



**NASKAH AKADEMIK
RANCANGAN PERATURAN DAERAH
KABUPATEN JEMBRANA
TENTANG
PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN**

Kerja Sama



**SEKRETARIAT DEWAN PERAKILAN
RAKYAT DAERAH KABUPATEN
JEMBRANA**



**LEMBAGA PENELITIAN PENGABDIAN
KEPADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS UDAYANA**

TAHUN 2023

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat *Ida Sang Hyang Widhi Wasa*/Tuhan Yang Maha Esa karena atas segala karunia dan rahmat dari-NYA sehingga Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Jembrana tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dapat diselesaikan.

Naskah Akademik ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka pengaturan tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan serta bertujuan untuk membangun dan melindungi tenaga kerja yang pada akhirnya akan mengakibatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Jembrana tidak tercapai serta menjamin hak-hak dasar serta perlakuan tanpa diskriminasi terhadap tenaga kerja demi mewujudkan kesejahteraan mereka dengan tetap memperhatikan kemajuan perusahaan.

Demikian yang dapat kami sampaikan, dengan mengharap kehadirat *Ida Sanghyang Widi Waca*/Tuhan Yang Maha Esa, semoga Naskah Akademik ini memenuhi syarat pembuatannya sehingga dapat bermanfaat dalam pengkajian selanjutnya. Terima kasih.

Jimbaran, Juni 2023

Tim Pengkaji

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A Latar Belakang	1
B Identifikasi Masalah.....	4
C Tujuan dan Kegunaan.....	5
D Metode Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS.....	9
A Kajian Teoritis.....	9
B Kajian Empiris.....	23
C Kajian Terhadap Implikasi Pada Aspek Kehidupan Masyarakat dan Dampaknya Pada Aspek Beban Keuangan Daerah.....	28
BAB III EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT.....	30
A. Ruang Lingkup Pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.....	30
B Harmonisasi Peraturan Perundang-Undang Terkait Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.....	40
BAB IV LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS....	56
A. Landasan Filosifis.....	56
B. Landasan Sosiologis.....	60
C. Landasan Yuridis.....	63
BAB V JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH.....	64
A. Sasaran yang akan Diwujudkan.....	64
A. Arah Jangkauan	65
B. Materi yang Diatur.....	65
BAB VI PENUTUP.....	71
6.1 Simpulan	71
6.2 Saran dan Rekomendasi.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
• LAMPIRAN: Rancangan Peraturan Daerah	

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1	Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
1	Jumlah Angkatan Kerja Berdasarkan Jenis Kegiatan dan Jenis Kelamin Di Kabupaten Jembrana, 2022	24
2	Jumlah Angkatan Kerja Berdasarkan Jenis Kegiatan dan Pendidikan Di Kabupaten Jembrana, 2022	25
3	Jumlah Angkatan Kerja yang Bekerja Berdasarkan Status Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin Di Kabupaten Jembrana, 2022	25
4	Data Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Denpasar Bali yang Berasal dari Jembrana Menurut Jenis Kelamin, 2017-2022	26
5	Jumlah Peserta Magang ke Jepang dari Kabupaten Jembrana, 2015-2022	26
5	Upah Minimum Kabupaten (UMK) Jembrana) Tahun 2009-2023	27

DAFTAR TABEL

Gambar		Halaman
1	Jumlah Angkatan Kerja Berdasarkan Jenis Kegiatan dan Jenis Kelamin Di Kabupaten Jembrana, 2022	28
2	Jumlah Angkatan Kerja Berdasarkan Jenis Kegiatan dan Pendidikan Di Kabupaten Jembrana, 2022	29
3	Jumlah Angkatan Kerja yang Bekerja Berdasarkan Status Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin Di Kabupaten Jembrana, 2022	29
4	Data Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Denpasar Bali yang Berasal dari Jembrana Menurut Jenis Kelamin, 2017-2022	30
5	Jumlah Peserta Magang ke Jepang dari Kabupaten Jembrana, 2015-2022	30
6	Upah Minimum Kabupaten (UMK) Jembrana), 2009-2023 Minimum	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Para pendiri bangsa ini telah menuliskan bahwa tujuan pembangunan nasional bangsa Indonesia yang telah dilakukan semenjak awal kemerdekaan sampai sekarang adalah mewujudkan masyarakat makmur, adil dan sejahtera berdasarkan Pancasila seperti yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 Alinea IV. Pembangunan nasional dilaksanakan untuk mencapai tujuan nasional yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dapat dimaknai sebagai usaha untuk meningkatkan produktivitas bangsa Indonesia sehingga menjadi bangsa yang produktif melalui peningkatan pendidikan dan keterampilan untuk mencapai kesejahteraan dengan lebih cepat. Tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dapat mengarahkan agar bangsa Indonesia menjadi bangsa yang memiliki etos kerja yang tinggi, berdisiplin, dan menguasai IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) sehingga mampu menjadi bangsa yang produktif sebagai salah satu syarat untuk meningkatkan pendapatan per kapita masyarakat.

Pembangunan telah didefinisikan oleh para ahli. Pembangunan didefinisikan sebagai suatu usaha untuk mencapai sesuatu yang lebih baik yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan. Pembangunan bermakna sebagai perubahan kearah yang lebih baik yang dilakukan secara terus menerus atau berkelanjutan. Pembangunan berkelanjutan juga telah ditetapkan

oleh negara-negara di dunia untuk dilaksanakan yang disebut sebagai SDGs (Sustainable Development Goals) atau Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, yang didalamnya menyangkut 17 tujuan pembangunan berkelanjutan dunia.

Beberapa tujuan pembangunan berkelanjutan yang relevan untuk disampaikan disini antara lain: 1) Tanpa Kemiskinan; 2) Tanpa Kelaparan; 3) Kehidupan sehat dan sejahtera; 4) Pendidikan berkualitas; 5) Kesenjangan gender; dan 6) Pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. Pembangunan nasional dilaksanakan di berbagai bidang yaitu di seluruh aspek kehidupan bangsa seperti aspek ekonomi, sosial, budaya, hukum, politik, kesehatan, dan lain-lainnya yang semuanya berkaitan erat dengan aspek kesejahteraan masyarakat, dan harus dilaksanakan secara berkelanjutan sesuai dengan SDGs tersebut. Dalam proses pelaksanaan pembangunan di segala bidang tersebut harus berlandaskan kepada aturan-aturan yang berlaku karena Negara Indonesia adalah negara hukum, dimana hukum akan menjadi panglima dalam segala kehidupan masyarakat.

Proses pembangunan yang dilaksanakan sampai saat ini, telah menghasilkan perubahan di segala bidang kehidupan, salah satunya adalah perubahan pada jumlah dan proporsi penduduk usia produktif di setiap wilayah termasuk di kabupaten/kota. Jumlah dan proporsi penduduk usia produktif telah mengalami perubahan atau kenaikan secara terus menerus sehingga Provinsi Bali maupun kabupaten/kota memasuki era Bonus Demografi, dalam arti penduduk usia produktif jauh lebih banyak proporsi maupun jumlahnya terhadap penduduk non produktif. Di satu sisi kondisi ini tentunya sangat menguntungkan karena potensial untuk meningkatkan pendapatan per kapita secara cepat, dengan kesempatan kerja memadai yang dapat ditandai oleh investasi yang cukup, dan kualitas penduduk usia produktif juga tinggi. Di sisi lain

jika syarat tersebut tidak mampu dipenuhi oleh daerah, maka penduduk usia produktif yang sangat banyak tersebut akan menimbulkan tingkat pengangguran yang tinggi.

Bertambahnya penduduk usia produktif di suatu wilayah/daerah tidak saja disebabkan oleh pertumbuhan alami, tetapi juga dapat disebabkan oleh proses migrasi yaitu bertambahnya penduduk usia produktif karena penambahan migrasi masuk yang lebih banyak daripada yang keluar dari daerah yang bersangkutan. Migrasi masuk untuk usia produktif ke suatu daerah juga akan meningkatkan persaingan tenaga kerja local untuk memperoleh pekerjaan di daerahnya sendiri. Fenomena migrasi khususnya penduduk usia produktif umumnya lebih berkualitas dibandingkan dengan penduduk usia produktif daerah yang dituju. Dengan demikian akan terjadi persaingan yang semakin ketat antar tenaga kerja yang ada. Untuk meningkatkan daya saing dan produktivitas tenaga kerja upaya pemberdayaan bagi mereka sangat penting untuk dilakukan oleh pemerintah daerah, sehingga tenaga kerja akan memiliki kemampuan atau kompetensi yang semakin meningkat dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Harapannya kesempatan untuk memenangkan persaingan akan semakin meningkat bagi tenaga kerja yang ada.

Selain itu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian dalam hubungan industrial di dalam perusahaan sangat diperlukan aturan-aturan yang dapat menjamin hal tersebut. Selanjutnya, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, sebagai hasil amandemen kedua, menegaskan mengenai hak dari setiap orang untuk bekerja, serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam

hubungan kerja. Untuk dapat menjamin perlakuan yang adil ini juga diperlukan aturan-aturan yang harus diikuti oleh pemberi kerja.

Pemerintah Daerah berkewajiban memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja yang ada mengingat secara kekuasaan pemberi kerja memiliki kekuatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja dalam keputusan yang dirasakan merugikan tenaga kerja atau menguntungkan pemberi kerja, sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan wajib yang kewenangan dalam hal penyelenggaraannya diserahkan kepada pemerintah daerah kabupaten/kota sesuai dengan yang tercantum dalam Lampiran huruf G, Undang-undang No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan telah diubah dalam Undang-undang No.11 Tahun 2020. Dengan undang-undang tersebut pemerintah daerah kabupaten/kota memiliki kewenangan dalam membuat peraturan daerah yang bertujuan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja yang ada termasuk pemberdayaannya.

B. Identifikasi Masalah

Sampai saat ini Pemerintah Daerah Kabupaten Jembrana belum memiliki landasan hukum yang memadai dalam rangka memberikan usaha-usaha penyelenggaraan ketenagakerjaan yang ada. Ketiadaan landasan hukum yang jelas yang berupa peraturan daerah dapat mengakibatkan permasalahan ketenagakerjaan yang muncul serta masalah yang ada di dalam hubungan industrial antara tenaga kerja dengan pemberi kerja tidak dapat diselesaikan dengan cepat dan dapat diterima oleh kedua belah pihak. Untuk menghindari permasalahan ketenagakerjaan yang sangat potensial terjadi di tingkat kabupaten, maka landasan hukum berupa peraturan daerah sangat diperlukan. Dengan demikian dalam

kajian ini diperlukan identifikasi secara komprehensif tentang berbagai hal yang menyangkut persoalan ketenagakerjaan yang perlu diatur sesuai dengan permasalahan atau kondisi yang ada di Kabupaten Jembrana. Berikut dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah alasan yang mendorong diperlukannya Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan?
2. Hal-hal apa saja yang dapat dijadikan rekomendasi dalam rangka membentuk Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Jembrana
3. Apa yang menjadi pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis dan yuridis dalam pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Jembrana tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan?
4. Apa sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan dan arah pengaturan pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Jembrana tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan?

C. Tujuan dan Kegunaan

Naskah Akademik untuk Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Jembrana tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ditujukan untuk:

1. Menggali dasar-dasar teoretik dan fakta empirik tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Jembrana.
2. Mengungkap landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis untuk memberikan argumentasi akademik tentang urgensi pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Jembrana tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, sehingga dapat menjadi landasan ilmiah bagi penyusunan rancangan Peraturan Daerah tersebut.

3. Memberikan arah dan menetapkan ruang lingkup bagi penyusunan Rancangan Peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
4. Menyerap aspirasi masyarakat tentang substansi norma dalam Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Jembrana tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Kegunaan Naskah Akademik Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, adalah menyusun landasan pengaturan dalam bentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Sebagai bahan masukan bagi pembuatan rancangan yang digunakan sebagai dasar hukum dalam melakukan pelaksanaan dan pengawasan tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

D. Metode Penelitian

Dalam penyusunan naskah akademik ini yang nantinya akan menjadi dasar dalam penyusunan rancangan peraturan daerah tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan, menggunakan metode penelitian tertentu sesuai dengan pendekatan yang digunakan. Penyusunan naskah akademik ini adalah sebuah laporan kegiatan yang penyusunannya berdasarkan kajian atau penelitian tertentu sehingga naskah ini menjadi bernilai ilmiah yang didasarkan atas data, informasi dan kondisi riil di lapangan. Jika dilihat dari output yang dihasilkan nantinya berupa rancangan peraturan daerah maka metode penelitian yang digunakan adalah *Policy Research* atau penelitian kebijakan yang diperlukan oleh sebuah Lembaga dalam merancang kebijakan yang diperlukan sesuai dengan kondisi yang ada. Dengan demikian diperlukan sebuah metode penelitian untuk riset kebijakan (*Methods for Policy Research*). Pendekatan yang digunakan dalam *Policy Research* ini adalah pendekatan kuantitatif/Ilmiah/scientific dengan tingkat eksplanasi deskriptif. Jenis data yang akan dijadikan dasar untuk mengidentifikasi

permasalahan yang ada adalah data kuantitatif maupun data kualitatif yang diperoleh dari sumber data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi sebagai metode yang utama dalam kajian ini.

