



HUKUM ADMINISTRASI NEGARA BIDANG KETENAGAKERJAAN ZAMAN ORDE BARU, ERA REFORMASI DAN ERA DIGITALISASI DALAM REVOLUSI INDUSTRI 4.0.

Dewi Oktavia^a, Junaedi^b, Sugeng Prayitno^c

^a Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Painan

^b Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Painan

^c Universitas Langlang Buana

Corresponding Email: dewioktaviapohan@gmail.com

ABSTRACT

This paper discussed the development of State Administrative Law in the field of employment from the New Order era to the era of digitalization and the Industrial Revolution 4.0. The paradigm shift of the night watchman state to field-based functions, such as Homeland Security and Administrator Welfare, affects state intervention in the private lives of citizens. The HAN aims to regulate government activities and create welfare for its people. The loss of the governor's authority in setting sectoral minimum wages was a result of the Job Creation Law, which led to a number of lawsuits in the State Administrative Court. During the New Order era, the Minister of Manpower set the wage policy, while the reform era brought significant changes in the government order, including the governor's authority in setting sectoral minimum wages. However, in the era of digitalization and Industrial Revolution 4.0, the Job Creation Law gives the governor full authority to set minimum wages, with direct impact on administrative decisions. In conclusion, HAN in the field of labor has not shown significant progress in developing the interests of citizens. In the reform era, the silence of state administrative officials is interpreted as approval, while the concept of omnibus law in legislation has an impact on the limited authority of government agencies and officials. State Administration Law Number 30 of 2014 is the legal basis for state administration in a substantive sense, while labor laws have a close relationship with HAN, especially regarding the determination of minimum wages.

Keywords: Administrative Law, Employment, New Order, Reform, Digitalization.

ABSTRAK

Pada tulisan ini, dibahas perkembangan Hukum Administrasi Negara (HAN) di bidang ketenagakerjaan mulai dari masa Orde Baru hingga era digitalisasi dan Revolusi Industri 4.0. Pergeseran paradigma negara penjaga malam ke fungsi berbasis lapangan, seperti Keamanan Dalam Negeri dan Kesejahteraan Administrator, mempengaruhi intervensi negara terhadap kehidupan pribadi warga negara. HAN bertujuan untuk mengatur kegiatan pemerintahan dan menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya. Kehilangan kewenangan gubernur dalam penetapan upah minimum sektoral merupakan dampak dari Undang-Undang Cipta Kerja, yang berujung pada sejumlah gugatan di Pengadilan Tata Usaha Negara. Pada masa Orde Baru, Menteri Tenaga Kerja menetapkan kebijakan pengupahan, sementara era reformasi menghadirkan perubahan signifikan dalam tatanan pemerintahan, termasuk kewenangan gubernur dalam penetapan upah minimum sektoral. Namun, di era digitalisasi dan Revolusi Industri 4.0, Undang-Undang Cipta Kerja memberikan kewenangan penuh kepada gubernur untuk menetapkan upah minimum, dengan dampak langsung terhadap keputusan administratif. Kesimpulannya, HAN dalam bidang ketenagakerjaan belum menunjukkan kemajuan yang signifikan dalam pengembangan kepentingan warga negara. Pada era reformasi, diamnya pejabat tata usaha negara dimaknai sebagai persetujuan, sementara konsep omnibus law dalam peraturan perundang-undangan berdampak pada terbatasnya kewenangan lembaga dan pejabat pemerintah. Undang-Undang Administrasi Negara Nomor 30 Tahun 2014 menjadi landasan hukum

administrasi negara dalam arti substantif, sementara undang-undang ketenagakerjaan mempunyai keterkaitan erat dengan HAN, terutama mengenai penetapan upah minimum.

Kata Kunci: Hukum Administrasi Negara, Ketenagakerjaan, Orde Baru, Reformasi, Digitalisasi.

