



KEABSAHAN PENETAPAN KETENAGAKERJAAN DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004 DAN UNDANG-UNDANG NO. 30 TAHUN 2014

Nason Nadeak^{1*}, M. Husni Fahrudin²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Awang Long, Samarinda, Indonesia
nason.nadeak@stih.awanglong.ac.id¹, husni.fahrudin@stih.awanglong.ac.id²



Abstract

This study aims to examine the legality of labor inspection determinations issued by Labor Inspectors in resolving disputes over overtime wages, in light of Law No. 2 of 2004 on Industrial Relations Dispute Settlement and Law No. 30 of 2014 on Government Administration. The research method employed is normative legal research with a statutory approach and a conceptual approach. The findings reveal that the authority of Labor Inspectors to issue determinations or re-determinations regarding overtime wage disputes, as regulated in Minister of Manpower Regulation No. 33 of 2016 jo. Minister of Manpower Regulation No. 1 of 2020, lacks a strong legal foundation, as it contradicts the dispute settlement mechanisms stipulated in Law No. 2 of 2004. Furthermore, such actions violate the principles of good governance under Law No. 30 of 2014 and potentially prolong the resolution process of industrial relations disputes. Therefore, the provisions within the Ministerial Regulation granting authority to Labor Inspectors to issue determinations or re-determinations are legally invalid.

Keywords: Labor Determination, Industrial Relations Dispute, Administrative Law, Overtime Wages.

✉ Alamat korespondensi:

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Awang Long, Samarinda, Indonesia
nason.nadaek@stih.awanglong.ac.id



I. PENDAHULUAN

Dalam hubungan kerja walaupun sudah diupayakan agar tidak terjadi perselisihan hubungan industrial, namun perselisihan tersebut kerap terjadi hingga proses penyelesaiannya harus ditempuh sampai ke Pengadilan. Demikian juga halnya terhadap perselisihan atas tuntutan upah lembur, kerap terjadi akibat buruh menuntut upah lemburnya, namun pengusaha tidak bersedia membayarnya. Upah kerja lembur adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam waktu kerja lembur (PP, 2021).

Dengan tidak dibayarnya upah lembur, buruh terpaksa membuat pengaduan kepada Disnaker Provinsi, dengan maksud agar pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan, dan apabila ditemukan data, bahwa buruh melakukan kerja lembur, Pengawas menerbitkan Penetapan. Dalam hal terhadap Penetapan yang diterbitkan oleh Pengawas ketenagakerjaan Provinsi, terdapat pihak yang keberatan, pihak yang keberatan dapat mengajukan perhitungan dan penetapan ulang kepada Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk untuk mendapatkan Perhitungan dan Penetapan Ulang.

Pemberian wewenang kepada Pengawas Ketenagakerjaan menyelesaikan perselisihan tuntutan upah lembur melalui produk hukum, "Penetapan atau Penetapan Ulangnya", adalah bertentangan dengan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 dan Undang-Undang No. 30 tahun 2014.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Penelitian hukum normatif dipilih karena fokus kajian adalah menganalisis keabsahan penetapan ketenagakerjaan yang diterbitkan oleh Pengawas Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

Data yang digunakan berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

1. Bahan hukum primer: Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Undang-Undang No. 30 Tahun 2014, Permenaker No. 33 Tahun 2016 jo. Permenaker No. 1 Tahun 2020, serta putusan peradilan yang relevan.
2. Bahan hukum sekunder: literatur, artikel ilmiah, dan karya akademik terkait hukum ketenagakerjaan dan hukum administrasi negara.
3. Bahan hukum tersier: kamus hukum dan ensiklopedia hukum.

Analisis dilakukan secara kualitatif-deskriptif dengan menguraikan norma hukum, menafsirkan peraturan yang relevan, kemudian menguji konsistensi dan hierarki peraturan berdasarkan asas hukum, khususnya *lex superior derogat legi inferiori* (hukum yang lebih tinggi mengesampingkan hukum yang lebih rendah) serta asas peradilan cepat, sederhana, dan biaya ringan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses penyelesaian perselisihan tuntutan upah lembur menurut Permenaker No. 33 tahun 2016 yang sudah dirubah menjadi Permenaker No. 1 tahun 2020 dan menurut Undang-Undang No. 2 tahun 2004

1. Menurut Permenaker No. 33 tahun 2016 yang sudah dirubah menjadi Permenaker No. 1 tahun 2020

Untuk menjamin pengusaha mematuhi semua peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam hubungan kerja dengan karyawannya, pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang No 3 tahun 1951, dimana melalui Undang-Undang tersebut telah dibentuk bagian Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai bagian yang berhak melakukan pengawasan ketenagakerjaan yang tugas pokoknya, memastikan para pengusaha tunduk dan taat terhadap semua peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan melalui kegiatan :

- a. Pembinaan.
- b. Pemeriksaan
- c. Pengujian.
- d. Penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan.