Penyusunan Peraturan Daerah ditujukan untuk mengatasi masalah yang ada sehingga memerlukan pemecahan yang akan disampaikan dalam peraturan tersebut. Dengan demikian Langkah pertama yang harus dilakukan adalah mengidentifikasi masalah-masalah yang terkait dengan perlindungan tenaga kerja yang akan diatasi. Setelah jelas permasalahan yang akan diatasi, kemudian menjelaskan dan menyusunnya dalam pasal-pasal mana masing-masing masalah akan disampaikan cara pemecahannya, sehingga semua masalah yang terkait dengan perlindungan tenaga kerja yang ada di Kabupaten Jembrana dapat diatasi melalui peraturan yang dibuat.

Secara umum langkah-langkah yang akan ditempuh dalam penyusunan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut.

1. Melakukan identifikasi masalah yang terjadi terkait dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang belum terserap di pasar kerja, maupun tenaga kerja yang telah terserap. Selain itu juga diidentifikasi permasalahan dalam hubungan industrial yang terjadi antara tenaga kerja dengan pemberi kerja.
2. Melakukan identifikasi pada berbagai landasan hukum yang telah ada yang dapat digunakan sebagai dasar dalam pembuatan peraturan daerah tersebut
3. Tahapan selanjutnya Menyusun rancangan naskah akademik
4. Menyusun rancangan Peraturan Daerah
5. Melakukan konsultasi publik untuk perbaikan rancangan peraturan daerah yang telah disusun

6. Pembahasan rancangan peraturan daerah oleh DPRD
7. Melakukan perbaikan Rancana Peraturan Daerah
8. Pengesahan Peraturan Daerah

Secara garis besar demikian metode penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan naskah akademik ini yang akan menjadi dasar dalam penyusunan peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Jembrana. Masing-masing tahapan atau Langkah-langkah yang disampaikan sebelumnya disesuaikan dengan jadwal yang tersedia untuk kegiatan ini.

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN EMPIRIS UMKM

A. Kajian Teoritis

1. Ketenagakerjaan

Menurut undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sopomo (2003), memberikan pengertian perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Tenaga kerja menjadi bagian dari komponen bangsa yang menggerakkan pembangunan perekonomian baik pada tingkat nasional maupun daerah. Tenaga kerja perlu dibina dan dilindungi keberadaannya dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual.

Tenaga kerja menurut Hamzah (1999), tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER04/MEN/1994, Tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan social tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan.

Badan Pusat Statistik (2023) mendefinisikan tenaga kerja (*manpower*) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja (*employed*),

- a. tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas;
- b. tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu; dan
- c. tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja 0 > 1 jam perminggu.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas, penyaluran dan penempatan serta pembinaan dan perlindungan terhadap tenaga kerja khususnya di daerah. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan memiliki berbagai tujuan diantaranya pertama, memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan. Kedua, mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja. Ketiga, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja

dalam mewujudkan kesejahteraan. Lingkup penyelenggaraan ketenagakerjaan mencakup berbagai hal seperti:

- a) Pelatihan dan pemagangan tenaga kerja
- b) Pencari kerja dan pemberi kerja
- c) Rekrutmen dan seleksi tenaga kerja
- d) Penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja
- e) Hubungan kerja dan pengupahan
- f) Hubungan industrial dan kesejahteraan tenaga kerja
- g) Pelayanan ketenagakerjaan dan jaminan sosial, dan sebagainya.

2. Penawaran Tenaga Kerja

Secara umum, penawaran tenaga kerja mengandung arti jumlah penduduk yang sedang dan siap untuk bekerja dan juga kualitas usaha kerja yang diberikan (Simanjuntak, 1998). Penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh jumlah penduduk dan struktur umur. Semakin banyak penduduk dalam umur anak-anak, penduduk bersekolah dan penduduk mengurus rumah tangga, semakin kecil jumlah yang tergolong sebagai tenaga kerja. Penawaran tenaga kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti pendidikan, jam bekerja dan sebagainya.

Secara umum, ketersediaan tenaga kerja dapat dilihat melalui besaran tingkat partisipasi angkatan kerja (*labor force participation*). Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) adalah persentase penduduk usia 15 tahun ke atas yang merupakan angkatan kerja. TPAK mengindikasikan besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi dalam wilayah. Semakin tinggi TPAK, semakin tinggi pula ketersediaan (penawaran) tenaga kerja untuk memproduksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. Penawaran tenaga kerja tidak hanya memperhatikan jumlah orang yang bekerja, akan tetapi juga perlu memperhatikan jumlah jam bekerja dan usaha produktif

yang diberikan setiap pekerja serta perbedaan tingkat pendidikan dan latihan kerja yang dimiliki pekerja.

Ketersediaan tenaga kerja dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kategori.

Pertama, tenaga kerja yang dikelompokkan berdasarkan tingkat pendidikan. Tenaga kerja dibagi berdasarkan pada tingkat pendidikan terakhir yang ditamatkan. Pendidikan menyiapkan tenaga kerja agar dapat bekerja secara produktif karena kualitasnya. Pendidikan mampu memberikan sumbangan terhadap peningkatan output wilayah maupun nasional melalui peningkatan ketrampilan dan produktivitas kerja. Berdasarkan teori human capital, semakin tinggi pendidikan, semakin tinggi produktivitas tenaga kerja sehingga semakin besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan ekonomi suatu masyarakat.

Kedua, kelompok berdasarkan status pekerjaan utama. Kategori ini dibagi menjadi beberapa jenis pekerjaan utama yaitu berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar, berusaha dibantu buruh tetap, buruh/karyawan/pegawai, pekerja bebas di pertanian, pekerja bebas di non pertanian dan pekerja keluarga/tidak dibayar.

2. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh produsen (perusahaan, instansi dan sebagainya). Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan faktor lainnya yang mempengaruhi permintaan hasil produksi. Oleh karena itu, kenaikan permintaan tenaga kerja tergantung pada kenaikan permintaan konsumen akan barang yang diproduksi oleh pengusaha.

Gambaran dari permintaan tenaga kerja ditunjukkan oleh besarnya tenaga kerja yang terserap dalam proses produksi. Secara umum, serapan tenaga kerja ini dapat dilihat secara sektor

lapangan pekerjaan utama maupun status pekerjaan. Serapan tenaga kerja menurut lapangan pekerjaan utama dapat dibagi menjadi beberapa sektor yaitu (BPS, 2023):

- a. Pertanian, perikanan, kehutanan, perkebunan, perburuan, dan perikanan
- b. Pertambangan dan penggalian
- c. Industri
- d. Listrik, gas, dan air minum
- e. Konstruksi
- f. Perdagangan, rumah makan dan jasa akomodasi
- g. Lembaga keuangan, real estate, usaha persewaan dan jasa perusahaan
- h. Jasa kemasyarakatan
- i. Sosial dan perorangan
- j. Belum jelas batasannya
- k. Lainnya
- l. Tak terjawab

Kategori kedua berdasarkan status pekerjaan formal dan informal (BPS, 2023). Status pekerjaan formal meliputi:

- a. Berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar
- b. Buruh/karyawan/pegawai

Status pekerjaan informal adalah meliputi:

- a. Berusaha sendiri
- b. Berusaha dbantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar
- c. Pekerja bebas di peranian
- d. Pekerja bebas di non pertanian
- e. Pekerja keluarga/tidak dibayar.

4. Kesempatan Kerja dan Pengangguran

Dalam teori ekonomi makro, pembangunan ekonomi merupakan pertumbuhan ekonomi yang diiringi oleh perubahan pada distribusi output danstruktur ekonomi, peningkatan

kontribusi sektor industri dan jasa, serta peningkatan pendidikan dan keterampilan angkatan kerja. Pertumbuhan ekonomi daerah dapat bersumber dari peningkatan modal melalui investasi dan tabungan masyarakat, peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga kerja melalui pertumbuhan angkatan kerja dan peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta adanya penyempurnaan teknologi dalam proses produksi.

Peningkatan dari sisi permintaan atas produksi barang dan jasa akan mendorong peningkatan penggunaan input faktor produksi. Salah satu input factor produksi yang penting adalah tenaga kerja. Dengan peningkatan kapasitas produksi dapat mendorong terciptanya kesempatan kerja dan meningkatkan penggunaan tenaga kerja. Pembangunan tenaga kerja dapat memiliki dua makna penting, yakni sebagai subyek pembangunan, dimana tenaga kerja sebagai pelaku dalam peningkatan pertumbuhan ekonomi (input faktor produksi) serta sebagai obyek pembangunan, dimana tenaga kerja sebagai unsur yang diprioritaskan untuk peningkatan kualitas hidup (quality of life) yang mencakup peningkatan pendapatan, kesehatan dan pendidikan.

Jika pembangunan berorientasi pada pertumbuhan ekonomi yang cepat dan menggunakan modal (investasi) dan teknologi yang tinggi, maka penggunaan tenaga kerja akan relatif berkurang digantikan oleh mesin, sehingga tenaga kerja dengan kemampuan dan kualitas Pembangunan tenaga kerja dapat memiliki dua makna penting, yakni sebagai subyek pembangunan, dimana tenaga kerja sebagai pelaku dalam peningkatan pertumbuhan ekonomi (input faktor produksi) serta sebagai obyek pembangunan, dimana tenaga kerja sebagai unsur yang diprioritaskan untuk peningkatan kualitas hidup (quality of life) yang mencakup peningkatan pendapatan,

kesehatan dan pendidikan. Jika pembangunan berorientasi pada pertumbuhan ekonomi yang cepat dan menggunakan modal (investasi) dan teknologi yang tinggi, maka penggunaan tenaga kerja akan relatif berkurang digantikan oleh mesin, sehingga tenaga kerja dengan kemampuan dan kualitas.

Menurut Todaro (2000), secara tradisional pertumbuhan penduduk dan pertumbuhan angkatan kerja dianggap sebagai salah satu faktor positif yang memacu pertumbuhan ekonomi. Jumlah tenaga kerja yang lebih besar akan menambah tenaga kerja produktif, sedangkan pertumbuhan yang lebih besar akan memperbesar ukuran pasar domestiknya. Hal ini bisa terjadi apabila tenaga kerja produktif tersebut dapat terserap pada kesempatan kerja yang tersedia, dan akan menjadi masalah apabila pertumbuhan tenaga kerja jauh melebihi kesempatan kerja yang tersedia, yakni terciptanya pengangguran. Tingkat pengangguran adalah perbandingan jumlah penganggur dengan jumlah angkatan kerja (dalam persen). Pengangguran dapat diberdakan ke dalam berbagai kategori. Jika dilihat berdasarkan sebab terjadinya, pengangguran dapat diberdakan menjadi 3 yaitu

- a. Pengangguran friksional; pengangguran yang terjadi karena kesulitan temporer dalam mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja yang ada. Kesulitan ini dapat berbentuk sekedar waktu yang diperlukan selama prosedur pelamaran dan seleksi atau terjadi karena faktor jarak atau kurangnya informasi.
- b. Pengangguran struktural; pengangguran yang terjadi karena perubahan dalam struktur atau komposisi perekonomian. Pada umumnya pengangguran ini lebih panjang dari lamanya pengangguran friksional.

- c. Pengangguran musiman; penangguran yang terjadi karena pergantian musim sehingga sifatnya cenderung temporer.

Pendekatan angkatan kerja yang membedakan orang menganggur dan bekerja dapat pula dilakukan dengan pendekatan penggunaan tenaga kerja (labor utilization approach). Pendekatan ini menitikberatkan pada seseorang apakah dia cukup dimanfaatkan dalam kerja yang dilihat dari jumlah jam kerja, produktivitas dan pendapatan yang diperoleh. Pendekatan ini membedakan angkatan kerja menjadi 3 golongan:

- a. Menganggur; orang yang sama sekali tidak bekerja
- b. (open employed) dan berusaha mencari kerja.
- c. Setengah menganggur (underemployed); mereka yang memiliki produktivitas dan jam bekerja rendah
- d. Bekerja penuh.

5. Perjanjian Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mendefinisikan perjanjian kerja adalah “Perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Undang-undang memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu (pekerja) mengikat diri untuk bekerja pada pihak yang lain (pengusaha), selama waktu tertentu dengan menerima upah (pasal 1601 huruf a KUH Perdata). Pembuatan Perjanjian Kerja

biasanya didahului dengan masa percobaan. Namun demikian apabila pengusaha atau manajer menilai bahwa calon karyawan tidak perlu melalui masa percobaan, dapat pula suatu perjanjian tanpa didahului dengan masa percobaan ini.