PENDAHULUAN

Sejak terjadinya pergeseran paradigma negara penjaga malam atau yang dalam literatur sering disebut sebagai *nacht wakerstaat* atau *watchdog state*, telah terjadi perubahan mendasar yang ditandai dengan adanya pergeseran fungsi negara dari yang awalnya hanya sekedar negara penjaga malam beralih fungsi berbasis lapangan, yaitu Keamanan Dalam Negeri dan Kesejahteraan Administrator (*bestuurzorg*). Perubahan fungsi negara ini memerlukan intervensi terhadap kehidupan pribadi warga negara, yang selama ini berada di luar jangkauan negara dalam konteks negara penjaga malam. Negara bertujuan untuk memperkenalkan sistem administrasi untuk mengatur semua kegiatan pemerintahan dan menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya. Masuknya penyelenggaraan negara ke dalam kehidupan pribadi warga negara bertujuan untuk melaksanakan fungsi dan tugas pemerintahan (*bestuurzorg*) tersebut di atas. Tentu saja hal ini memerlukan sarana yang memberikan landasan hukum bagi negara dalam menjalankan fungsi dan tugasnya tersebut. Dokumen ini menjadi legitimasi atas upaya pemerintah mengatur urusan privat tersebut. Hal ini tentu saja diwujudkan dalam sistem hukum administrasi negara (HAN) (Soesilo, 2015).

Yusri Munaf dalam prolog bukunya yang berjudul *Hukum Administrasi Negara* menyampaikan bahwa Hukum Administrasi Negara sebenarnya mempertimbangkan tindakan pemerintah, akibat undang-undang dan akibat yang ditimbulkannya dari sudut pandang hukum menyatakan bahwa berupa hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang sah yang diperoleh pelaku kejahatan dan kepada siapa kejahatan itu ditujukan. Hal ini dapat terjadi baik pada pihak yang menetapkan aturan hukum atau pada pihak yang diperintah dan tunduk pada perjanjian hukum negara. Namun untuk mengetahui seberapa besar dampaknya, kita perlu memahami, dari sudut pandang pemerintah, mengapa tindakan pencegahan ini harus diambil untuk meminimalkan dampak penerapannya. Dan untuk memahami tindakan pemerintah tersebut, terlebih dahulu kita perlu memahami kewajiban pemerintah dalam konteks hukum yang berlaku, dan untuk itu perlu dipahami konsep pemerintahan dan hubungannya sebagai sebuah kajian.

Hukum Administrasi Negara merupakan peraturan hukum penyelenggaraan negara yang menjamin hubungan baik dan aman antara masyarakat dan pemerintah. Undang-Undang Tata Usaha Negara menguraikan tentang pengaturan segala sesuatu yang berkaitan dengan penyelenggaraan negara yang dilaksanakan oleh pegawai negeri untuk mencapai tujuan negara. Undang-Undang Tata Usaha Negara juga menguraikan sejumlah peraturan yang memungkinkan penyelenggara negara melaksanakan tugasnya dan melindungi masyarakat dari tindakan penyelenggara negara dan dirinya sendiri (Sutedi, 2017).

Hukum administrasi negara di bidang ketenagakerjaan juga mengalami perkembangan seiring dengan perkembangan masyarakat, dan cenderung lebih maju dibandingkan dengan perkembangan hukum, namun tentunya hukum harus mampu merespon perkembangan masyarakat. Perkembangan hukum administrasi negara yang dinamis tentunya harus mampu memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan hukum yang muncul di masyarakat. Terlepas dari tuntutan dan perkembangan masyarakat yang semakin progresif, perubahan dan perkembangan hukum administrasi negara merupakan wujud pemerintahan yang berwibawa dan baik, yang secara teoritis disebut dengan *good governance*.

