahteraan Dosen (UGM-UI-Unram, 2023)

90. Bahwa temuan riset Tim Jurnalisme Harian Kompas pada Mei 2025 juga menyoroti kegagalan negara dalam menjamin penghasilan layak dosen, yang ditinjau dari perbandingan rata-rata rasio gaji pokok 36 (tiga puluh enam) dosen perguruan tinggi negeri sepanjang tahun 2024 dengan harga beras di negara-negara ASEAN. Gaji pokok dosen Indonesia hanya cukup membeli 143kg beras per bulan. Jumlah ini jauh lebih rendah dari Kamboja (*Least Developed Country/LDC*) yang setara 3.253 kg beras, Malaysia 2.075 kg beras, Singapura 1.767 kg beras, Vietnam 1.093 kg beras, Thailand 858 kg beras, Filipina 573 kg beras, dan Brunei Darussalam 517 kg beras.

(*Vide* Margaretha Puteri Rosalina, M. Paschalia Judith J, Albertur Krisna. 2025. "Gaji Dosen Indonesia Kalah dari Negara Tetangga". *Harian Kompas*. <https://www.kompas.id/artikel/gaji-dosen-indonesia-kalah-dari-negara-tetangga>, 19 Mei 2025, diakses pada <01/12/2025>);

91. Bahwa selain gaji pokok, menurut Pasal 52 ayat (1) UU Guru dan Dosen, secara normatif, dosen juga memperoleh "...tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai dosen". Namun tidak semua dosen menerima komponen-komponen tersebut. Pun juga dosen menerimanya, nominalnya sebesar satu kali gaji pokok sesuai golongannya, yang mana baru bisa diurus setelah minimal 4 tahun bekerja dan biasanya tak sepadan dengan kualifikasi (*Vide* Kanti Pertiwi, dkk. *Id.*);
92. Bahwa riset dan survei yang dilakukan oleh Serikat Pekerja Kampus (PEMOHON I) atas kondisi kerja dosen, menunjukkan sebagai berikut:

- a. Kompensasi dosen tidak memadai, mayoritas dosen menerima gaji bersih (*take home pay*) kurang dari 3 juta rupiah, meskipun memiliki masa kerja lebih dari enam tahun. Dosen yang baru berkarir, terutama yang belum memiliki status sebagai pegawai tetap, seringkali memiliki *take home pay* yang jauh lebih rendah dibandingkan dengan pegawai kementerian/direktorat pemerintahan dengan kualifikasi serupa;
- b. Gaji yang rendah membuat dosen terpaksa melakukan pekerjaan sampingan. Sekitar 76% (tujuh puluh enam) dosen yang disurvei memiliki pekerjaan sampingan di luar tugas akademik, yang mana berlanjut selama sepuluh tahun pertama karier dosen;
- c. Dosen universitas swasta memiliki kerentanan yang lebih signifikan ketimbang dosen universitas negeri, mereka dapat menerima *take home pay* kurang dari 2 juta rupiah;
- d. Gaji dosen tak sebanding dengan beban kerja dan kualifikasi. Sebanyak 61% (enam puluh satu persen) responden merasa bahwa kompensasi mereka tak sejalan dengan beban kerja dan kualifikasi mereka;

(Vide Fajri Siregar, Kanti Pertiwi, Rizky Merdieto Boedi, dan Dito Anugroho. 2024. *Gaji Minimum, Beban Kerja Maksimum: Perbaiki Kondisi Kesejahteraan Dosen & Pekerja Kampus Demi Mimpi Indonesia Emas 2045*. Serikat Pekerja Kampus: <<https://drive.google.com/file/d/1aev4n3MamAxRZZnc-3KgewSDXYCDnjQl/view>>, diakses pada 01 Desember 2025);

93. Bahwa dosen mengemban beban kerja maksimum dengan kompensasi minimum. Dengan apresiasi yang tak sebanding tersebut, dosen mengemban tugas-tugas yang berat dalam rangka menjalankan tridharma perguruan tinggi, yaitu pengajaran, penelitian dan pengembangan, dan pengabdian kepada masyarakat. Selain tridharma perguruan tinggi, dosen juga dibebani kewajiban administrasi dan kegiatan penunjang lainnya. Merujuk pada survei Harian Kompas, jam kerja dosen rata-rata 56,7 jam per minggu atau jauh lebih tinggi dibandingkan dengan beban kerja yang diatur di dalam UU Guru dan Dosen, yaitu dalam rentang 12-16 satuan kredit semester (SKS) atau setara 34 jam per minggu. Penghasilan yang tak sebanding tersebut memaksa dosen untuk mencari pekerjaan sampingan agar dapat menambah pemasukan;