Perjanjian kerja merupakan dasar hukum yang paling utama dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan lisan. Dasar dari perjanjian kerja adalah:

- a. adanya kesepakatan kedua belah pihak;
- b. adanya kemampuan atau kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan oleh pengusaha; dan
- d. bahwa pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan yang berlaku.

Pasal 1 angka 15 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa :

- a. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah.
- b. Hubungan kerja adalah suatu hubungan pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu.

6. Pelatihan dan Pemagangan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, yang dimaksud dengan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan

kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja memiliki prinsip dasar sebagai berikut:

- a. Berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM
- b. Berbasis pada kompetensi kerja
- c. Tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah dan masyarakat
- d. Bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat
- e. Diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

Program pelatihan kerja disusun berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yaitu rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain berdasarkan SKKNI, program pelatihan kerja juga disusun berdasarkan standar internasional dan/atau standar khusus.

Pelatihan kerja diselenggarakan dengan metode pelatihan kerja yang relevan, efektif dan efisien dalam rangka menapai standar kompetensi kerja. Metode pelatihan kerja dapat dilakukan melalui pelatihan di tempat kerja dan/atau pelatihan di lembaga pelatihan kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah yang telah memiliki tanda daftar atau lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Metode pelatihan di tempat kerja dilakukan dengan pemagangan. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah

bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai ketrampilan atau keahlian tertentu. Manfaat dari pemagangan adalah untuk penguasaan teknis, ketrampilan non teknis (soft-skills), dan menumbuhkan suasana kerja yang mendorong terciptanya inovasi dari peserta magang atau pekerja di perusahaan yang bersangkutan(ILO, 2015).

Program pemagangan melibatkan berbagai pihak yaitu perusahaan, pemangag dan juga lembaga pelatihan ketrampilah (LPK). Jika perusahaan memiliki Departemen/Divisi Pelatihan, maka perusahaan dapat melaksanakan program pelatihan dan pemagangan sendiri tanpa kerja sama dengan LPK. Perusahaan diwajibkan untuk membuat perjanjian pemagangan dengan peserta/pekerja yang memuat hak dan kewajiban peserta/pekerja, hak dan kewajiban penyelenggara program serta jenis program dan kejuruan. Dengan demikian, pelatihan dan pemagangan merupakan bagian dari proses penempatan tenaga kerja agar tenaga kerja memiliki standar kompetensi yang dibutuhkan.

7. Pengupahan

Struktur dan Skala Upah diatur dalam Kempen No. 49 Tahun 2004. Berdasarkan Kepmen tersebut,yang dimaksud dengan upah tenaga kerja ialah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundangan-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Komponen upah terdiri dari sebagai berikut.

Upah pokok

Suatu imbalan dasar yang telah dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.

Fasilitas

Kenikmatan dalam bentuk nyata / natur karena hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh. Seperti sarana kantin, sarana ibadah, fasilitas antar jemput, dan sebagainya.

Bonus

Pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena prestasi.

Upah dan produktivitas tenaga kerja memiliki hubungan yang sangat erat. Keduanya memiliki hubungan timbal balik. Tenaga kerja yang produktivitasnya rendah akan dibayar rendah dan demikian juga sebaliknya (Sulistiawati, 2012). Di sisi lain, upah juga merupakan stimulant yang sangat sensitif bagi produktivitas tenaga kerja. Ketika tenaga kerja mendapatkan upah yang sesuai dengan kompetensinya akan cenderung menunjukkan peningkatan produktivitasnya. Oleh karena itu, pemberian upah yang manusiawi dan sesuai dengan standar kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja menjadi suatu hal yang penting untuk dilakukan. Di sisi lain, dalam pengupahan juga perlu memperhatikan batasan atau standar kerja sesuai dengan acuan pengupahan yang digunakan. Jika pekerja bekerja melebihi standar/target yang ditentukan, maka pekerja berhak untuk mendapatkan tambahan upah dari kelebihan target tersebut. Hal ini juga akan menambah produktivitas pekerja untuk selalu mencapai target yang telah ditetapkan.

Di Indonesia sendiri terdapat beberapa sistem pengupahan, yaitu sebagai berikut.

- a. Upah menurut waktu
Sistem upah dimana besarnya upah didasarkan pada lama bekerja seseorang. Satuan waktu dihitung per jam, per hari, per minggu atau per bulan.
- b. Upah menurut satuan hasil
Upah didasarkan pada jumlah barang yang dihasilkan oleh seseorang. Satuan hasil dihitung per unit barang, per satuan panjang, atau per satuan berat. Misal upah pemetik daun teh dihitung per kilo.
- c. Upah borongan
Menurut sistem ini pembayaran upah berdasarkan atas kesepakatan bersama antara pemberi dan penerima pekerjaan. Misalnya upah untuk merenovasi rumah.
- d. Sistem bonus
Sistem bonus adalah pembayaran tambahan diluar upah atau gaji yang ditujukan untuk merangsang (memberi insentif) agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggungjawab, dengan harapan keuntungan lebih tinggi. Makin tinggi keuntungan yang diperoleh makin besar bonus yang diberikan pada pekerja.
- e. Sistem mitra usaha
Pembayaran upah sebagian diberikan dalam bentuk saham perusahaan, tetapi saham tersebut tidak diberikan kepada perorangan melainkan pada organisasi pekerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja dapat ditingkatkan menjadi hubungan antara perusahaan dan mitra kerja.

8. Hubungan Industrial

Menurut Undang Undang No13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 16, Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam

proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan industrial merupakan hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Hubungan industrial tersebut harus diciptakan sedemikian rupa agar aman, harmonis, serasi dan sejalan, agar perusahaan dapat terus meningkatkan produktivitasnya untuk meningkatkan kesejahteraan semua pihak yang terkait atau berkepentingan terhadap perusahaan tersebut.

Pihak-pihak terkait tersebut adalah

- a. pemerintah,
- b. pekerja dan serikat pekerja serta
- c. pengusaha dan organisasi pengusaha.

Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan tindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pekerja dan serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan beserta keluarganya. Pengusaha dan organisasi mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Hubungan industrial dapat dilaksanakan melalui sarana:

- a. serikat pekerja/serikat buruh
- b. organisasi pengusaha
- c. lembaga kerja sama bipartite

- d. lembaga kerja sama tripartite
- e. peraturan perusahaan
- f. perjanjian kerja bersama
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- h. h) lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

B. Kajian Empiris

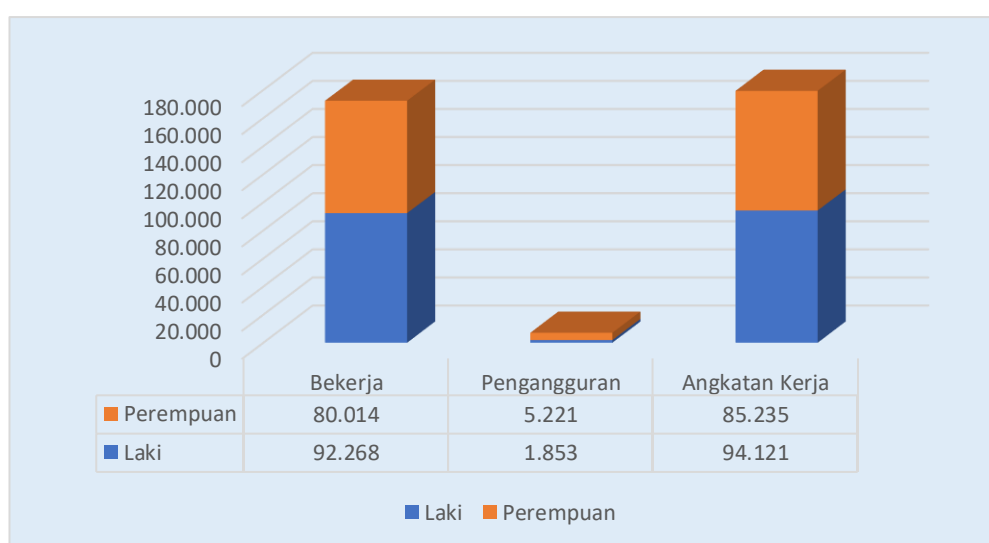
1. Profile Ketenagakerjaan di Kabupaten Jembrana

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Batasan BPS, seseorang dikatakan telah memasuki kategori penduduk usia kerja ketika telah berumur 15 tahun.

Pada tahun 2022, di antara jumlah penduduk di Kabupaten Jembrana, sebanyak 78 persen yang berusia 15 tahun ke atas atau tergolong penduduk usia kerja. Menurut aktivitas yang dilakukannya, penduduk usia kerja dapat digolongkan menjadi dua kategori yakni angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Diantara penduduk usia kerja di Kabupaten Jembrana pada tahun 2022, sebanyak 80 persen termasuk angkatan kerja, sedangkan 20 persen sisanya termasuk pada kategori bukan angkatan kerja.

Persentase penduduk yang tergolong sebagai angkatan kerja diantara penduduk usia kerja menghasilkan suatu indikator yang biasa disebut dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Indikator tersebut merupakan salah satu indikator ketenagakerjaan yang seringkali digunakan sebagai tolak ukur potensi tenaga kerja di suatu daerah. Indikator TPAK dapat menggambarkan besaran penduduk yang siap kerja di suatu daerah. TPAK Kabupaten Jembrana tahun 2022 sebesar 80,60

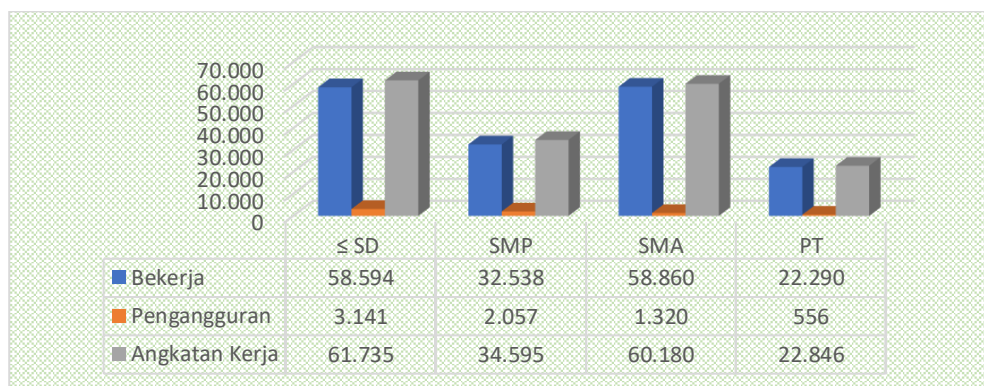
persen artinya dari 100 penduduk usia kerja di Kabupaten Jembrana, 75-76 orang yang tersedia untuk melakukan berbagai aktifitas ekonomi. Di antara jumlah tersebut, 94.121 orang (52,48 persen) diantaranya merupakan penduduk laki-laki dan 85.235 orang (50,75 persen) sisanya merupakan penduduk perempuan. Berdasarkan jumlah Angkatan kerja di Kabupaten Jembrana memiliki kegiatan utama bekerja 172.282 (96,06 persen) dan sisanya pengangguran 7.074 orang (3,94 persen) (Kab. Jembrana dalam Angka, 2023 diolah)



Gambar 1 : Jumlah Angkatan Kerja Berdasarkan Jenis Kegiatan dan Jenis Kelamin Di Kabupaten Jembrana, 2022

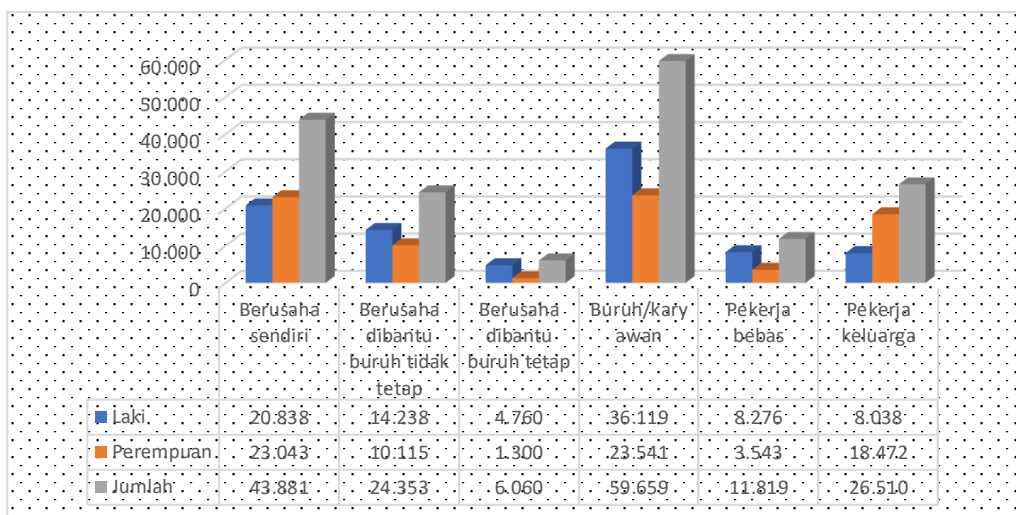
Berdasarkan Pendidikan jumlah Angkatan kerja yang bekerja di Kabupaten Jembrana tahun 2022 berdasarkan berpendidikan $\leq$ Sekolah Dasar (SD) 58.594 orang (34 persen), Sekolah Menengah Pertama (SMP) 32.538 orang (19 persen), Sekolah Menengah Atas (SMA) 58.860 orang (34 persen) dan Perguruan Tinggi (PT) 22.290 orang (13 persen). Sedangkan yang pengangguran berdasarkan pendidikan paling banyak berpendidikan $\leq$ Sekolah Dasar (SD) 3.141 orang (44 persen) dan paling sedikit berpendidikan Perguruan Tinggi 8 persen. Hal ini menunjukkan bahwa pasokan tenaga kerja di Kabupaten Jembrana dapat dikatakan masih berada pada level pendidikan

yang relatif rendah. Dengan tingkat pendidikan tersebut, pada umumnya tenaga kerja yang berstatus sebagai buruh/karyawan cenderung tergolong sebagai tenaga kerja bersifat informal dengan pendapatan yang tidak tetap.