Penyelenggaraan pemerintahan harus didasarkan pada asas legalitas, perlindungan hak asasi manusia, asas umum pemerintahan yang baik (AUPB) dan dalam hal ini asas tidak menyalahgunakan kekuasaan. Instansi dan/atau pejabat pemerintah dianggap dominan apabila keputusan atau tindakannya melampaui masa jabatannya atau melebihi ruang lingkup kewenangannya dan jangka waktu berlakunya kewenangan tersebut. Instansi dan/atau pejabat pemerintah mempunyai kekuasaan campur aduk apabila keputusan dan/atau tindakan yang diambil berada di luar lingkup atau pokok kewenangan yang diberikan dan/atau tidak sesuai dengan tujuan pemberian kewenangan tersebut. Instansi dan/atau pejabat pemerintah bertindak sewenang-wenang apabila keputusan dan/atau tindakan diambil tanpa dasar kewenangan dan/atau tidak sesuai dengan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (Kuntjoro, 2020).

Diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, khususnya klaster ketenagakerjaan, berdampak langsung terhadap pekerja, terutama terkait kebijakan upah minimum. Sebelumnya kewenangan lembaga dan/atau pejabat negara dalam hal ini Gubernur berwenang menetapkan Upah Minimum Negara (UMP), Upah Minimum Sektorial Negara (UMSP), dan Upah Minimum Bupati/Kota (UMK I), dan menetapkan upah minimum provinsi/kota. Upah Minimum Sektorial Kota (UMSK): Menindaklanjuti berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Peraturan Cipta Kerja dan Penyelenggaraannya yang Menjadi Kewenangan Instansi dan/atau Pejabat Pemerintah, Gubernur berwenang menetapkan upah minimum sektorial kota (UMSP) dan Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota (UMSK). Selain kehilangan kewenangan untuk menetapkan Upah Minimum Sektorial

Negara (UMSP) dan Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMSK), Gubernur juga mempunyai kewenangan untuk menetapkan Upah Minimum Negara (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berujung pada pengaduan ke Pengadilan Tata Usaha Negara Provinsi (PTUN) baik dari serikat pekerja maupun organisasi pengusaha mengenai nilai-nilai yang ditetapkan gubernur. Di sisi lain, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan Daerah, khususnya Bidang Sumber Daya Manusia, tidak menghapuskan kewenangan gubernur untuk menetapkan upah minimum sektoral negara (UMSP) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK). Selain kehilangan kewenangan untuk menetapkan upah minimum sektor negara (UMSP) dan upah minimum provinsi dan kota (UMSK) (Soebekti, 2015).

METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode studi kepustakaan untuk memperoleh wawasan mendalam tentang topik yang diteliti ini. Metode ini memungkinkan para peneliti untuk mengumpulkan, meninjau, dan mensintesis informasi dari berbagai sumber yang relevan, mulai dari artikel jurnal, buku, laporan, hingga dokumen daring.

Langkah pertama dalam melakukan studi kepustakaan adalah merumuskan pertanyaan penelitian yang jelas dan spesifik. Dengan memiliki fokus yang jelas, peneliti dapat mengarahkan pencarian literatur mereka ke arah yang tepat. Selanjutnya, peneliti akan melakukan pencarian secara sistematis melalui basis data akademis, perpustakaan daring, dan sumber-sumber lainnya untuk mengidentifikasi literatur yang relevan dengan topik yang diteliti (Fink, 2014).

Setelah mengumpulkan sejumlah literatur yang cukup, peneliti kemudian melakukan evaluasi terhadap kualitas dan relevansi setiap sumber. Ini melibatkan penilaian terhadap metodologi yang digunakan dalam penelitian yang dilaporkan, keakuratan data, serta kesesuaian temuan dengan pertanyaan penelitian. Selama proses ini, peneliti juga dapat mengidentifikasi celah pengetahuan dalam literatur yang ada, yang dapat menjadi titik awal untuk penelitian masa depan (Gough, Oliver, and Thomas, 2017). Kemudian, peneliti akan mensintesis informasi dari berbagai sumber untuk mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang topik yang diteliti. Ini melibatkan penyusunan temuan-temuan yang relevan dari literatur menjadi sebuah narasi yang koheren dan informatif. Selama proses ini, peneliti juga dapat mengidentifikasi pola, tren, atau perbedaan dalam literatur yang ada, yang dapat mengarah pada pemahaman yang lebih kritis tentang topik tersebut (Hart, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hukum Administrasi Negara Bidang Ketenagakerjaan Pada Zaman Orde Baru