(Vide Margaretha Puteri Rosalina, M. Paschalia Judith J., Albertus Krisna. 2025. "Dosen Kerja Bagai Kuda, Krisis Pengajar Ancam Kampus". *Harian Kompas*, <<https://www.kompas.id/artikel/dosen-kerja-bagai-kuda-krisis-pengajar-ancam-kampus>>, 19 Mei 2025. Diakses pada <01/12/2025>);

94. Bahwa kegagalan sistemik UU Guru dan Dosen untuk menjamin gaji atau upah pendidik memenuhi penghasilan layak bagi kemanusiaan kemudian berimplikasi lebih lanjut pada pembayaran yang diperhitungkan dengan upah/gaji, seperti pembayaran tunjangan Hari Raya Keagamaan dan upah yang digunakan menghitung pembayaran kompensasi akibat pemutusan hubungan kerja seperti uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, sebagaimana diatur dalam ketentuan regulasi sebagai berikut:

Pasal 157 Ayat (1) UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan

“Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:

- a. upah pokok;
- b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

Perubahan Pasal 157 Ayat (1) UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja

“Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:
a. Upah pokok; dan
b. tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/ Buruh dan keluarganya.”

Pasal 3 Ayat (1) jo. Ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Besaran THR Keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;
 - b. Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja satu bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan: 1. masa kerja (Satu) bulan upah; 2. Upah satu bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas komponen upah: a. upah tanpa tunjangan yang merupakan upah bersih (*clean wages*); atau b. upah pokok termasuk tunjangan tetap;
95. Bahwa ketika UU Guru dan Dosen gagal menjamin nilai upah dasar (*basic wages*) dalam bentuk upah pokok yang mencapai penghasilan layak bagi kemanusiaan atau sekurang-kurangnya mencapai upah minimum, maka perhitungan hak-hak dan imbalan pendidik yang didasarkan pada gaji seperti tunjangan Hari Raya Keagamaan (THRK) dan kompensasi pemutusan hubungan kerja tidak dapat mencapai nilai yang manusiawi sebagaimana biasa diterima pekerja/buruh secara umum;
96. Bahwa untuk menghentikan kegagalan sistemik dalam menjamin dosen mendapatkan kepastian hukum atas imbalan yang adil dan perlakuan yang sama dihadapan hukum dengan pekerja/buruh atau profesi lainnya guna mencapai penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, maka agar tidak bertentangan

dengan Pasal 27 Ayat (2), Pasal 28D Ayat (1), dan Pasal 28D Ayat (2) UUD NRI 1945, PARA PEMOHON memohonkan kepada Mahkamah untuk menafsirkan Pasal 52 ayat (1) UU Guru dan Dosen sepanjang frasa "...gaji pokok", yaitu dianggap inkonstitusional sepanjang "...gaji pokok" tidak dimaknai "sekurang-kurangnya setara dengan upah minimum yang berlaku di satuan pendidikan tinggi berada". "Gaji pokok" yang sesuai dengan "penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum" adalah gaji pokok yang sekurang-kurangnya setara dengan upah minimum. Upah minimum tersebut ditujukan sebagai batas bawah jaring pengaman sosial bagi dosen. Upah minimum dapat berbentuk upah minimum provinsi, upah minimum kabupaten/kota, atau upah minimum sektoral. Apabila terdapat upah minimum kabupaten/kota, maka upah minimum provinsi tidak berlaku. Di sisi lain, apabila terdapat upah minimum sektoral untuk industri pendidikan, maka upah minimum yang bersifat umum tidak berlaku;

B. Kata Pasal 52 ayat (2) Sepanjang Kata "...gaji" dan Pasal 52 ayat (3) Sepanjang Kata "...gaji" Bertentangan dengan Jaminan Penghidupan yang Layak, Hak untuk Mendapatkan Imbalan yang Adil dan Layak, dan Kepastian Hukum yang Adil pada Pasal 27 Ayat (2), Pasal 28D Ayat (1), dan Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945