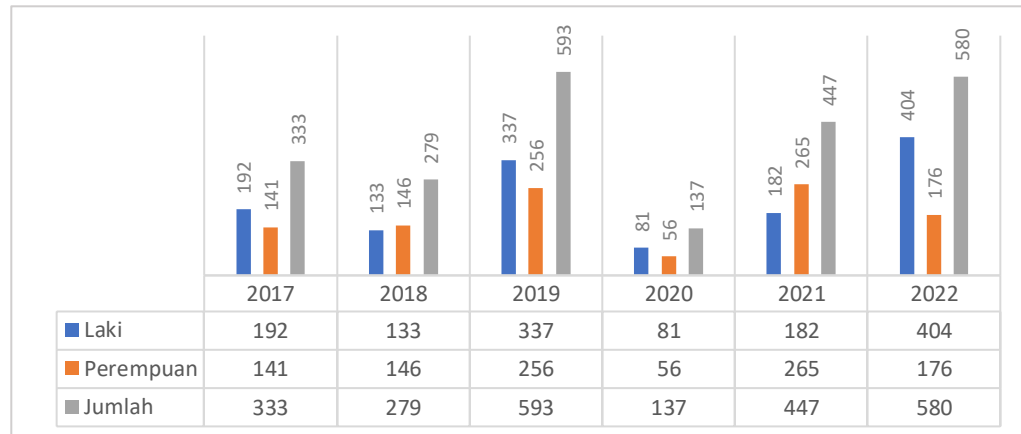
Gambar 2 : Jumlah Angkatan Kerja Berdasarkan Jenis Kegiatan dan Pendidikan Di Kabupaten Jembrana, 2022

Angkatan Kerja yang Bekerja Berdasarkan Status Pekerjaan Utama tahun 2022 yang Berusaha sendiri 43.881 orang (25 persen), Berusaha dibantu buruh tidak tetap 24.353 orang (14 persen), Berusaha dibantu buruh tetap 6.060 orang (4 persen), Buruh/karyawan 59.659 orang (35 persen), Pekerja bebas 11.819 orang (7 persen), Pekerja keluarga 26.510 orang (15 persen).



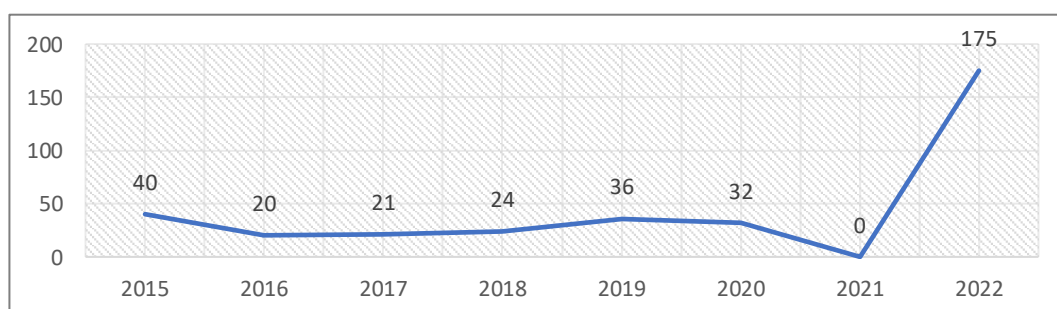
Gambar 3 : Jumlah Angkatan Kerja yang Bekerja Berdasarkan Status Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin Di Kabupaten Jembrana, 2022

Data Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Denpasar Bali yang berasal dari Jembrana 2017-2022 mengalami peningkatan kecuali tahun 2020 dan 2021 sempat mengalami penurunan karena Pandemi Covid-19.



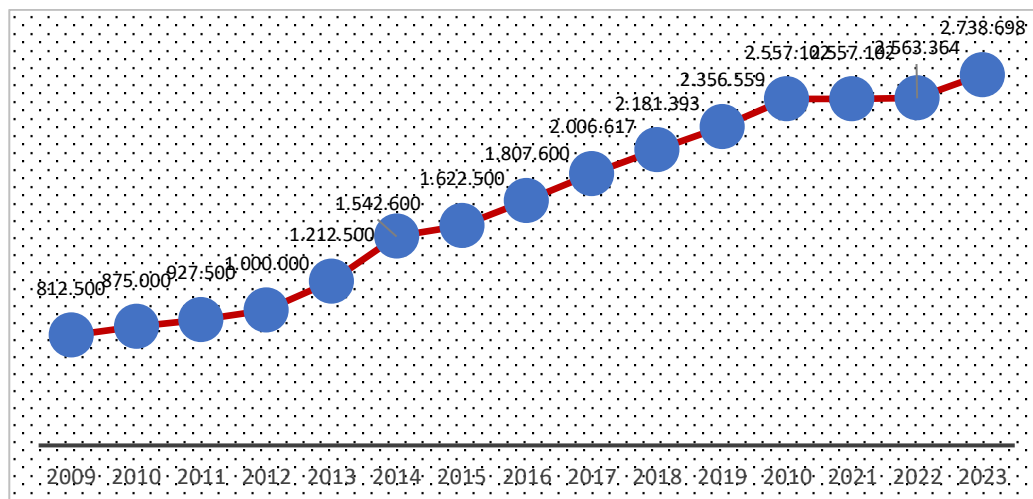
Gambar 4 : Data Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Denpasar Bali yang Berasal dari Jembrana Menurut Jenis Kelamin, 2017-2022

Jumlah Tenaga kerja magang ke Jepang yang diberangkatkan Pemkab Jembrana dari tahun 2015-2022 relatif meningkat kecuali tahun 2021 tidak ada keberangkatan karena Pandemi Covis-19. Paling banyak tenaga kerja berangkat magang ke Jepang tahun 2022 yaitu sebanyak 175 orang.



Gambar 5 : Jumlah Peserta Magang ke Jepang dari Kabupaten Jembrana, 2015-2022

Upah Minimum Regional Kabupaten Jembrana setiap tahun mengalami kenaikan yang menyesuaikan dengan tingkat inflasi.



Gambar 6 : Upah Minimum Kabupaten (UMK) Jember
Tahun 2009-2023

2. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Jember

Beberapa kebijakan yang telah diambil oleh Pemkab Jember dalam ketenagakerjaan melalui Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja adalah sebagai berikut.

- Program magang ke Jepang, memberangkatkan magang bagi angkatan kerja Jember ke Jepang melalui seleksi sebelumnya. Mereka bekerja magang pada sektor industri pengolahan makanan, konstruksi, pengelasan, dengan masa magang selama 3 tahun, dan dapat diperpanjang kembali hingga 2 tahun.
- Peraturan Bupati Jember No 31 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Kesehatan, dengan mewajibkan pemberi kerja yang beroperasi di wilayah Kabupaten berkewajiban mendaftarkan dirinya dan/atau pekerja dalam program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.
- Program pelatihan secara reguler dalam berbagai jenis usaha, baik menggunakan dana Anggaran Pendapatan Belanja Negara

(APBN), Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) dan Dana Insentif daerah (DID)

Kebijakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Jembrana belum memiliki landasan hukum yang memadai dalam rangka memberikan perlindungan dan usaha-usaha pemberdayaan bagi tenaga kerja yang ada. Ketidadaan landasan hukum yang jelas yang berupa peraturan daerah dapat mengakibatkan permasalahan ketenagakerjaan yang muncul antar tenaga kerja yang ada, serta masalah yang ada di dalam hubungan industrial antara tenaga kerja dengan pemberi kerja tidak dapat diselesaikan dengan cepat dan dapat diterima oleh kedua belah pihak. Berdasarkan hal tersebut Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sangat urgent untuk diadakan, yang mengatur permasalahan ketenagakerjaan yang ada di Kabupaten Jembrana, sebagai dasar hukum dalam mengambil keputusan strategis bagi Pemkab Jembrana melalui Dinas terkait.

C. Kajian Terhadap Implikasi Pada Aspek Kehidupan Masyarakat dan Dampaknya Pada Aspek Beban Keuangan Daerah

Pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Jembrana tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan sarana untuk menjaga agar terlaksananya :

- 1) terwujudnya Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagai bentuk berkaitan dengan ketenagakerjaan bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.
- 2) terwujudnya pemahaman terkait dengan batasan dan hubungan yang jelas tentang hak, tanggung jawab, kewajiban, dan kewenangan seluruh pihak yang terkait dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

- 3) terpenuhinya penyelenggaraan P Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
- 4) terwujudnya perlindungan dan kepastian hukum bagi pemberi kerja dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Pembentukan Peraturan Daerah Jembrana tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan membawa implikasi pada aspek keuangan daerah, sehingga sangat diperlukan adanya pengaturan.

BAB III

EVALUASI DAN ANALISIS

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT

Evaluasi dan analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang terkait dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilakukan untuk mengetahui kondisi hukum yang ada, keterkaitan Peraturan Daerah yang akan dibentuk dengan Peraturan perundang-undangan lain, harmonisasi secara vertikal dan horisontal, serta status Peraturan Daerah yang ada. Hasil analisis tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut.

A. Ruang Lingkup Pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sampai saat itu di Kabupaten Jembrana belum ada diatur dalam Peraturan dan Perundang-undangan. Kebijakan yang telah diambil oleh Pemkab Jembrana dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan seperti Program magang ke Jepang, Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Kesehatan melalui Peraturan Bupati Jembrana No 31 Tahun 2017 dan Program Pelatihan Secara Regular dalam Berbagai Jenis Usaha. Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sangat urgent untuk diadakan, sebagai dasar hukum dalam mengambil keputusan strategis bagi Pemkab Jembrana melalui Dinas terkait. Penetrasi hukum yang diatur Ketenagakerjaan merupakan urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar yang menjadi kewenangan daerah mencakup lingkup sebagai berikut.

1. Penyelenggaraan ketenagakerjaan yang belum terserap di pasar kerja

Pemerintah daerah juga memiliki tanggung jawab terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan yang belum terserap di pasar

kerja, apalagi adanya persaingan dari tenaga kerja yang masuk ke kabupaten Jember dari luar daerah kabupaten, sehingga dengan dilakukannya pemberdayaan kepada mereka diharapkan mereka lebih cepat terserap di pasar kerja. Data menunjukkan bahwa masih ada pengangguran yang relative tinggi di Kabupaten Jember. Data pada tahun 2021 menunjukkan persentase tingkat pengangguran secara total di Kabupaten Jember mencapai 4,11 persen (BPS Kabupaten Jember, 2022). Tingkat pengangguran ini yang merupakan tingkat pengangguran yang relative tinggi. Data juga menunjukkan bahwa tingkat pengangguran jika dilihat dari Pendidikan yang ditamatkan paling tinggi berasal dari mereka yang tamat SLTA yang mencapai sekitar 5,91 persen atau hampir 6 persen, sedangkan tingkat pengangguran terendah dimiliki oleh mereka yang berpendidikan tinggi yaitu hanya sekitar 2,68 persen (BPS Kabupaten Jember, 2022). Tingginya tenaga kerja yang berpendidikan SLTA yang belum terserap di pasar kerja dapat mencerminkan mereka perlu ditingkatkan keberdayaannya melalui berbagai program pemberdayaan yang dapat juga dilakukan oleh pihak swasta. Program pemberdayaan untuk masyarakat khususnya tenaga kerja yang ada untuk meningkatkan keberdayaan mereka dapat dilakukan dengan berbagai program pelatihan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka selain juga sebagai salah satu cara yang dapat ditempuh untuk mengikuti sertifikasi untuk keahlian atau keterampilan tertentu.