Undang-Undang Tata Usaha Negara tentang konsep keputusan tata usaha negara pada masa orde baru (KTUN) diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986, Pasal 1, Nomor 3 Peradilan Tata Usaha Negara yang berbunyi sebagai berikut: Perbuatan hukum penyelenggaraan negara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, bersifat khusus dan perseorangan serta mempunyai akibat hukum bagi perseorangan atau badan hukum. Selain itu, UU Tata Usaha Negara mengatur konsep perintah eksekutif nasional secara lebih rinci dan komprehensif sehingga berdampak pada unsur-unsur yang termasuk dalam perintah eksekutif nasional dan dapat diajukan ke Pengadilan Tata Usaha Negara Provinsi (PTUN). Pasal 1 ayat (7) menyatakan bahwa keputusan administratif pemerintahan (disebut juga keputusan administratif nasional) adalah keputusan tertulis yang dikeluarkan oleh pejabat pemerintah dan/atau pejabat pemerintah (Asnur, 2016).

Diskresi juga diatur sebagai subjek tindakan di hadapan Pengadilan Tata Usaha Negara. Pasal 1 ayat (9) menyatakan bahwa diskresi adalah suatu keputusan yang diambil dan/atau dilakukan oleh pejabat pemerintah untuk mengatasi suatu permasalahan administratif tertentu yang berkaitan dengan suatu undang-undang atau peraturan yang memberikan pilihan daripada peraturan dan/atau tindakan, bukan peraturan yang menyatakan hal tersebut pilihannya tidak lengkap atau tidak jelas. Dengan demikian, cakupan pokok perkara yang dapat diajukan ke PTUN semakin luas.

Sumber hukum yang penting dalam peninjauan kembali keputusan tata usaha negara juga tidak diperhitungkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 mengubah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara untuk kedua kalinya.

Ayat 2 Pasal 3 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara mengatur bahwa apabila badan atau pejabat administratif nasional tidak mengambil keputusan yang diperlukan setelah lewatnya jangka waktu yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang bersangkutan, maka instansi tersebut menetapkan bahwa ini harus dilakukan atau pejabat tata usaha negara

dianggap menolak mengeluarkan keputusan dimaksud. Ayat 3 Pasal 3 Undang-Undang Nomor Tahun 1986 Nomor 5 tentang Peradilan Tata Usaha Negara mengatur bahwa apabila peraturan perundang-undangan yang bersangkutan tidak menentukan jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat 2, maka hal itu dilakukan setelah 4 bulan sejak diterimanya. Otoritas administratif atau pejabat negara yang bersangkutan dianggap telah mengeluarkan keputusan penolakan.

Pada masa Orde Baru, kebijakan pengupahan bagi pekerja di setiap provinsi ditentukan oleh Menteri Tenaga Kerja pada Kementerian Tenaga Kerja yang dikenal dengan upah minimum regional, dan didasarkan pada persyaratan fisik minimum. Keputusan mengenai kebijakan pengupahan dibawa oleh Menteri Tenaga Kerja ke Pengadilan Tata Usaha Negara. Namun mengenai ketenagakerjaan, terdapat subyek perselisihan tata usaha negara yang dapat diajukan ke Pengadilan Tata Usaha Negara, yaitu penyelesaian perselisihan perburuhan dan pemutusan hubungan kerja pada perusahaan swasta sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957. Oleh karena kesepakatan yang dibuat di tingkat Badan Konsiliasi, Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Badan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) belum mendapat penyelesaian, maka upaya terakhir adalah veto Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi untuk menyelesaikannya. Hak veto Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi terhadap penyelesaian perselisihan perburuhan pada masa Orde Baru merupakan bentuk intervensi pemerintah sebagai bentuk perlindungan masyarakat dan dapat menjadi bahan perselisihan dalam penyelenggaraan negara (Riyadi, 2019).