97. Bahwa Pasal 52 ayat (2) UU Guru dan Dosen sepanjang kata "...gaji" bertentangan secara bersyarat dengan jaminan penghidupan yang layak, hak untuk mendapatkan imbalan yang adil dan layak, dan kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 Ayat (2), Pasal 28D Ayat (1), dan Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 apabila tidak dimaknai "Gaji yang memenuhi penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum yang meliputi gaji pokok sekurang-kurangnya setara dengan upah minimum yang berlaku di satuan pendidikan tinggi berada, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta masalah tambahan yang terkait dengan tugas sebagai dosen yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi". Sebab tidak memberikan kepastian dan perlindungan bagi dosen untuk memperoleh upah minimum yang layak dan juga keamanan sosial. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa Pasal 52 ayat (2) UU Guru dan Dosen tidak dimaknai untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan untuk kesejahteraan dosen, masih banyak dosen perguruan tinggi negeri atau dosen yang berstatus sebagai aparatur sipil negara (ASN) yang belum menerima penghasilan dasar yang memenuhi standar kelayakan;
98. Bahwa Pasal 52 ayat (3) UU Guru dan Dosen sepanjang kata "...gaji" bertentangan secara bersyarat dengan jaminan penghidupan yang layak, hak untuk mendapatkan imbalan yang adil dan layak, dan kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 Ayat (2), Pasal 28D Ayat (1), dan Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai, "Gaji yang memenuhi penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum yang meliputi gaji pokok sekurang-kurangnya setara dengan upah minimum yang berlaku di satuan pendidikan tinggi berada, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain yang berupa tunjangan

profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta masalah tambahan yang terkait dengan tugas sebagai dosen yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi". Sebab pasal ini tidak menghadirkan kepastian dan perlindungan bagi dosen untuk memperoleh upah minimum yang layak dan keamanan sosial. Selain itu, pasal ini juga berpotensi menjaga ketimpangan hubungan antara dosen dan perguruan tinggi swasta pemberi kerja;

99. Bahwa kedua pasal tersebut bercorak senada dan sama-sama memperoleh implikasi dari keberlakuan Pasal 52 ayat (1) UU Guru dan Dosen, yaitu sama-sama tidak memberikan pagar-pagar pengaman bagi dosen akibat keberlakuan dualisme hukum yang mengunci profesionalisme dosen dan memberikan perlindungan kesejahteraan yang parsial. Dosen di satuan pendidikan tinggi negeri terikat pada UU ASN, sedangkan dosen di satuan pendidikan swasta juga terikat pada UU Ketenagakerjaan. Namun penetapan penghasilan dosen tidak berpedoman pada upah minimum regional ataupun kualitas hidup layak, berbeda dengan fungsional kementerian/lembaga lainnya;
100. Bahwa rutinitas survei harga komponen/komoditas untuk menghitung Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sudah tidak lagi dilaksanakan sejak tahun 2015 karena penyesuaian nilai upah minimum regional (UMR) setiap tahunnya dilakukan berdasarkan metode indeksasi otomatis (*automatic indexation*) dengan formula ekonomi yang sudah dua kali mengalami perubahan. Hilangnya KHL sejak tahun 2015 berdampak pada kekosongan parameter pembandingan upah bagi masyarakat pekerja di Indonesia. MK kemudian memaknai "penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" menjadi "*termasuk penghasilan yang memenuhi penghidupan yang merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua*", (*Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023*, hlm. 599–600). Dalam hal ini, dosen tidak tersentuh dengan kedua regulasi ini, baik upah minimum maupun KHL;
101. Bahwa dalih penyesuaian gaji pendidik dengan kemampuan keuangan negara atau standar administratif birokrasi "sesuai dengan peraturan perundang-undangan" sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (2) UU Guru dan Dosen tidak dapat dijadikan pembenaran bagi Pemerintah untuk menetapkan gaji dosen pada satuan pendidikan tinggi negeri di bawah standar hidup layak;
102. Bahwa selain itu, dalam Pasal 52 ayat (3) UU Guru dan Dosen, menyerahkan penentuan gaji dosen semata-mata pada 'perjanjian kerja' atau 'kesepakatan kerja bersama' tanpa adanya jaring pengaman berupa standar upah minimum yang jelas, adalah tindakan yang mengabaikan realitas ketimpangan posisi tawar antara dosen dan penyelenggara pendidikan. Negara tidak boleh menutup mata bahwa dalam hubungan kerja, dosen berada dalam posisi subordinat yang rentan ditekan untuk menerima upah murah demi mendapatkan pekerjaan. MK dalam putusan-

putusan sebelumnya telah secara konsisten mengakui adanya ketidakseimbangan kedudukan ini dan menegaskan kewajiban Undang-Undang untuk memberikan perlindungan protektif, sebagaimana termaktub dalam pertimbangan hukum Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013, Halaman 42, Paragraf [3.18]:

"Pengusaha dan pekerja/buruh, secara sosial ekonomis tidaklah sejajar, melainkan pihak yang satu, sebagai pengusaha tentu lebih kuat dan lebih tinggi, bila dibandingkan pekerja/buruh, karena pekerja/buruh secara sosial ekonomis jelas lebih lemah dan lebih rendah daripada pengusaha, meskipun antara pengusaha dan pekerja/buruh saling memerlukan. Perusahaan tidak akan berproduksi tanpa pekerja/buruh dan pekerja/buruh tidak dapat bekerja tanpa ada pengusaha. Berdasarkan pertimbangan tersebut, menurut Mahkamah, oleh karena pekerja/buruh secara sosial ekonomis berkedudukan lebih lemah dan lebih rendah dibandingkan pengusaha dan hak-hak pekerja/buruh telah dijamin oleh UUD 1945 maka Undang-Undang harus memberikan jaminan perlindungan untuk dipenuhinya hak-hak para pekerja/buruh tersebut;"

103. Bahwa menyerahkan nasib pengupahan dosen semata-mata pada 'perjanjian kerja' atau 'kesepakatan' sebagaimana norma Pasal 52 ayat (3) UU a quo adalah tindakan yang mengabaikan realitas sosiologis hubungan kerja. Dalam relasi antara Yayasan/ Penyelenggara Pendidikan dengan Dosen, tidak terdapat keseimbangan kedudukan yang setara. Oleh karena itu, prinsip kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) tidak dapat diterapkan secara membabi buta untuk melegitimasi upah murah. Mahkamah Konstitusi secara progresif telah menilai bahwa argumentasi kesepakatan tidak relevan jika kedudukan para pihak tidak seimbang, sebagaimana termaktub dalam pertimbangan putusan Nomor: 13/PUU-XV/2017, Halaman 51, Paragraf [3.14]:

"Adapun argumentasi yang disampaikan baik oleh Presiden maupun Pihak Terkait APINDO yang pada prinsipnya mendasarkan pada doktrin *pacta sunt servanda* dengan menghubungkannya dengan Pasal 1338 KUHPerdara yang menyatakan, "Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik", menurut Mahkamah, argumentasi demikian tidak selalu relevan untuk diterapkan tanpa memperhatikan keseimbangan kedudukan para pihak yang membuat persetujuan tersebut ketika persetujuan itu dibuat. Dalam kaitan ini, telah terang kiranya bahwa **antara Pengusaha dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang tidak seimbang. Sebab pekerja/buruh adalah pihak yang berada dalam posisi yang lebih lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Dengan adanya posisi yang tidak seimbang tersebut, maka dalam hal ini filosofi kebebasan berkontrak yang merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian menjadi tidak sepenuhnya terpenuhi."**