Menurut pasal 28 ayat (1) dan ayat (3) Permenaker No. 33 tahun 2016 yang sudah dirubah menjadi Permenaker No. 1 tahun 2020, apabila dalam pemeriksaan ditemukan kekurangan pemenuhan hak pekerja/buruh, pengawas ketenagakerjaan, wajib melakukan perhitungan dan Penetapan, dan apabila terhadap perhitungan dan penetapan yang diterbitkan pengawas ketenagakerjaan Provinsi, ada pihak yang merasa keberatan, maka pihak yang keberatan dapat mengajukan perhitungan dan penetapan ulang kepada Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.

Untuk mengetahui apakah Pengawas ketenagakerjaan berwenang menerbitkan perhitungan atau penetapan ulang sebagaimana ditentukan pada pasal 28 ayat (1) dan ayat (3) Permenaker No. 33 tahun 2016 yang sudah dirubah menjadi Permenaker No. 1 tahun 2020, terlebih dahulu harus diketahui bagaimana Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, menentukan mekanisme proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan bagaimana Undang-Undang No. 30 tahun 2014, mengatur proses penolakan terhadap sebuah keputusan yang diterbitkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara.

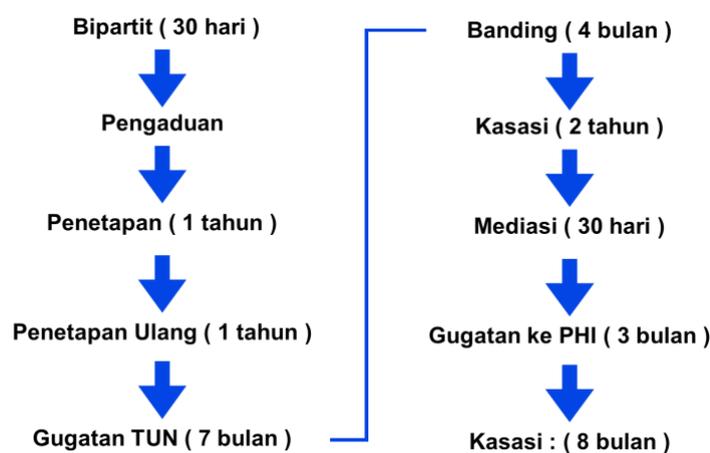
Adapun proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap tuntutan upah lembur menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 tahun 2016, yang sudah dirubah menjadi Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1 tahun 2020, dan implikasinya adalah sebagai berikut:

- a. Buruh mengajukan pengaduan ke Disnaker Provinsi, yang dalam penanganannya diserahkan ke bagian pengawasan ketenagakerjaan.
- b. Atas pengaduan tersebut, Pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan, untuk mendapatkan data, apakah terdapat waktu kerja lembur atau tidak, terutama mendapatkan absensi kerja, karena untuk membuktikan, apakah benar terdapat waktu kerja lembur atau tidak, harus dibuktikan melalui absensi kerja.
- c. Apabila dalam pemeriksaan, ditemukan data kerja lembur, Pengawas ketenagakerjaan, menerbitkan penetapan yang isinya jumlah upah lembur yang harus dibayar oleh pengusaha dan perintah agar pengusaha membayar upah lembur tersebut.
- d. Atas penetapan Disnaker Provinsi, apabila terdapat pihak yang keberatan, pihak yang keberatan dapat mengajukan permintaan, perhitungan dan penetapan ulang ke Menteri Tenaga Kerja untuk mendapat perhitungan dan penetapan ulang.
- e. Atas permintaan perhitungan dan penetapan ulang dari pengusaha atau buruh, Pengawas Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan RI, melakukan pemeriksaan kembali kepada pengusaha dan kepada pihak buruh dan apabila ditemukan bahwa pengusaha mempekerjakan buruhnya lembur, maka pengawas ketenagakerjaan kementerian Tenaga kerja RI, menerbitkan Perhitungan dan Penetapan Ulang yang substansinya menguraikan jumlah upah lembur yang harus dibayar, sekaligus memerintahkan pengusaha untuk membayarnya.
- f. Akibat Pengawas Ketenagakerjaan menerbitkan produk hukum, berupa, " Penetapan atau Penetapan Ulang ", maka berdasarkan pasal 1 angka 9 Undang-Undang No. 51 tahun 2009, penetapan tersebut merupakan Keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara, sehingga secara otomatis Penetapan atau Penetapan Ulang yang diterbitkan Pengawas Ketenagakerjaan digolongkan sebagai sebuah keputusan, sehingga secara hukum, Penetapan/Penetapan ulang tersebut merupakan objek sengketa/gugatan dalam Peradilan Tata Usaha Negara.
- g. Karena Penetapan Ulang merupakan Keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara, maka bagi pihak yang menolak Penetapan Ulang, dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara untuk meminta membatalkan Penetapan atau penetapan Ulang.
- h. Dalam hal gugatan Pengadilan Tata Usaha Negara menguatkan Penetapan ulang, namun Pengusaha tidak bersedia membayar upah lembur yang ditetapkan dalam penetapan/penetapan ulang, maka buruh terpaksa menempuh proses hukum:
 - 1) Melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana diatur Undang-Undang No. 2 tahun 2004 yaitu melalui proses, Bipartit, Mediasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial, untuk mendapatkan putusan hukum yang mengikat, sehingga putusan tersebut dapat dieksekusi.
 - 2) Membuat pengaduan pidana, bahwa pengusaha telah melakukan perbuahan Penggelapan sebagaimana diatur dalam pasal 372 KUH Pidana.



Akibat penyelesaian tuntutan upah lembur sebagaimana diatur oleh Permenaker No. 33 tahun 2016 yang sudah dirubah menjadi Permenaker No. 1 tahun 2020 yang melahirkan Produk hukum berupa "Penetapan atau Penetapan Ulang", proses penyelesaian perselisihan tuntutan upah lembur menjadi sangat panjang dan lama, karena keberatan terhadap penetapan/penetapan ulang tersebut harus diproses melalui lembaga Peradilan Tata Usaha Negara. Padahal menurut Undang-Undang No. 2 tahun 2004, penyelesaian perselisihan hubungan industrial cukup sederhana dan cukup singkat, karena hanya membutuhkan waktu 140 (seratus empat puluh) hari.

Skema proses penyelesaian perselisihan upah lembur menurut dan akibat Permenaker No. 33 tahun 2016 yang sudah dirubah menjadi Permenaker No. 1 tahun 2020, sebagai berikut:



2. Menurut Undang-Undang No. 2 tahun 2004

Menurut pasal 3 ayat (1), pasal 4 ayat (1), (4), pasal 10 dan pasal 14, Undang-Undang No. 2 tahun 2004, tentang penyelesaian perselisihan hubungan Industrial, dalam hal terdapat perselisihan hubungan industrial yakni, perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja maupun perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan, proses penyelesaiannya ditempuh melalui proses, bipartit, mediasi dan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri secara bertahap.

a. Proses melalui Bipartit:

Proses melalui Bipartit dilakukan melalui proses perundingan antara buruh dengan pengusaha untuk mendapatkan musyawarah yang dituangkan dalam Berita acara Bipartit.

b. Proses Mediasi:

Terhadap proses Bipartit yang telah dilakukan, tetapi belum mendapat kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mengajukan permohonan mediasi kepada Disnaker setempat untuk dimediasi, yang ditengahi seorang atau lebih Mediator yang netral, dengan produk hukum, Anjuran.

c. Proses Melalui Pengadilan Hubungan Industrial:

Terhadap anjuran yang diterbitkan oleh Mediator, terdapat penolakan dari salah satu pihak, pihak yang merasa keberatan terhadap anjuran berkewajiban mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk diperiksa dan diputus.

d. Skema Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang No. 2 tahun 2004:

Bipartit - Mediasi – PHI - Kasasi.