Hukum Administrasi Negara Bidang Ketenagakerjaan Pada Era Reformasi

Jatuhnya Orde Baru pada tahun 1998 mengawali masa reformasi yang ditandai dengan perubahan tatanan di segala bidang hukum, lahirnya undang-undang baru, pemisahan kekuasaan dan urusan pemerintahan. Perubahan hukum administrasi negara dalam pembagian kekuasaan dan urusan pemerintahan ditandai dengan dicabutnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, kemudian dibatalkan dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Undang-Undang Pemerintahan Daerah Nomor 32 Tahun 2004 kemudian dicabut dengan Undang-Undang Pemerintahan Daerah Nomor 23 Tahun 2014. Selain perubahan terkait otonomi daerah, Undang-Undang Manajemen Pemerintahan Nomor 30 Tahun 2014 juga mengundangkan perubahan sistem hukum administrasi negara terkait manajemen pemerintahan (Budiartha, 2020).

Pada masa reformasi, sebagaimana tercantum dalam Pasal 87b Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Keputusan Tata Usaha Negara tentang Badan Usaha, sumber informasi yang mengeluarkan keputusan tata usaha negara yang dapat disengketakan di Pengadilan Tata Usaha Negara juga diperluas jangkauannya di wilayah pemerintahan eksekutif, legislatif, yudikatif, dan penyelenggaraan negara lainnya (Wahyudi, 2018).

Sebelumnya, diamnya pejabat tata usaha negara dianggap sebagai pengingkaran (Fiktif Negatif), sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara difafsirkan sebagai berikut:

- (2) Jika Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara tidak mengambil keputusan yang diminta setelah lewatnya jangka waktu yang ditentukan dalam data hukum dan peraturan terkait, maka Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara tersebut tidak mengeluarkan keputusan yang dimaksud.
- (3) Jika undang-undang yang bersangkutan tidak menentukan jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), setelah lewatnya empat bulan sejak diterimanya permohonan, Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara berhak menerbitkan penolakan.

Di era reformasi, diamnya pejabat tata usaha negara dianggap sebagai persetujuan (Fiktif Positif), sebagaimana diatur dalam Pasal 77 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan menyatakan:

- (1) Banding terhadap suatu putusan dapat diajukan dalam jangka waktu paling lama 21 hari kerja setelah putusan tersebut diumumkan oleh instansi dan/atau otoritas pemerintah.
- (2) Keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan secara tertulis kepada instansi yang berwenang dan/atau pejabat pemerintah yang mengambil keputusan.
- (3) Dalam hal permohonan banding sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterima, instansi pemerintah dan/atau pejabat pemerintah wajib mengambil keputusan sesuai dengan tuntutan banding.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 53 Undang-Undang Tata Usaha Negara Nomor 30 Tahun 2014, Mahkamah Agung Republik Indonesia telah menerbitkan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 8 Tahun 2017 tentang Pedoman Tata Cara Perolehan Penerimaan Permohonan untuk Mendapatkan Keputusan dan/atau Tindakan. Dengan demikian, menurut ketentuan Pasal 3 ayat 2 dan 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, diamnya badan dan/atau pejabat tata usaha negara dimaknai sebagai penolakan (Fiktif Negatif) dan setiap perubahan diamnya instansi pemerintah dan/atau

aparatur administrasi negara ditafsirkan sebagai persetujuan atau izin (Fiktif Positif) sesuai dengan ayat 1, 2, dan 3 Pasal 77 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

Perkembangan hukum administrasi negara pada era reformasi akibat otonomi daerah menyebabkan terjadinya pembagian kekuasaan dan urusan pemerintahan antara pemerintah pusat, pemerintah daerah provinsi, dan pemerintah daerah kabupaten/kota, termasuk kewenangan dan urusan ketenagakerjaan daerah. Usulan pembagian urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Pemerintahan Daerah Nomor 23 Tahun 2014.

