DRAFT LAPORAN

NASKAH AKADEMIK

RANCANGAN
PERATURAN DAERAH KOTA SALATIGA
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN



Disiapkan Oleh:

Tim Pendamping
DPRD Kota Salatiga

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KOTA SALATIGA
2022

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan kegiatan penyusunan draft Naskah Akademik: Rancangan Peraturan Daerah Kota Salatiga tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Amanat para pendiri Republik dalam Pasal 27 (2) UUD 1945 Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, tidak berlaku diskriminatif. Pekerjaan mempunyai arti yang sangat penting bagi setiap manusia. Setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Kota Salatiga merupakan kota perdagangan yang banyak berdiri usaha perdagangan dan industri-industri baik yang bergerak di sektor jasa maupun produksi barang. Pada gilirannya juga akan banyak berdiri perusahaan-perusahaan baik besar atau kecil termasuk sektor informal yang tentukan akan membutuhkan tenaga kerja.

Secara nasional sudah ada ketentuan di bidang ketenagakerjaan yaitu UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta peraturan pelaksanaannya. Dalam rangka menyelenggarakan urusan wajib di bidang ketenagakerjaan sesuai kewenangannya. Dan mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan di daerah dipandang perlu untuk membentuk aturan yang mengakomodasi isu-isu lokal di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan hal ini, Peraturan Daerah Kota Salatiga tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dibentuk.

Untuk mewujudkan Peraturan Daerah yang aspiratif dan responsif diperlukan adanya Naskah Akademik. Naskah Akademik ini merupakan bagian dari proses untuk membentuk Perda yang ideal. Berangkat dari studi literatur dan *focus group discussion* serta studi lapangan maka tersusunlah pokok-pokok pikiran yang terwujud dalam tulisan ini.

Atas selesainya penyusunan draft Naskah Akademik ini, tidak lupa penyusun mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyiapan sampai pembuatan naskah akademik ini.

Penyusun sadar bahwa Naskah Akademik ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu saran, kritik, masukan guna penyempurnaannya sangat dibutuhkan. Akhirnya kami berharap semoga karya sederhana bermanfaat bagi institusi yang memerlukannya.

Salatiga, Mei 2022

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Judul i
KATA PENGANTAR ii
DAFTAR ISI iii

BAB I : PENDAHULUAN I-1
A. Latar Belakang I-1
B. Identifikasi Masalah I-9
C. Maksud, Tujuan, dan Target Penelitian I-15
D. Kegunaan I-16
D. Metode Penelitian I-16

BAB II : KAJIAN TEORETIS DAN PRAKTIK EMPIRIS II-1
A. Kaian Teoretis II-1
1. Tinjauan Tentang Pemerintahan Daerah II-1
2. Pembentukan Hukum dan Kebijakan Publik .II-4
3. Kewenangan Daerah Bid Ketenagakerjaan II-7
4. Tinjauan tentang Ketenagakerjaan II-16
a. Konsep Tenaga Kerja II-16
b. Pengertian Ketenagakerjaan II-19
c. Hubungan Industrial II-20
d. Perselisihan Hubungan Industrial (PHI).....II-21
e. Pengawasan II-26
B. Kajian Terhadap Asas yang Terkai dengan Penyusunan Norma II-29
C. Kajian terhadap Praktik Penyelenggaraan, Kondisi Yang Ada serta Permasalahan yang Dihadapi II-31
D. Kajian terhadap Implikasi Penerapan Sistem Baru Yang akan Diatur dalam Peraturan Daerah terhadap

Aspek Kehidupan Masyarakat II-32

BAB III : EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT III-1

BAB IV : LANDASAN FILOSOFIS, YURIDIS DAN SOSIOLOGIS .IV-1

A. Landasan Filosofis IV-1

B. Landasan Yuridis IV-5

C. Landasan Sosiologis IV-7

BAB V : JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH V-1

A. Jangkauan dan Arah Pengaturan V-1

B. Ketentuan Umum V-1

C. Materi Yang Akan Diatur V-7

D. Ketentuan Sanksi V-42

E. Ketentuan Peralihan V-42

F. Ketentuan Penutup.....V-43

G. Rancangan Penjelasan.....V-43

BAB VI : PENUTUP VI-1

A. Kesimpulan VI-1

B. Saran VI-2

LAMPIRAN:

A. Daftar Kepustakaan

B. Daftar Inventarisasi Peraturan Perundang-undangan

C. Draft Rancangan Peraturan Daerah Kota Salatiga tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintahan Daerah berdasarkanUndang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (UUPD) sebagaimana diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diartikan sebagai penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Otonomi Daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri Urusan Pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Asas Otonomi merupakan prinsip dasar penyelenggaraan Pemerintahan Daerah berdasarkan Otonomi Daerah. Sedangkan Tugas Pembantuan adalah penugasan dari Pemerintah Pusat kepada daerah otonom untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat atau dari Pemerintah Daerah provinsi kepada Daerah kabupaten/kota untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah provinsi

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (UUPD) sebagaimana diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah menempatkan urusan bidang tenaga kerja sebagai

salah satu urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Urusan Pemerintahan adalah kekuasaan pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden yang pelaksanaannya dilakukan oleh kementerian negara dan penyelenggara Pemerintahan Daerah untuk melindungi, melayani, memberdayakan, dan menyejahterakan masyarakat.