Data dalam sumber yang sama juga menunjukkan bahwa masyarakat yang menginginkan mengikuti pelatihan jumlahnya jauh lebih banyak dibandingkan dengan mereka yang mengikuti atau sebagai peserta pelatihan tersebut. Di setiap kecamatan peminat dan peserta pelatihan memang berbeda, dimana jumlah

peminat pelatihan di berbagai bidang jauh lebih banyak dibandingkan dengan peserta pelatihannya. Data pada tahun 2021 menunjukkan jumlah tenaga kerja yang berminat mengikuti pelatihan di seluruh kecamatan sebanyak 463 orang sedangkan yang mengikuti pelatihan di seluruh kecamatan hanya sebanyak 155 orang (BPS Kabupaten Jembrana, 2022). Kondisi ini dapat disebabkan oleh 2 kemungkinan, pertama terjadi kekurangan tempat pelatihan, sehingga harus mengantre, atau karena adanya ketidaksesuaian antara jenis pelatihan yang diinginkan dengan jenis pelatihan yang tersedia. Permasalahan ini tentunya membutuhkan jalan keluar agar tenaga kerja dapat meningkatkan keberdayaannya sehingga mempercepat mereka terserap di pasar kerja, dengan kata lain dapat menurunkan tingkat pengangguran yang ada.

Berdasarkan data yang ada akan lebih optimal jika diarahkan pada tenaga kerja yang tamat SLTA, mengingat mereka yang lebih urgen untuk mendapatkannya. Dengan demikian dapat diatur dalam peraturan daerah tentang hal ini yaitu berbagai jenis pelatihan dapat dibangun oleh pemerintah daerah atau Lembaga swasnya lainnya yang memerlukan pengaturan agar ada kesempatan yang sama bagi tenaga kerja yang ada yang belum terserap di pasar kerja untuk memperoleh peningkatan keberdayaan mereka sehingga dapat menurunkan tingkat pengangguran. Untuk mencapai tujuan ini banyak hal yang dapat diatur dalam Peraturan Daerah yang akan disusun seperti persyaratan dalam membangun/mendirikan Lembaga pelatihan, jenis-jenis pelatihan yang dapat dibangun, persyaratan peserta pelatihan, persyaratan mendirikan Lembaga pelatihan kerja, tanggung jawab Lembaga pelatihan, kewajiban dan tugas-tugas Lembaga pelatihan kerja, dan sebagainya yang dapat dimasukkan ke dalam peraturan daerah, sehingga jelas

bagi seluruh pemangku kepentingan. Lembaga pelatihan kerja swasta ini sering disebut sebagai Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja Swasta (LPKS).

2. Penyelenggaraan ketenagakerjaan yang telah memiliki hubungan industrial dengan pemberi kerja

Penyelenggaraan ketenagakerjaan yang telah memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja adalah salah satu cara yang dapat ditempuh oleh pemberi kerja atau perusahaan untuk meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja yang dimiliki. Tujuan terakhirnya adalah untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang bersangkutan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan. Dengan demikian pemberdayaan pada tenaga kerja yang telah ada dalam perusahaan menjadi suatu kegiatan yang dapat dilakukan oleh perusahaan selain memberikan manfaat bagi perusahaan juga akan meningkatkan motivasi kerja dan juga hak untuk mendapatkan kesejahteraan yang lebih tinggi sesuai dengan amanat UUD 1945 yang telah tercantum dalam Alinea IV seperti yang telah disebutkan sebelumnya. Perusahaan atau Lembaga tempat bekerja seyogyanya merancang kegiatan pelatihan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja yang dimiliki. Kegiatan pemberdayaan yang dapat dilakukan melalui kegiatan Pendidikan dan pelatihan selain dapat dilakukan sendiri di dalam perusahaan/ Lembaga, juga dapat dilakukan diluar perusahaan/Lembaga dengan mengirimkan tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan/Lembaga untuk meningkatkan kompetensinya.

Memberikan kesempatan kepada tenaga kerja yang ada dalam perusahaan/Lembaga untuk meningkatkan kompetensinya melalui Pendidikan/pelatihan juga merupakan bagian yang penting dari penghargaan yang diberikan oleh

perusahaan/Lembaga kepada karyawan atau tenaga kerja yang dimiliki. Oleh karena itu siapa yang diberikan kesempatan untuk mengikuti Pendidikan/pelatihan tersebut dengan berdasar pada konsep keadilan. Dengan demikian harus dilakukan pengaturan karena tidak mungkin tenaga kerja berbarengan seluruhnya untuk mengikuti kegiatan tersebut, sehingga pengaturan persyaratan menjadi salah satu cara yang dapat diterapkan dalam menjaga keadilan kesempatan bagi tenaga kerja yang ada. Beberapa persyaratan tertentu dapat digunakan seperti umur, pendidikan minimal yang dimiliki, masa kerja, dan dalam hal-hal tertentu dapat juga menggunakan persyaratan jenis kelamin, bidang pekerjaan/bidang tugas, dan lain-lainnya yang dapat dianggap relevan dengan tujuannya serta dapat menjamin kesempatan yang adil bagi semua tenaga kerja yang ada.

3) Hak dan kewajiban pemberi kerja/perusahaan dan Tenaga Kerja yang dipekerjakan

Hak dan kewajiban pemberi kerja dan juga hak dan kewajiban tenaga kerja yang dipekerjakan sangat perlu dilakukan pengaturan sehingga masing-masing pihak menyadari apa yang boleh dilakukan maupun yang tidak boleh dilakukan. Pengaturan ini juga akan dapat menjamin ketenangan kerja, dan kedua belah pihak akan memiliki kepastian dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Kedua belah pihak memiliki posisi yang berbeda satu dengan yang lainnya, sehingga pengaturan yang tidak merugikan satu pihak dan menguntungkan pihak lainnya sangat diperlukan oleh para pemangku kepentingan, sehingga semuanya dapat menerima dengan baik aturan-aturan tersebut. Beberapa hal yang akan diatur dalam peraturan daerah tentang perlindungan tenaga kerja untuk Kabupaten Jember dapat disampaikan sebagai berikut.

- (1) Upah, upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja minimal harus sama dengan Upah Minimum Kabupaten Jember pada waktu tertentu
- (2) Waktu kerja yang menyangkut hari kerja dalam seminggu, dan jam kerja dalam sehari
- (3) Ketentuan tentang lembur dengan tingkat upahnya
- (4) Ketentuan hari libur nasional, daerah, dan pembayarannya
- (5) Ketentuan tentang cuti, siapa yang memperoleh cuti, kapan cuti dapat diambil untuk pertama kalinya
- (6) Insentif atau bonus yang dapat dibayarkan dengan persyaratan tertentu
- (7) Ketentuan tentang tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan
- (8) Sistem pengupahan yang digunakan
- (9) Perjanjian kerja
- (10) Perselisihan hubungan industrial, konsep dan cara pemecahannya
- (11) Pelatihan kerja yang dapat diikuti karyawan/pekerja
- (12) Serikat pekerja dan aturan-aturannya
- (13) Kegiatan promosi, dan persyaratannya
- (14) Persyaratan untuk mengikuti pemagangan
- (15) Lembaga Kerjasama Bipartit
- (16) Lembaga Kerjasama Tripartit
- (17) Pemutusan hubungan kerja (PHK)
- (18) Kesejahteraan pekerja
- (19) Jumlah dan pengaturan pesangon
- (20) Jaminan sosial
- (21) Keselamatan dan Kesehatan kerja
- (22) Kesetaraan dan keadilan gender dalam perusahaan
- (23) Kejelasan hak dan kewajiban tenaga kerja
- (24) Perlakuan yang sama antar tenaga kerja

- (25) Mendayagunakan tenaga kerja secara manusiawi
- (26) Memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja
- (27) Hak untuk mengikuti sertifikasi kompetensi
- (28) Pengaturan insentif terkait dengan pencapaian target yang ditetapkan
- (29) Penggunaan tenaga kerja dari luar kabupaten
- (30) Pengaturan tentang asuransi kecelakaan kerja
- (31) Pengaturan penyediaan alat perlindungan diri dalam pekerjaan

4) Kewajiban perusahaan dalam menurunkan tingkat pengangguran di daerah

Salah satu kewajiban penting dari perusahaan atau Lembaga dalam sebuah daerah adalah membantu pemerintah daerah dalam menurunkan tingkat pengangguran di daerah sehingga ikut membantu pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam realitanya seringkali terjadi pencari kerja tidak mendapatkan pekerjaannya akibat terdapat kesenjangan informasi dimana lowongan pekerjaan tersebut berada. Sebenarnya jika pencari kerja tersebut mengetahui dimana lowongan pekerjaan tersebut berada mereka sudah berganti statusnya menjadi pekerja atau orang yang sudah terserap di pasar kerja. Namun karena informasi tersebut tidak tersedia kedua-duanya akan rugi yaitu pemberi kerja tidak dapat meningkatkan produksinya karena kekurangan tenaga kerja, sedangkan pencari kerja rugi yaitu belum terserap di pasar kerja sehingga mereka hilang kesempatannya untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengangguran jenis ini yang disebabkan oleh kurangnya informasi tentang lowongan pekerjaan disebut sebagai tingkat pengangguran friksional.

Persoalan tersebut dapat diatasi oleh perusahaan yang memiliki juga tanggung jawab untuk menurunkan tingkat pengangguran friksional tersebut. Dengan demikian perlu diatur dalam peraturan daerah tentang kewajiban perusahaan dalam

menyediakan informasi terkait dengan kesempatan kerja atau lowongan yang tersedia dalam waktu tertentu sehingga masyarakat atau tenaga kerja yang ada dapat mengetahui informasi tersebut. Dapat disebutkan beberapa hal yang dapat diatur dalam peraturan daerah terkait dengan informasi lowongan pekerjaan yang ada dalam perusahaan/Lembaga antara sebagai berikut.

- (1) Setiap perusahaan/lembaga wajib melaporkan lowongan pekerjaan yang ada di perusahaan/lembaganya kepada dinas tenaga kerja
- (2) Setiap perusahaan/Lembaga wajib melaporkan lowongan pekerjaan yang segera akan ada sebagai penggantian tenaga kerja yang memasuki masa pension atau mengundurkan diri atau diputus hubungan kerjanya
- (3) Setiap perusaha/Lembaga wajib melaporkan secara kuantitas dan kualitas/jenis pekerjaan atau jenis jabatan yang belum terisi yang dapat dicarikan dari luar perusahaan/Lembaga sehingga masyarakat memperoleh kesempatan untuk mengisi lowongan tersebut.
- (4) Dalam penyampaian informasi tentang lowongan tersebut paling sedikit memuat tentang nama perusahaan/Lembaga, alamatnya, jumlah tenaga kerja yang akan dicari, jenis tenaga kerja yang akan dicari, persyaratan yang harus dipenuhi, Pendidikan terakhir (ijazah), atau keterampilan (sertifikat kompetensi) yang diperlukan untuk masing-masing jenis pekerjaan yang akan diisi, pengalaman untuk jenis pekerjaan tertentu, umur, jenis kelamin (jika perlu), upah yang akan diterima untuk masing-masing jenis jabatan atau pekerjaan (harus berpedoman kepada UMK Kabupaten Jembrana), KTP atau surat keterangan domisili, Pas foto, dan lain-lain informasi yang dianggap relevan oleh pemberi kerja atau perusahaan/Lembaga.

- (5) Untuk pekerjaan kasar yang tidak membutuhkan keterampilan yang tinggi seperti tulang kebun, petugas kebersihan (cleaning service), atau tenaga keamanan (Satpam), hendaknya perusahaan/lembaga memberikan prioritas kepada tenaga kerja yang ada
- (6) Jika lowongan kerja yang ada di perusahaan/Lembaga tidak dapat dipenuhi oleh tenaga kerja yang ada, maka harus diatur dalam peraturan daerah tentang mekanisme yang akan ditempuh dalam mengisi lowongan yang ada di perusahaan/Lembaga. Pengaturan ini dapat mengacu pada peraturan yang lebih tinggi yang relevan yang telah ada sebelumnya

5) Peran lembaga Pendidikan dan pelatihan dalam menurunkan tingkat pengangguran

Selain peran perusahaan dalam usaha menurunkan tingkat pengangguran di daerah, lembaga Pendidikan dan pelatihan juga memiliki peran yang sangat strategis dalam tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan penyerapan tenaga kerja. Oleh karenanya lembaga Pendidikan dan pelatihan dapat diberikan kesempatan atau kewajiban dalam penanganan masalah ketenagakerjaan khususnya dalam meningkatkan kompetensi atau keterampilan tenaga kerja, dengan harapan output yang dihasilkan dapat lebih cepat terserap di pasar kerja. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan oleh lembaga Pendidikan dan pelatihan dalam mempercepat penurunan tingkat pengangguran atau mempercepat penyerapan tenaga kerja dapat dijelaskan sebagai berikut.