104. Bahwa ketika peraturan perundang-undangan membebaskan begitu saja pengaturan jumlah gaji pada 'perjanjian kerja' atau 'kesepakatan' tanpa jaring pengaman, sebagaimana norma Pasal 52 ayat (3) UU *a quo*, maka norma tersebut berpotensi menggagalkan upaya-upaya untuk memperoleh kepastian hukum atas penghasilan yang adil dan layak bagi kemanusiaan. Dalam kasus Pemohon III misalnya, upaya hukum untuk memperoleh kekurangan pembayaran Upah Minimum Kota yang diproses oleh Pengawas Ketenagakerjaan setempat hanya menghasilkan perhitungan dan penetapan hak berdasarkan selisih antara upah yang dibayarkan dengan upah yang tercantum di dalam perjanjian kerja sejumlah Rp.1.500.000 (satu juta lima ratus ribu rupiah) yang nilainya jauh di bawah Upah Minimum Kota Bandung sejumlah Rp4.482.914 (empat juta empat ratus delapan puluh dua ribu sembilan ratus empat belas rupiah). Kegagalan upaya hukum akibat norma tersebut dapat ditinjau pada Surat Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Disnaker Provinsi Jawa Barat Nomor: 7045/TK.04/UPTDPKWILIVBDG tentang Perhitungan Dan Penetapan Kekurangan Upah antara Pihak Pekerja Riski Alita Istiqomah dengan Pihak Pemberi Kerja Universitas Halim Sanusi (UHS) **[Bukti P-27]**;
105. Bahwa negara tidak dapat melepaskan tanggung jawabnya dalam menjamin kesejahteraan dosen dengan dalih bahwa hubungan kerja antara dosen dan penyelenggara pendidikan (terutama swasta) adalah ranah hukum privat atau keperdataan semata. Profesi dosen menyangkut hajat hidup orang banyak dan masa depan bangsa melalui pendidikan, sehingga hubungan kerja ini memiliki dimensi kepentingan publik yang sangat kuat. Oleh karena itu, negara wajib hadir melalui regulasi yang adil dan tidak diskriminatif, sebagaimana Mahkamah Konstitusi pernah menegaskan tipisnya batas antara kepentingan privat dan publik dalam hubungan ketenagakerjaan pada Putusan Nomor 100/PUU-X/2012 Halaman 61, Paragraf [3.10.3]:
- “Bahwa hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan publik yang mengharuskan adanya pengaturan dan perlindungan secara adil oleh negara;”
106. Bahwa tanpa penafsiran dari MK, dosen di satuan perguruan tinggi negeri maupun swasta akan tetap memperoleh perlakuan yang tidak adil dalam pengupahan, tidak memberikan jaminan penghidupan yang layak, tidak menjunjung hak untuk mendapatkan imbalan yang adil dan layak, dan tidak memberikan kepastian hukum yang adil sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 Ayat (2), Pasal 28D Ayat (1), dan Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945. Oleh karena itu, kami memohon pada MK untuk menafsirkan sebagai berikut:
- a. Kata “...gaji” dalam Pasal 52 ayat (2) UU Guru dan Dosen bernilai inkonstitusional secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai, “Gaji dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah harus memenuhi penghasilan di atas

kebutuhan hidup minimum yang meliputi gaji pokok sekurang-kurangnya setara dengan upah minimum yang berlaku di satuan pendidikan, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai dosen yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi";

- b. Pasal 52 ayat (3) UU Guru dan Dosen bernilai inkonstitusional bersyarat sepanjang tidak dimaknai, "Gaji dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat harus memenuhi penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum yang meliputi gaji pokok sekurang-kurangnya setara dengan Upah Minimum yang berlaku di satuan pendidikan, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai dosen yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi."

IV. PETITUM

Atas argumentasi permohonan yang telah dipaparkan di atas, maka PARA PEMOHON memohonkan kepada Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk memutuskan sebagai berikut:

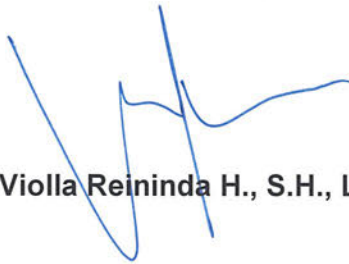
1. Mengabulkan permohonan PARA PEMOHON untuk seluruhnya.
2. Menyatakan frasa "*...gaji pokok*" dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai, "*Gaji pokok yang sekurang-kurangnya setara dengan upah minimum yang berlaku di satuan pendidikan tinggi berada*".
3. Menyatakan Pasal 52 ayat (2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sepanjang kata "*...gaji*" (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai, "*Gaji yang memenuhi penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum yang meliputi gaji pokok sekurang-kurangnya setara dengan upah minimum yang berlaku di satuan pendidikan tinggi berada, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai dosen yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi*".
4. Menyatakan Pasal 52 ayat (3) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157,

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586) sepanjang kata "...gaji" bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai, "*Gaji yang memenuhi penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum yang meliputi gaji pokok sekurang-kurangnya setara dengan upah minimum yang berlaku di satuan pendidikan tinggi berada, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai dosen yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi*".

5. Memerintahkan putusan ini dimuat dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Atau apabila Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi memiliki pendapat lain, mohon untuk diputus yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

**Hormat kami,
Kuasa Hukum Para Pemohon**



Raden Viola Reininda H., S.H., LL.M.



Alviani Sabillah, S.H.



Asfinawati, S.H., M.Fil.

Bugivia Maharani Setiadji Putri, S.H.



Cikal Restu Syiffawidiyana, S.H.