Bedasarkan uraian pasal 3 ayat (1), pasal 4 ayat (1), (4), pasal 10 dan pasal 14, Undang-Undang No. 2 tahun 2004 diatas, semua perselisihan hubungan industrial harus diproses melalui proses bipartit, Mediasi dan selanjutnya melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri. Oleh karenanya, tindakan Pengawas ketenagakerjaan, melakukan penyelesaian Perselisihan tuntutan upah lembur dengan menerbitkan Penetapan atau Penetapan Ulang sebagaimana diatur dalam pasal 28 ayat (1) dan ayat (3) Permenaker No. 33 tahun 2016, yang sudah dirubah menjadi permenaker No. 1 tahun 2020, adalah bertentangan dengan Undang-Undang No. 2 tahun 2004, karena proses

penyelesaian perselisihan melalui Penetapan atau Penetapan Ulang, tidak dikenal dalam Undang-Undang No. 2 tahun 2004.

Pengawas Ketenagakerjaan berhak menerbitkan Penetapan atau Penetapan Ulang ditinjau dari Undang-Undang No. 2 tahun 2004 dan Undang-Undang No. 30 tahun 2014

1. Menurut Undang-Undang No. 2 tahun 2004

Menurut pasal 3 ayat (1), pasal 4 ayat (1), (4), pasal 10 dan pasal 14, Undang-Undang No. 2 tahun 2004, dalam hal terdapat perselisihan hubungan industrial, penyelesaiannya harus diproses melalui proses Bipartit, Mediasi dan melalui proses Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karenanya secara otomatis, Pengawas Ketenagakerjaan tidak berwenang menyelesaikan perselisihan tuntutan upah lembur, sebab kewenangan menghitung upah lembur, merupakan kewenangan hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada saat perselisihan tersebut diproses pada Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana hakim Pengadilan Hubungan Industrial menghitung uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, upah yang belum dibayar atas gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang diajukan.

Untuk mengetahui apakah Pengawas Ketenagakerjaan berwenang menerbitkan Penetapan/Penetapan Ulang atas tuntutan upah lembur, dapat kita lihat dari syarat sahnya suatu keputusan yang ditentukan oleh Undang-Undang Administrasi pemerintahan pasal 52, yaitu (Setiawan dkk., 2017):

- a. Ditetapkan oleh Pejabat yang berwenang
- b. Dibuat sesuai dengan prosedur.
- c. Substansi sesuai dengan objek keputusan.
- d. Didasarkan kepada peraturan perundang-undangan dan asas-asas umum pemerintahan yang baik (AUPB).

Bahwa kewenangan Pengawas ketenagakerjaan menerbitkan penetapan/penetapan ulang yang didasarkan atas pasal 28 ayat (1) dan ayat (3) Permenaker No. 33 tahun 2016 yang sudah dirubah menjadi Permenaker No. 1 tahun 2020, sangatlah tidak dapat dibenarkan, karena menurut pasal 7 Undang-Undang No. 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, yang sudah dirubah menjadi undang-Undang No. 15 tahun 2019, kemudian dirubah lagi menjadi Undang-Undang No. 13 tahun 2022, kedudukan Permenaker No. 33 tahun 2016 yang sudah dirubah menjadi Permenaker No. 1 tahun 2020, dalam tata urutan perundang-undangan, secara hirarki lebih rendah dari Undang-Undang No. 2 tahun 2004, sehingga berdasarkan azas, , "*Lex Superior Derogat Legi Inferiori* ", pasal 28 ayat (1) dan ayat (3) dan ayat (4) Permenaker No. 33 tahun 2016 yang sudah dirubah menjadi Permenaker No. 1 tahun 2020, secara hukum tidak berlaku. Dengan demikian, berdasarkan pasal 52 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang No. 30 tahun 2014, Permenaker No. 33 tahun 2016 yang sudah dirubah menjadi Permenaker No.1 tahun 2020, tidak dapat digunakan sebagai dasar kewenangan bagi pengawas Ketenagakerjaan untuk menyelesaikan perselisihan tuntutan upah lembur.