- (1) Lembaga Pendidikan baik di tingkat sekolah menengah atas maupun tingkat Pendidikan tinggi dapat mendirikan Bursa

Kerja Khusus (BKK) dengan mendaftarkannya ke dinas tenaga kerja

- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) di tingkat kabupaten/kota dapat membentuk Bursa Kerja Khusus (BKK) dengan mendaftarkannya ke Dinas Tenaga Kerja
- (3) Persyaratan untuk mendirikan BKK dapat diatur sesuai dengan ketentuan yang terdapat di dinas tenaga kerja
- (4) Salah satu tugas BKK adalah berkaitan dengan penempatan tenaga kerja, artinya BKK akan bertugas untuk mendekatkan penawaran tenaga kerja atau *supply of labor* yang dihasilkan oleh lembaga Pendidikan dan pelatihan dengan permintaan tenaga kerja (*demand for labor*)
- (5) Dalam rangka meningkatkan penempatan tenaga kerja oleh BKK, maka salah satu tugas BKK adalah melakukan identifikasi dan inventarisasi kompetensi atau persyaratan yang harus dipenuhi oleh pencari kerja secara umum dan secara khusus untuk bidang-bidang pekerjaan tertentu. Dengan demikian BKK akan dapat mengurangi kesenjangan kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar kerja dengan kompetensi yang dihasilkan oleh lembaga Pendidikan dan pelatihan
- (6) Tugas lainnya lagi dari BKK adalah melakukan kegiatan *tracer study* (penelusuran lulusan) bagi lulusan yang dihasilkan untuk mengetahui informasi yang sangat penting tentang berbagai hal yang terkait dengan beberapa informasi seperti: a) masa tunggu untuk mendapatkan pekerjaan/lama waktu memperoleh pekerjaan pertama kali setelah selesai melakukan Pendidikan atau pelatihan; b) upah/gaji yang diterima pada pekerjaan yang pertama kali; c) kelemahan atau kekurangan lulusan dalam hal kompetensi atau keterampilan; d) kekuatan/kelebihan lulusan di pasar

kerja; e) keterampilan/kompetensi yang perlu ditambahkan oleh lembaga Pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kesesuaian antara kompetensi yang dihasilkan dengan kebutuhan pasar kerja, dan dapat dilakukan melalui perubahan kurikulum lembaga Pendidikan dan pelatihan; f) kesesuaian harapan lulusan dengan pekerjaan yang diperoleh; g) dan lain-lain yang dipandang perlu oleh lembaga Pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan lembaga ke depan.

(7) BKK juga sangat penting untuk melakukan berbagai kegiatan yang ditujukan untuk memperkecil kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki lulusan dengan kompetensi yang dibutuhkan di pasar kerja.

(8) BKK juga dapat menyampaikan informasi kepada masyarakat melalui Web yang dimiliki tentang berbagai jenis kompetensi yang dimiliki oleh lulusannya, sehingga perusahaan/lembaga yang membutuhkan tenaga kerja dapat memperoleh informasi yang memadai tentang lulusan lembaga Pendidikan/pelatihan untuk mempercepat terserapnya lulusan di pasar kerja. Dengan demikian seyogyanya lembaga Pendidikan/pelatihan memiliki web khusus sehingga informasi yang diberikan dapat berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan.

B. Harmonisasi Peraturan Perundang-Undang Terkait Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

1. Undang Undang Dasar Tahun 1945

Pasal 18 ayat (6) UUD 1945, mengatakan Pemerintah Daerah berhak menentukan Peraturan Daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan. Peraturan Daerah yang mengatur tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan pada dasarnya berpijak pada

landasan konstitusional, yakni Undang Undang Dasar Tahun 1945.

2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Pasal 2

Jang diatur oleh Undang-undang ini ialah keselamatan kerdja dalam segala tempat kerdja, baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam air maupun diudara, jang berada didalam wilajah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenaga kerjaan Di Perusahaan

Pasal 6

- (1) Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari setelah mendirikan, menjalankan kembali atau memindahkan perusahaan.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memuat keterangan :
 - a. identitas perusahaan;
 - b. hubungan ketenaga kerjaan;
 - c. perlindungan tenaga kerja;
 - d. kesempatan kerja.
- (3) Menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat mengatur lebih lanjut perincian keterangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).

Pasal 7

- (1) Setelah menyampaikan laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, pengusaha atau pengurus wajib melaporkan setiap tahun secara tertulis mengenai ketenaga kerjaan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Ketentuan Pasal 6 ayat (2) berlaku pula untuk laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat
Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh

4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 4

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai
- c. dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- d. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- e. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pasal 5

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pasal 11

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pasal 12

- (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja.
- (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri.
- (3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 13

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau Lembaga pelatihan kerja swasta.
- (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.

- (3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam menyelenggarakan pe-latihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 2

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi :

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pasal 3

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Pasal 5

Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

6. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Pasal 2

Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pasal 3

Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.

Pasal 4

Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan pada prinsip :

- a. kegotong-royongan;
- b. nirlaba;
- c. keterbukaan;
- d. kehati-hatian;
- e. akuntabilitas;
- f. portabilitas;
- g. kepesertaan bersifat wajib;
- h. dana amanat; dan
- i. hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta

7. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Pasal 123 Ayat (6) huruf i

- (6) Direksi Perseroan yang akan diambil alih dan Perseroan yang akan mengambil alih dengan persetujuan Dewan Komisaris masing-masing menyusun rancangan Pengambilalihan yang memuat sekurang-kurangnya:
- i. cara penyelesaian status, hak dan kewajiban anggota Direksi, Dewan Komisaris, dan karyawan dari Perseroan yang akan diambil alih;

8. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata

Pasal 26 huruf g dan h

Setiap pengusaha pariwisata berkewajiban:

- g. mengutamakan penggunaan produk masyarakat setempat, produk dalam negeri, dan memberikan kesempatan kepada tenaga kerja yang ada;
- h. meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan dan pendidikan;

9. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Pasal 5 ayat (2)

(2) BPJS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:

- a. BPJS Kesehatan; dan
- b. BPJS Ketenagakerjaan

Pasal 6

- (1) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- (2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program:
 - a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan hari tua;
 - c. jaminan pensiun; dan
 - d. jaminan kematian

Pasal 9

- (1) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- (2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua.

10. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang- Undang Nomor 9 Tahun 2015; sebagaimana telah diubah kedua kali dan terakhir dengan Undang-Undang No. 9 Tahun 2015

Pasal 12 Ayat (2) huruf a

- (2) Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) meliputi:
 - a. tenaga kerja;
 - b. pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
 - c. pangan;
 - d. pertanahan;
 - e. lingkungan hidup;
 - f. administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
 - g. pemberdayaan masyarakat dan Desa;

- h. pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
- i. perhubungan;
- j. komunikasi dan informatika;
- k. koperasi, usaha kecil, dan menengah;
- l. penanaman modal;
- m. kepemudaan dan olah raga;
- n. statistik;
- o. persandian;
- p. kebudayaan;
- q. perpustakaan; dan
- r. kearsipan.

Pasal 15

- (1) Pembagian urusan pemerintahan konkuren antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi serta Daerah kabupaten/kota tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Undang Undang ini.

Tabel 1 : Pembagian Urusan Pemrintahan
Bidang Tenaga Kerja

No	Sub Bidang	Daerah Kabupaten/Kota
1	Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	a. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi. b. Pembinaaan Lembaga pelatihan kerja swasta. c. Perizinan dan pendaftaran lembaga d. pelatihan kerja. e. Konsultansi produktivitas pada perusahaan kecil. f. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah kabupaten/kota.
2	Penempatan Tenaga Kerja	a. Pelayanan antar kerja di Daerah kabupaten/kota b. Penerbitan izin LPTKS dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota. c. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah kabupaten/kota d. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah kabupaten/kota. e. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota
3	Hubungan Industrial	a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk

		perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah kabupaten/kota.
--	--	---

11. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Pasal 5 Ayat (1) huruf f

(1) Penyandang Disabilitas memiliki hak:

- a. hidup;
- a. bebas dari stigma;
- b. privasi;
- c. keadilan dan perlindungan hukum;
- d. pendidikan;
- e. pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi;
- f. kesehatan;
- g. politik;
- h. keagamaan;
- i. keolahragaan;
- j. kebudayaan dan pariwisata;
- k. kesejahteraan sosial;
- l. Aksesibilitas;
- m. Pelayanan Publik;
- n. Pelindungan dari bencana;
- o. habilitasi dan rehabilitasi;
- p. Konsesi;
- q. pendataan;
- r. hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam
- s. masyarakat;
- t. berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh
- u. informasi;
- v. berpindah tempat dan kewarganegaraan; dan
- w. bebas dari tindakan Diskriminasi, penelantaran, peniksaan, dan eksploitasi.

Pasal 11

Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk Penyandang Disabilitas meliputi hak:

- a. memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi;
- b. memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;

- c. memperoleh Akomodasi yang Layak dalam pekerjaan;
- d. tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
- e. mendapatkan program kembali bekerja;
- f. penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
- g. memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan
- h. memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

12. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Pasal 4

Pekerja Migran Indonesia meliputi:

- a. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum;
- b. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan atau rumah tangga; dan
- c. Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.

Pasal 5

Setiap Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan:

- a. benrusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
- b. memiliki kompetensi;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial; dan
- e. memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

Pasal 6

(1) Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia memiliki hak:

- a. mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
- b. memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
- c. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;

- d. memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
- e. menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;
- f. memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja;
- g. memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;
- h. memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja;
- i. memperoleh akses berkomunikasi;
- j. menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
- k. berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- l. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau
- m. memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

Pasal 7

Pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia Pekerja Migran Indonesia meliputi:

- a. Pelindungan Sebelum Bekerja;
- b. Pelindungan Selama Bekerja; dan
- c. Pelindungan Setelah Bekerja.

Pasal 8

- (1) Pelindungan Sebelum Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a meliputi:
 - a. pelindungan administratif; dan
 - b. pelindungan teknis.
- (2) Pelindungan administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a paling sedikit meliputi:

- a. kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan; dan
 - b. penetapan kondisi dan syarat kerja.
- (3) Pelindungan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling sedikit meliputi:
- a. pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
 - b. peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
 - c. Jaminan Sosial;
 - d. fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia;
 - e. penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja;
 - f. pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia; dan
 - g. pembinaan dan pengawasan.

13. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan

Pasal 9 ayat (1)

- (1) Pendidikan kepelautan dapat diselenggarakan oleh Pemerintah dan/atau unit pendidikan kepelautan yang dikelola oleh masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 11

- (1) Pendidikan kepelautan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, dilaksanakan melalui jalur sekolah, yang terdiri dari :
- a. Pendidikan profesional kepelautan;
 - b. pendidikan teknis fungsional kepelautan.
- (2) Jenjang pendidikan profesional kepelautan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a terdiri dari:
- a. pendidikan pelaut tingkat dasar;
 - b. pendidikan pelaut tingkat menengah;
 - c. pendidikan pelaut tingkat tinggi.
- (3) Pendidikan teknis fungsional kepelautan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, terdiri dari :
- a. DIKLAT teknis profesi kepelautan;
 - b. DIKLAT keterampilan pelaut.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pendidikan profesional kepelautan dan pendidikan teknis

fungsional kepelautan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

14. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional

Pasal 3

Prinsip dasar pelatihan kerja adalah :

- a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM;
- b. berbasis pada kompetensi kerja;
- c. tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat;
- d. bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat; dan
- e. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

Pasal 4

- (1) Program pelatihan kerja disusun berdasarkan SKKNI, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
- (2) Program pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat disusun secara berjenjang atau tidak berjenjang.
- (3) Program pelatihan kerja yang disusun secara berjenjang mengacu pada jenjang KKKNI.
- (4) Program pelatihan kerja yang tidak berjenjang disusun berdasarkan unit kompetensi atau kelompok unit kompetensi.

Pasal 13

Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya.

Pasal 14

- (1) Peserta pelatihan yang telah menyelesaikan program pelatihan berhak mendapatkan sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi kerja.
- (2) Sertifikat pelatihan kerja diberikan oleh lembaga pelatihan kerja kepada peserta pelatihan yang dinyatakan lulus sesuai dengan program pelatihan kerja yang diikuti.
- (3) Sertifikat kompetensi kerja diberikan oleh BNSP kepada lulusan pelatihan dan/atau tenaga kerja berpengalaman setelah lulus uji kompetensi.

- (4) BNSP dapat memberikan lisensi kepada lembaga sertifikasi profesi yang memenuhi persyaratan akreditasi untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3).
- (5) Dalam hal lembaga sertifikasi profesi tertentu belum terbentuk maka pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh BNSP.
- (6) Pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) harus mengacu pada pedoman sertifikasi kompetensi kerja yang ditetapkan oleh BNSP.

15. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Pasal 2

Hak Pekerja/Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja.

Pasal 3

- (1) Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh.
- (2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. Upah kerja lembur;
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran Upah;
 - g. denda dan potongan Upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Pasal 4

- (1) Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya

sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar.

- (2) Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk:
 - a. Upah; dan
 - b. pendapatan non Upah.

Pasal 5

- (1) Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a terdiri atas komponen:
 - a. Upah tanpa tunjangan;
 - b. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
 - c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.
- (2) Dalam hal komponen Upah terdiri dari 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 dari 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.
- (4) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 6

- (1) Pendapatan non Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b berupa tunjangan hari raya keagamaan.
- (2) Selain tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha dapat memberikan pendapatan non Upah berupa:
 - a. bonus;
 - b. uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau
 - c. uang servis pada usaha tertentu.

16. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

Pasal 3

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota.
- (2) Untuk menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), di lingkungan organisasi unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota dibentuk jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan mengenai pembentukan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota dilaksanakan secara terkoordinasi.
- (2) Koordinasi antar unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui :
 - a. Koordinasi Tingkat Nasional;
 - b. Koordinasi Tingkat Provinsi.

17. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pasal 4

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia.
- (2) Dalam hal jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA.

Pasal 5

- (1) TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/ atau jabatan tertentu.

- (2) Jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri.
- (3) Dalam hal kementerian/lembaga mensyaratkan kualifikasi dan kompetensi, atau melarang TKA untuk jabatan tertentu, menteri/kepala Lembaga menyampaikan syarat atau larangan dimaksud kepada Menteri untuk ditetapkan.

BAB IV

LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS DAN YURIDIS

A. Landasan Filosofis

Sebuah peraturan perundang-undangan termasuk peraturan daerah agar memiliki nilai keadilan bagi semua orang, maka haruslah memiliki landasan filosofis. Landasan filosofis ini mencerminkan nilai-nilai filosofis atau nilai yang terdapat dalam cita hukum dengan tujuan untuk menjamin keadilan bagi seluruh masyarakat. Landasan filosofis penyelenggaraan ketenagakerjaan alam pembuatan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Jembrana ini berlandaskan Pancasila sebagai dasar negara dan Pembukaan UUD 1945. Sesuai dengan tujuan nasional pembangunan bangsa Indonesia yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945, Alinea ke 4, dua ayat pertama yaitu: (1) melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia; (2) memajukan kesejahteraan umum, dimana secara eksplisit dan implisit negara bertanggung jawab terhadap kesejahteraan masyarakat. Salah satu cara dalam mencapai kesejahteraan tersebut adalah melalui bekerja. Pekerjaan yang layak dengan upah yang layak merupakan sebuah syarat pertama agar masyarakat dapat mencapai kesejahteraannya sesuai dengan yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945.

Pasal 27 UUD 1945 pada ayat 1 dan 2 disebutkan bahwa: (1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya; (2) tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk dapat mencapai tujuan pembangunan

nasional dan implementasi dari pasal-pasal yang ada dalam UUD 1945, maka kehadiran negara menjadi sangat penting.

Kehadiran negara yang dapat diwakili oleh pemerintah daerah dalam rangka menjamin kehidupan yang layak bagi kemanusiaan maka seluruh aktivitas yang dilakukan khususnya terkait dengan aktivitas di pasar kerja harus diatur agar semua pihak yang terlibat didalamnya memperoleh keadilan dalam perannya masing-masing yang terkadang bertentang satu dengan yang lainnya. Tenaga kerja memandang upah yang diterima sebagai bagian yang dapat digunakan secara langsung untuk meningkatkan kesejahteraannya, sedangkan pemberi kerja memandang bahwa upah yang mereka berikan kepada tenaga kerjanya sebagai biaya atau beban. Pada posisi yang berbeda tentunya satu pihak menginginkan lebih banyak memperolehnya, namun dipihak lainnya yaitu pemberi kerja tentunya menginginkan semakin sedikit upah yang diberikan.

Mengingat kondisi seperti ini negara harus hadir melalui peraturan daerah yang dibuatnya agar dapat mencerminkan keadilan. Adil bagi tenaga kerja dan adil juga bagi para pemberi kerja atau pengusaha, sehingga peraturan daerah yang mengatur tentang hubungan kerja dan para pemberi kerja sangat dibutuhkan. Peraturan daerah yang disusun untuk penyelenggaraan ketenagakerjaan ini, secara ekspisit dan implisit sesuai dengan tujuan pembangunan nasional yaitu guna mencapai masyarakat yang sejahtera. Dengan demikian peraturan daerah yang akan disusun nantinya memiliki landasan filosofis sesuai dengan tujuan pembangunan nasional seperti yang tercantum dalam Alinea IV Pembukaan UUD 1945. Demikian juga terkait dengan implementasi pasal-pasal dalam UUD 1945 misalnya pasal 27 ayat 1 dan 2 seperti yang telah disebutkan, menjadi salah satu dasar dalam pembuatan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Dengan demikian dapat dimaknai bahwa Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang akan disusun memiliki Landasan Filosofis Pembukaan UUD 1945 dan UUD 1945.

Selain landasan filosofis yang digunakan bersumber dari Pembukaan UUD 1945 dan pasal-pasal pada UUD 1945, juga segala sesuatu kegiatan yang dilakukan harus berlandaskan landasam idiil Pancasila, sehingga Pancasila juga menjadi landasan Filosofis dalam penyusunan Peraturan daerah yang akan disusun.

1. Sila Ketuhanan Yang Maha Esa, sebagai umat beragama hubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa dapat diimplementasikan dalam pekerjaan, baik sebagai tenaga kerja maupun sebagai pemberi kerja. Pekerjaan yang dimiliki baik sebagai tenaga kerja maupun pengusaha/pemberi kerja dapat dipandang juga sebagai bakti kepada Tuhan. Dengan bekerja seseorang telah melakukan Dharma nya atau kewajibannya sebagai manusia. Dengan bekerja seseorang memperoleh pendapatan yang salah satunya dapat digunakan untuk melakukan aktivitas keagamaan sebagai pengejawantahan dari Sila pertama dalam Pancasila. Baik sebagai tenaga kerja maupun sebagai pengusaha sama-sama akan memperoleh pendapatan yang menjadi sumber dana untuk dapat melaksanakan aktivitas keagamaan. Dengan demikian pengaturan kedua belah pihak harus dilakukan seperti dengan Peraturan Daerah agar semuanya dapat berjalan secara harmonis, dan sama-sama menyadari bahwa mereka semuanya memiliki kepentingan yang sama yaitu meningkatkan kesejahteraan melalui tempat kerjanya. Berdasarkan kondisi tersebut dapat dimaknai bahwa Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang akan disusun juga memiliki landasan filosofis Pancasila.

2. Sila Kemanusiaan Yang Adil Dan Beradab, sila ini akan menjadi landasan dalam hubungan kerja yang terjadi antara tenaga kerja dengan pemberi kerja. Kedua belah pihak mesti menerapkan konsep keadilan dalam proses kerja masing-masing, tenaga kerja bekerja dengan sepenuh hati dan selalu berusaha dengan produktivitas yang selalu meningkat dari waktu ke waktu, dan pemberi kerja atau pengusaha juga memberikan keadilan pada upah yang diberikan sesuai dengan kinerja tenaga kerja. Kedua belah pihak dalam posisi ini dapat meningkatkan sisi kemanusiaan sebagai warga negara Indonesia sesuai peran masing-masing. Peraturan daerah yang akan disusun mengadopsi nilai-nilai sila ke dua ini dalam aturan yang dibuat
3. Sila Persatuan Indonesia, sila ini dapat dicerminkan oleh bersatunya pemberi kerja dengan tenaga kerja atau penerima kerja dalam menghasilkan barang dan jasa. Aktivitas yang dilakukan diantara kedua belah pihak dapat mengokohkan rasa persatuan bangsa dan negara Indonesia. Tenaga kerja tanpa ada pengusaha atau pemberi kerja demikian sebaliknya pengusaha tanpa ada tenaga kerja tidak akan lengkap dan tidak mungkin menghasilkan barang dan jasa atau output, sehingga kedua pihak menjadi berperan sangat penting dalam menerapkan sila Persatuan Indonesia.
4. Sila Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/ Perwakilan. Sila ini akan mengarahkan kedua belah pihak dalam menyelesaikan berbagai persoalan dalam hubungan kerja. Persoalan yang dihadapi oleh kedua belah pihak dapat diselesaikan dengan cara musyawarah dan mufakat, sehingga persoalan dapat diselesaikan dengan cara yang lebih cepat dan lebih baik. Dengan demikian dalam peraturan daerah yang akan disusun sila ini menjadi dasar atau landasan yang sangat penting dalam penyelesaian permasalahan

yang muncul dalam perusahaan yang melibatkan pemberi kerja dan tenaga kerja.

5. Sila Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia, sila ini dapat mencerminkan dan memberi landasan bahwa kedua belah pihak akan memperoleh kesejahteraan melalui perusahaan dimana mereka bekerja, baik pemberi kerja maupun tenaga kerja. Dengan demikian sangatlah perlu diatur dalam peraturan daerah yang akan disusun bahwa landasan yang sangat penting untuk dapat mencapai kesejahteraan sesuai dengan tujuan pembangunan nasional adalah sila ke 5 dari Pancasila. Dengan memperhatikan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang akan disusun memiliki landasan filosofis Pancasila sebagai landasan idiil dan Pembukaan dan UUD 1945 sebagai landasan konstitusional.

B. Landasan Sosiologis

Selain landasan filosofis, Peraturan Daerah yang akan dibentuk terkait dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Jembrana juga mendasarkan atas landasan sosiologis. Landasan sosiologis menekankan tentang manfaat sesuatu dibentuk karena memang dibutuhkan oleh masyarakat, dengan kata lain ada kebutuhan masyarakat yang harus dipenuhi atau yang memerlukan penyelesaian. Jadi landasan sosiologis ini menekankan pada manfaat bagi masyarakat tentang peraturan daerah yang akan dibentuk. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan sampai saat ini Kabupaten Jembrana belum memiliki Peraturan Daerah yang mengatur tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, sebagai implementasi dari Peraturan Daerah Provinsi Bali tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang menyangkut berbagai hal termasuk tentang hubungan kerja antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Dengan informasi seperti ini, dapat

dipahami dengan sangat baik bahwa peraturan daerah yang akan disusun memang memiliki manfaat yang sangat besar dan dapat mengatasi permasalahan ketenagakerjaan yang mungkin timbul. Ini menjadi landasan sosiologis pentingnya merancang Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Dengan demikian Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang akan dibentuk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat atau pemangku kepentingan dalam berbagai hal. Masyarakat atau pemangku kepentingan yang dimaksudkan antara lain adalah tenaga kerja yang ada di Kabupaten Jembrana yang semestinya mendapat perlindungan terkait dengan peluangnya untuk mendapatkan kesempatan kerja yang ada di wilayahnya sendiri. Pengaturan-pengaturan yang dibuat akan dapat memberikan peluang yang lebih tinggi pada tenaga kerja untuk mendapatkan kesempatan kerja tersebut.

Pemangku kepentingan lainnya adalah pemberi kerja, dengan adanya peraturan daerah tersebut para pemberi kerja atau pengusaha akan dapat memahami dan menjalankan hak dan kewajibannya dalam menjalankan usahanya. Pemerintah daerah sangat berkepentingan pada kedua belah pihak, tenaga kerja terserap berarti kesejahteraan penduduk meningkat. Disisi lain pemberi kerja sebagai suatu unit usaha akan menjadi sumber penghasilan dari pembayaran pajak, sehingga Pemerintah Daerah juga berkepentingan terhadap eksistensi perusahaan. Dengan demikian bagaimana mengatur kedua belah pihak agar ada keadilan bagi semua pihak menjadi hal yang sangat penting untuk diatur dalam peraturan daerah.

Seperti yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 bahwa negara melindungi seluruh bangsa Indonesia dan seluruh seluruh tumpah darah Indonesia, demikian juga pasal 27 ayat 2 UUD 1945 juga menyebutkan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak

atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian negara memiliki posisi yang paling utama atau posisi sentral dalam memberikan perlindungan kepada masyarakatnya. Dalam hal ini pemerintah dapat diklasifikasi menjadi pemerintah pusat dan daerah, pemerintah daerah dapat menyangkut pemerintah provinsi dan kabupaten/kota. Analogi dengan hal tersebut, maka pemerintah daerah kabupaten/kota memiliki tanggung jawab yang besar dalam melindungi warganya. Dewasa ini dengan migrasi penduduk sangat tinggi dengan adanya sarana transportasi yang semakin memadai baik kuantitas maupun kualitasnya, tidak hanya dalam provinsi, juga antara provinsi, bahkan tenaga kerja asing. Dengan persaingan yang semakin ketat ini pemerintah daerah memiliki tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan kesejahteraan penduduknya sendiri melalui pengaturan yang sesuai, sehingga dapat mengurangi atau jika mampu agar dapat menghilangkan kemungkinan terjadinya perselisihan dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan tenaga kerja, sehingga keharmonisan dalam hubungan kerja dapat terjalin.