Kekhawatiran tersebut salah satunya berkaitan dengan pembagian urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan menekankan pada kewenangan pemerintahan negara, yakni penetapan upah minimum negara (UMP), upah minimum negara sektoral (UMSP), Upah Minimum Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK). Pada masa Orde Baru, kebijakan pengupahan diputuskan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi dengan nama “upah minimum regional”, namun pada era reformasi, kebijakan pengupahan bagi pekerja/buruh kerah biru ditentukan dengan “upah minimum regional” diputuskan oleh Gubernur. Penetapan kebijakan pengupahan pekerja/buruh didasarkan pada Upah Minimum Negara (UMP), Upah Minimum Sektoral Negara (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMSK). Kebijakan pengupahan di atas ditetapkan oleh Gubernur melalui Keputusan Gubernur dan dapat diadili di Pengadilan Tata Usaha Negara (Riyadi, 2019).

Hukum Administrasi Negara Bidang Ketenagakerjaan di Era Digital dan Revolusi Industri 4.0.

Era digitalisasi dan revolusi industri 4.0 telah membawa perubahan di segala bidang perekonomian dan lapangan kerja. Secara khusus, hal ini melibatkan munculnya pandemi COVID-19 yang sangat menular dan endemik, yang pertama kali muncul pada pertengahan November 2019 di Wuhan, Tiongkok. Indonesia pada bulan Maret 2020, pemerintah bekerja sama dengan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI) menyetujui dan menetapkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, yang sebelumnya mendapat penolakan keras dari para pekerja “klaster ketenagakerjaan”. Organisasi lain yang terkena dampak penerapan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga menghadapi penolakan, disusul puluhan gugatan yang diajukan ke Mahkamah Konstitusi terkait permohonan pembatalan dan peninjauan kembali secara formil dan substantif. Pada 25 November 2021, Mahkamah Konstitusi dalam perkara uji formal Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dibandingkan dengan UUD 1945, pada pokoknya melanggar Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020. UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ciptaan yang dinyatakan inkonstitusional dengan syarat (Lukito, 2021).

Pencabutan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Sebagai Peraturan Pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Undang-Undang Cipta Kerja diharapkan dapat memenuhi kebutuhan lapangan kerja, dan sebelumnya telah memberikan kewenangan kepada gubernur untuk menetapkan upah minimum sektoral negara bagian, yaitu Upah Minimum Negara (UMP), dan memberikan pengaruh langsung terhadap keputusan administratif. Saat ini Penetapan Upah (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) Gubernur hanya berwenang penuh untuk menetapkan upah minimum negara dan Kabupaten/Kota tidak berwenang menentukan upah minimum merupakan tugas gubernur, namun gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu. Mayoritas pekerja di dunia usaha pada sektor tertentu tidak mendapatkan manfaat dari kenaikan upah sektoral karena undang-undang yang menetapkan upah minimum sektoral menghilangkan kewenangan gubernur untuk menetapkan upah.

Namun pada tahun 2022, beberapa pedoman pengupahan akan dikeluarkan Gubernur melalui Peraturan Gubernur tentang Pengupahan Bagi Pekerja/Pegawai Dengan Masa Kerja Lebih Dari Satu Tahun. Dalam beberapa kasus, perintah eksekutif gubernur menetapkan pedoman pengupahan. Hilangnya kewenangan gubernur untuk menetapkan upah minimum sektoral. Untuk memenuhi kepentingan pekerja yang menuntut penetapan upah minimum sektoral, Gubernur menetapkan upah bagi pekerja yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Penetapan upah ini mendapat perlawanan dari organisasi pengusaha dan dibuktikan dalam gugatan di Pengadilan Tata Usaha Negara.

Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berdampak pada penetapan upah minimum yang ditetapkan oleh gubernur melalui keputusan penyelenggara negara, khususnya Keputusan Gubernur, dan kewenangan gubernur untuk menetapkan upah minimum sektoral menurut pekerja akan hilang. Kami merasa ada sektor tertentu yang dirugikan dan meyakini UU Cipta Kerja akan berdampak pada kualitas hidup pekerja dan keluarganya.

KESIMPULAN

Hukum administrasi negara pada umumnya, dan ketenagakerjaan pada khususnya, belum menunjukkan kemajuan dalam pengembangan kepentingan warga negara. Pada masa Orde Baru, sumber hukum tata usaha negara adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Pengadilan Tata Usaha Negara merupakan salah satu pemegang yurisdiksi bagi pencari keadilan dalam sengketa pemerintahan nasional. Perkembangan hukum administrasi pemerintahan di bidang ketenagakerjaan yang paling terlihat adalah sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, oleh Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hak veto diakui. Karena sudah tidak ada lagi maka hak veto Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi tidak lagi menjadi persoalan di Pengadilan Tata Usaha Negara. Pada era reformasi sebelumnya, diamnya pejabat tata usaha negara dimaknai sebagai penolakan (Fiktif Negatif), namun hal tersebut sudah tidak berlaku lagi, sebaliknya, diamnya pejabat tata usaha negara dimaknai sebagai persetujuan atau izin (Fiktif Positif). Di era digitalisasi dan revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan konsep omnibus law dalam peraturan perundang-undangan berdampak pada terbatasnya kewenangan lembaga dan pejabat pemerintah, karena gubernur tidak lagi mampu menetapkan upah minimum sektoral.

Undang-Undang Administrasi Nomor 30 Tahun 2014 dapat digolongkan sebagai landasan hukum administrasi negara dalam arti substantif. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara digabung dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara Pasal 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara secara formal dapat diartikan sebagai sumber ilmu tata usaha negara. Saat ini, undang-undang ketenagakerjaan mempunyai keterkaitan erat dengan hukum administrasi negara dan mempunyai beberapa hal yang menjadi kepentingan langsung pekerja, khususnya mengenai penetapan upah minimum. Artinya, kebijakan upah minimum merupakan jaring pengaman bagi pekerja lajang yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun untuk dapat bertahan hidup.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnur, M. A. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Tinjauan Historis, Normatif, Dan Perkembangannya*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Budiartha, I. G. 2020. "Reformasi Hukum Ketenagakerjaan: Dinamika Perkembangan Dan Tantangan Di Era Digitalisasi." *Jurnal Ilmu Hukum* 3(1):45–62.
- Fink, A. 2014. *Conducting Research Literature Reviews: From the Internet to Paper*. Sage Publications.
- Gough, D., S. Oliver, and James Thomas. 2017. *An Introduction to Systematic Reviews*. Sage Publications.
- Hart, C. 2018. *Doing a Literature Review: Releasing the Social Science Research Imagination*. Sage Publications.
- Kuntjoro, M. A. 2020. *Hukum Administrasi Negara: Pengertian, Kedudukan, Dan Peranannya Dalam Tata Pemerintahan Di Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Lukito, R. 2021. "Hukum Administrasi Negara Dalam Mewujudkan Keadilan Sosial Bagi Pekerja Di Era Digitalisasi." *Jurnal Ilmu Hukum* 5(2):89–104.
- Riyadi, S. 2019. "Tantangan Hukum Ketenagakerjaan Di Era Digitalisasi: Perspektif Perlindungan Pekerja." *Jurnal Hukum Administrasi Negara* 15(2):87–102.
- Soebekti, R. S. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia: Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soesilo, S. 2015. *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sutedi, A. 2017. *Hukum Tata Negara Dan Administrasi Negara*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wahyudi, A. 2018. "Reformasi Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia Pasca-Reformasi: Kajian Sosiologis." *Jurnal Ilmu Hukum* 4(2):123–38.