2. Menurut Undang-Undang No. 30 tahun 2014

Keberadaan Undang-Undang No. 30 tahun 2014, bertujuan untuk mencegah dan mengawasi terjadinya penyimpangan kekuasaan (*abuse of functios*) oleh para pelaksana tugas pemerintah (Simajuntak, 2018). Atas dasar tersebut, apakah Pengawas Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan RI berwenang menerbitkan perhitungan dan Penetapan ulang atas tuntutan upah lembur yang sebelumnya oleh Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi sudah menerbitkan Penetapan, harus ditinjau dari sudut pandang Undang-Undang No. 30 tahun 2014.

Untuk menjawab pertanyaan tersebut, kita terlebih dahulu harus mengetahui, apakah Penetapan Ulang Pengawas Ketenagakerjaan merupakan Keputusan Tata Usaha Negara atau tidak. Oleh karenanya penulis, mengutip Pasal 1 angka 9 Undang-Undang No. 51 tahun 2009, yang mengatakan, Keputusan adalah suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang berisi tindakan hukum tata usaha Negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang bersifat kongkrit, individual, final dan menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum. Berangkat dari pengertian tersebut, Penetapan Ulang yang diterbitkan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan adalah merupakan Keputusan dari Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara.



Menurut pasal 53 ayat (2) Undang-Undang No. 9 tahun 2004 Terhadap sebuah keputusan yang terbitkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang dipandang melanggar peraturan perundang-undangan dan asas umum pemerintahan yang baik (AUPB), masyarakat yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Tata Usaha Negara setelah menempuh upaya administratif berupa "Keberatan dan Banding".

Pengajuan keberatan dilakukan paling lambat 21 (dua puluh satu) hari kerja sejak keputusan tersebut diumumkan atau diterima dan paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak diterimanya keberatan, badan atau pejabat tersebut harus menyelesaikan keberatan. Sedangkan upaya Banding administratif dapat dilakukan paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak keputusan upaya keberatan diterima, dan paling lama 10 (sepuluh) hari kerja, upaya Banding yang diajukan harus sudah mendapat penyelesaian.

IV. KESIMPULAN

Tindakan Pengawas Ketenagakerjaan menyelesaikan perselisihan tuntutan upah lembur dengan Menerbitkan Penetapan/Penetapan Ulang, tidak didasarkan atas kewenangan, karena kewenangan yang diatur dalam Permenaker No. 33 tahun 2016 yang sudah dirubah menjadi Permenaker No. 1 tahun 2020, adalah bertentangan dengan Undang-Undang No. 2 tahun 2004, sehingga berdasarkan azas, "*Lex Superior Derogat Legi Inferiori* ", kewenangan menerbitkan Penetapan/Penetapan Ulang yang diatur oleh Permenaker No. 33 tahun 2016, tidak berlaku.

Kewenangan Pengawas Ketenagakerjaan menerbitkan Penetapan/Penetapan Ulang, justru membuat proses penyelesaian perselisihan tuntutan upah lembur, malah menjadi lebih lama, sehingga proses penyelesaian perselisihan tuntutan upah lembur yang diatur dalam Permenaker No. 33 tahun 2016 yang sudah dirubah menjadi Permenaker No. 1 tahun 2020, melanggar azas, "peradilan cepat, sederhana dan baya ringan".

Tindakan Pengawas Ketenagakerjaan menerbitkan Penetapan/Penetapan ulang, tanpa mendahulukan Proses penyidikan pidana, merupakan perbuatan Pengawas Ketenagakerjaan menyimpang dari Permenaker No. 33 tahun 2016 yang sudah dirubah menjadi Permenaker No. 1 tahun 2020, sebab sesungguhnya penerbitan penetapan hanya dapat dilakukan setelah proses penyidikan dilakukan terlebih dahulu dan penerbitan Penetapan dilakukan hanya untuk melengkapi unsur jumlah kerugian buruh, akibat tidak membayar upah lembur yang diatur pada pasal 78 ayat (2) Undang-Undang No. 6 tahun 2023.

REFERENSI

- Djarmiko Hadiadmodjo, B., Yudhi, & Iman Ropii. (2017). Administrasi pemerintahan: Teori dan praktek (Cet. ke-1). Depo
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Hubungan Industrial, sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Hubungan Kerja.
- Simanjuntak, E. (2018). Hukum acara peradilan tata usaha negara: Transformasi & refleksi. Jakarta: Sinar Grafika.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1951 tentang Perjanjian Perburuhan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, sebagaimana diubah terakhir dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2022.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.