Bali memiliki banyak kearifan lokal yang dapat memberikan nilai-nilai yang dapat diikuti, salah satunya adalah terkait dengan konsep Catur Guru. Masyarakat Bali khususnya yang beragama Hindu bahwa sebagai manusia dan warga masyarakat harus menghormati 4 Guru yang ada, salah satunya adalah Guru Wisesa sebagai cerminan dari pemerintah. Dengan nilai kearifan lokal seperti ini dapat diharapkan peraturan daerah yang akan disusun dapat dihormati dan dilaksanakan oleh semua pihak yang berkepentingan sehingga keharmonisan dan kedamaian akan dapat tercipta. Semua saling menghormati dan merasakan memiliki hak dan kewajiban yang lebih besar dalam menciptakan kesejahteraan seluruh masyarakat. Dengan disusunnya Peraturan

Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, maka semua pihak dapat memetik manfaatnya yaitu menjadikannya dasar pijakan dalam bekerja bagi seluruh pemangku kepentingan sehingga semua pihak dapat bekerja secara optimal dalam rangka mewujudkan ketenangan kerja. Ketenangan kerja dapat mendorong dicapainya peningkatan produktivitas untuk dapat mencapai kesejahteraan yang lebih cepat.

C. Landasan Yuridis

Berdasarkan pada kajian pada evaluasi dan analisis peraturan perundang-undangan terkait, maka dapat diidentifikasi peraturan perundang-undangan yang relevan sebagai landasan yuridis formal dan material pembentukan Perda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan yang berfungsi sebagai landasan yuridis, yaitu:

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
3. Undang-Undang Nomor 76 Tahun 2024 tentang Kabupaten Jembrana di Provinsi Bali (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 262, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7013).

BAB V
JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI
MUATAN PERATURAN DAERAH

A. Sasaran yang akan diwujudkan

Pembangunan pada sektor ketenagakerjaan merupakan bentuk nyata aplikasi pengamalan amanat UUD 1945 khususnya pada pembangunan sumber daya manusia. Pembangunan sumber daya manusia pada dasarnya diarahkan pada peningkatan harkat dan martabat dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur baik secara material maupun spiritual. Wujud upaya pemerintah membangun kualitas sumber daya manusia adalah dibentuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan perundang-undangan terkait bidang ketenagakerjaan lainnya.

Implementasi peraturan perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan di tingkat pusat belum dapat menyelesaikan persoalan di tingkat daerah khususnya di Kabupaten Jember. Sehingga perlu suatu langkah kebijakan di tingkat Pemerintah Daerah yang dapat memberikan solusi hukum atas permasalahan yang terjadi di daerah maupun mengisi kekosongan hukum terhadap aturan yang mengakomodasi kondisi kedaerahan (muatan lokal) dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan. Kebijakan tersebut akan lebih tepat dalam bentuk regulasi berupa Peraturan Daerah

Sasaran Peraturan Daerah Kabupaten Jember tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah untuk menyajikan kajian yang bersifat ilmiah tentang penyusunan Rancangan Peraturan Daerah tersebut. Sasaran yang diharapkan dapat terwujud dengan pengundangan dari Rancangan Peraturan Daerah ini adalah :

1. Membangun dan melindungi tenaga kerja agar tidak terpinggirkan yang pada akhirnya akan mengakibatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Jembrana tidak tercapai.
2. Menjamin hak-hak dasar serta perlakuan tanpa diskriminasi terhadap tenaga kerja demi mewujudkan kesejahteraan mereka dengan tetap memperhatikan kemajuan perusahaan.
3. Pemberdayaan tenaga kerja sehingga terjadi sinergi yang baik antara perusahaan, Pemerintah Daerah dan masyarakat di dalam memajukan dan membangun Jembrana.

C. Arah Jangkauan.

Kabupaten Jembrana salah satu kabupaten di Provinsi Bali yang merupakan daerah pariwisata, selain memiliki potensi unggulan di bidang pertanian, perkebunan dan perikanan, serta bidang lainnya yang membutuhkan tenaga kerja. Pengaturan di bidang ketenagakerjaan diperlukan dalam rangka Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, dengan tidak mengesampingkan keberadaan perkembangan dunia usaha di daerah.

Untuk mewujudkan pembangunan di bidang ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya perlu melakukan upaya peningkatan kualitas tenaga kerja dan pemberian jaminan perlindungan atas hak-hak tenaga kerja dengan tidak mengesampingkan keberadaan perkembangan dunia usaha.

D. Materi yang Diatur

Materi yang diatur dalam Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Jembrana tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan mencakup :

1. Ketentuan umum memuat rumusan akademik mengenai pengertian istilah, dan frasa; Ketentuan umum dimuat antara lain adalah :

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

- 1) Daerah adalah Kabupaten Jemberana.
- 2) Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Jemberana.
- 3) Bupati adalah Bupati Jemberana.
- 4) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jemberana.
- 5) Dinas adalah Dinas yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- 6) Kepala Dinas adalah Kepala Dinas yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- 7) Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah Perangkat Daerah Kabupaten Jemberana.
- 8) Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; atau
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 9) Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya; atau

- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
- 10) Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, Pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 - 11) Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
 - 12) Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 - 13) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah yang selanjutnya disebut PTK Daerah adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan Daerah secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan Daerah yang berkesinambungan.
 - 14) Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, Daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan Pekerja/buruh.
 - 15) Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau Perusahaan yang bersangkutan.

- 16) Rencana Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut RTK Makro adalah hasil kegiatan perencanaan Tenaga Kerja makro.
- 17) Rencana Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut RTK Mikro adalah hasil kegiatan perencanaan Tenaga Kerja mikro.
- 18) Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
- 19) Pemagangan adalah bagian dari sistem Pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
- 20) Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
- 21) Pengantar Kerja adalah pegawai negeri sipil yang memiliki keterampilan melakukan kegiatan antar kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- 22) Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat- syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
- 23) Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
- 24) Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

- 25) Lembaga Kerja Sama Bipartit yang selanjutnya disebut LKS Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Hubungan Industrial di satu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari Pengusaha dan serikat Pekerja/ serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/buruh.
- 26) Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
- 27) Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
- 28) Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
- 29) Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan PHK serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan.
- 30) Mogok Kerja adalah tindakan Pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
- 31) Penutupan Perusahaan adalah tindakan Pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.

- 32) Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disingkat PHK adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/buruh dan Pengusaha.
- 33) Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan.
- 34) Informasi Pasar Kerja selanjutnya disingkat IPK adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan Tenaga Kerja baik dalam maupun luarnegeri.

2. Ruang lingkup pengaturan Peraturan Daerah ini meliputi:
 - a. perencanaan tenaga dan informasi ketenagakerjaan;
 - b. perencanaan tenaga dan informasi ketenagakerjaan;
 - c. kesempatan dan perlakuan yang sama;
 - d. pelatihan Kerja;
 - e. penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan kerja;
 - f. penggunaan Tenaga Kerja Asing;
 - g. hubungan kerja;
 - h. hubungan Industrial;
 - i. perselisihan hubungan industrial;
 - j. pengupahan;
 - k. pembinaan; dan
 - l. penghargaan

BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan atas pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja maka penyusunan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah sebuah keharusan mengingat undang-undang tersebut menetapkan bahwa pemerintah kabupaten/kota memiliki kewenangan dalam hal urusan pemerintahan konkuren wajib non pelayanan dasar di bidang ketenagakerjaan.
2. Pengaturan Ketenagakerjaan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Jembrana tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan perlu dan penting diwujudkan karena kuatnya dasar pertimbangan filosofis, sosiologis, dan yuridis yang mendasari perlu dan pentingnya pembentukan Peraturan Daerah tersebut.
 - a. Landasan filosofisnya adalah sesuai dengan tujuan nasional pembangunan bangsa Indonesia yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945, yaitu: (1) melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia; (2) memajukan kesejahteraan umum. Secara eksplisit dan implisit negara melalui Pemerintah Daerah bertanggung jawab terhadap kesejahteraan masyarakat. Salah satu cara dalam mencapai kesejahteraan tersebut adalah melalui bekerja. Pekerja yang layak dengan upah yang layak

merupakan sebuah syarat utama agar masyarakat dapat mencapai kesejahteraannya. Dalam rangka menjamin kehidupan yang layak bagi kemanusiaan maka seluruh aktivitas yang dilakukan terkait dengan aktivitas di pasar kerja harus diatur agar semua pihak yang terlibat didalamnya (pekerja dan pemberi kerja) memperoleh keadilan dalam perannya masing-masing.

- b. Landasan Sosiologis adalah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang seharusnya mendapat perlindungan terkait dengan peluangnya untuk mendapatkan kesempatan kerja yang ada di wilayahnya sendiri. Kebutuhan para pemberi kerja, adanya peraturan daerah akan dapat memahami dan menjalankan hak dan kewajibannya dalam menjalankan usahanya. Pemerintah Daerah sangat berkepentingan pada kedua belah pihak, tenaga kerja terserap berarti kesejahteraan penduduk meningkat. Disisi lain pemberi kerja sebagai suatu unit usaha akan menjadi sumber penghasilan dari pembayaran pajak, sehingga pemerintah daerah juga berkepentingan terhadap eksistensi perusahaan. Dengan demikian keberadaan Peraturan Daerah ini sangat penting untuk mengatur kedua belah pihak agar ada keadilan bagi semua pihak.
3. Landasan Yuridis disandarkan pada Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757); dan Undang-Undang Nomor 76 Tahun 2024 tentang Kabupaten Jembrana di Provinsi Bali (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 262, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7013).

4. Sasaran utama yang ingin diwujudkan dari ketenagakerjaan melalui pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Jembrana tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah : Membangun dan melindungi penyelenggaraan ketenagakerjaan agar tidak terpinggirkan yang pada akhirnya akan mengakibatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Jembrana tidak tercapai; Menjamin hak-hak dasar serta perlakuan tanpa diskriminasi terhadap tenaga kerja demi mewujudkan kesejahteraan mereka dengan tetap memperhatikan kemajuan perusahaan; dan penyelenggaraan ketenagakerjaan sehingga terjadi sinergi yang baik antara perusahaan, Pemerintah Daerah dan masyarakat di dalam memajukan dan membangun Jembrana.
5. Langkah-langkah kebijakan stategis yang diatur secara garis besar pada Peraturan Daerah Kabupaten Jembrana tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan meliputi : tanggungjawab Pemerintah Daerah; kualifikasi TKL; inventarisasi, pelaporan lowongan pekerjaan, pelatihan dan Pendidikan TKL; penempatan TKL; perluasan kesempatan kerja; perlindungan TKL; fasilitas kesejahteraan dan THR; hubungan industrial, penyelesaian perselisihan, dan PHK; dan pemberdayaan Tenaga Kerja.

6.2 Saran dan Rekomendasi

Bertitik tolak simpulan hasil penelitian di atas, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

- 1) Pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Jembrana tentang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan perlu ditindak-lanjuti secepatnya, untuk melakukan pembahasan. Persetujuan, dan penetapan Peraturan Daerah dimaksud, serta kegiatan sosialisasinya.
- 2) Pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Jembrana tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus dijadikan agenda prioritas bagi DPRD untuk dibahas dan disetujui.

DAFTAR PUSTAKA

REFRENSI

- Soepomo, Imam, 2003, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta : Djambatan, Jakarta
- Hamzah, Andi. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: PT.Rineka Cipta. 1990
- Simanjuntak P J. 1998. Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia. Jakarta: FE UI.
- Todaro P. Michael., & Stephen, S. 2004 . Pembangunan Ekonomi Dunia Kesembilan. Jakarta Penerbit : Erlangga
- Sulistiawati, Rini. 2012. “Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Indonesia”. Jurnal Eksos, Vol 8. No. 3, Oktober 2012

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 64 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1649).
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan Di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara

- Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756);
- Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 11, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4966);
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801).
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

- 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
- Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pengesahan Maritime Labour Convention, 2006 (Konvensi Ketenagakerjaan Maritim, 2006) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 193, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 593);
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141);
- Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 13, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3929);
- Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
- Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
- Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 39);
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
- Peraturan Daerah Kabupaten Jembrana Nomor 13 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah

(RPJPD) Kabupaten Jembrana Tahun 2006-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Jembrana Tahun 2006 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Jembrana Nomor 13), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Jembrana Nomor 14 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Jembrana Nomor 13 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Jembrana Tahun 2006- 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Jembrana Tahun 2012 Nomor 30, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Jembrana Nomor 30).

Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Semesta Berencana Kabupaten Jembrana Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Jembrana Tahun 2021 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 2).