Daerah Kabupaten/Kota sebagai daerah otonom yang mempunyai kewenangan dan hak untuk menetapkan kebijakan guna melaksanakan kewenangan Daerah. Dalam menetapkan kebijakan tersebut harus didasarkan pada norma, standar, kriteria, dan prosedur yang ditetapkan oleh Pemerintah, di samping juga perlu memperhatikan prakarsa dan aspirasi masyarakat. UUPD juga turut mendorong untuk memberdayakan masyarakat, menumbuhkan prakarsa dan kreatifitas, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan mengembangkan peran dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Menurut Pasal 9 UUPD Urusan Pemerintahan terdiri atas urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren, dan urusan pemerintahan umum. Urusan pemerintahan absolut merupakan Urusan Pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat. Sedangkan Urusan pemerintahan konkuren adalah Urusan Pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota. Urusan pemerintahan konkuren inilah yang diserahkan ke Daerah menjadi dasar pelaksanaan Otonomi Daerah. Selanjutnya, Urusan pemerintahan umum adalah Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan.

Urusan pemerintahan absolut meliputi: a) politik luar negeri; b) pertahanan; c) keamanan; d) yustisi; e) moneter dan fiskal

nasional; dan f) agama. Dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan absolut tersebut, Pemerintah Pusat: melaksanakan sendiri, atau melimpahkan wewenang kepada Instansi Vertikal atau gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat berdasarkan asas Dekonsentrasi.

Urusan pemerintahan konkuren yang menjadi kewenangan Daerah terdiri atas Urusan Pemerintahan Wajib dan Urusan Pemerintahan Pilihan. Urusan Pemerintahan Wajib adalah Urusan Pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh semua Daerah. Sedangkan Urusan Pemerintahan Pilihan adalah Urusan Pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh Daerah sesuai dengan potensi yang dimiliki Daerah

Urusan Pemerintahan Wajib terdiri atas Urusan Pemerintahan yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar dan Urusan Pemerintahan yan tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar. Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar adalah Urusan Pemerintahan Wajib yang sebagian substansinya merupakan Pelayanan Dasar. Pelayanan Dasar adalah pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan dasar warga negara.

Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar meliputi: a) pendidikan; b) kesehatan; c) pekerjaan umum dan penataan ruang; d) perumahan rakyat dan kawasan permukiman; d) ketenteraman, ketertiban umum, dan pelindungan masyarakat; dan e) sosial. Sedangkan Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar meliputi:

a. tenaga kerja;
b. pemberdayaan perempuan dan pelindungan 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.

Sedangkan Urusan Pemerintahan Pilihan meliputi: a) kelautan dan perikanan; b) pariwisata; c) pertanian; d) kehutanan; e) energi dan sumber daya mineral; f) perdagangan; g) perindustrian; dan h) transmigrasi.

Berdasarkan ketentuan Pasal 17 UUPD dinyatakan bahwa Daerah berhak menetapkan kebijakan Daerah untuk menyelenggarakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Dalam menetapkan kebijakan Daerah sebagaimana dimaksud, wajib berpedoman pada norma, standar, prosedur, dan kriteria yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Dalam hal kebijakan Daerah yang dibuat dalam rangka penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah tidak mempedomani norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan, Pemerintah Pusat membatalkan kebijakan Daerah tersebut.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka daerah dituntut untuk mampu secara kreatif menggali dan mengidentifikasi potensi yang ada di daerahnya. Dengan kata lain bahwa pemerintah daerah dituntut untuk selalu kreatif dan cerdas mengambil inisiatif

merumuskan kebijakan pelaksanaan otonomi daerahnya dengan melibatkan segenap masyarakat dan potensi daerah untuk meningkatkan kemakmuran masyarakat. Hal ini sesuai dengan tujuan pelaksanaan otonomi daerah yaitu: peningkatan kesejahteraan rakyat, peningkatan pelayanan masyarakat dan peningkatan daya saing daerah.

Tenaga kerja adalah sebagai salah satu faktor pendukung pembangunan nasional, dan pembangunan daerah pada khususnya karena tenaga kerja masuk dalam sistem pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, perlu adanya pengaturan yang jelas dan tegas tentang tenaga kerja mengingat bahwa seringkali timbul permasalahan antara pekerja dan pemberi kerja, misalnya: mengenai upah, pemutusan hubungan kerja berikut permasalahan pesangon yang harus diberikan, penempatan tenaga kerja, pemberian jaminan perlindungan kesehatan maupun keselamatan, permasalahan pengiriman tenaga kerja asing, permasalahan mengenai diskriminasi tenaga kerja termasuk di dalamnya tidak terakomodasinya hak kaum difabel untuk dapat bekerja. Dengan kata lain, kaum difabel belum mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan.

Dengan adanya penerapan asas desentralisasi, daerah mempunyai kewenangan untuk menjalankan otonomi seluas-luasnya untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintahan Daerah termasuk Kabupaten/Kota mempunyai kewenangan untuk menyelenggarakan urusan yang bersifat wajib maupun pilihan.

Terkait urusan pemerintahan bidang tenaga kerja Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota memiliki kewenangan sebagai berikut:

No	Sub Bidang	Kewenagan Daerah Kabupaten/Kota
1	*2*	*5*
1.	Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	a. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi. b. Pembinaaan lembaga pelatihan kerja swasta. c. Perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja. d. Konsultansi produktivitas pada perusahaan kecil. e. 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.
4.	Pengawasan Ketenagakerjaan	

Sumber: Lampiran UU No 23 Tahun 2014, Romawi I Matriks Pembagian Urusan Pemerintahan Konkuren Antara Pemerintah Pusat Dan Daerah Provinsi Dan Daerah Kabupaten/Kota, huruf G.

Sebagai bagian dari sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia, maka daerah mempunyai tanggungjawab untuk mendukung berhasilnya pembangunan nasional dengan menyelenggarakan kewenangan daerah menuju berhasilnya pembangunan daerah. Dengan adanya kewenangan Pemerintahan Daerah dalam penyelenggaraan urusan wajib di bidang ketenagakerjaan, maka daerah berkewajiban untuk membentuk peraturan daerah yang akan menjadi payung hukum penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan sebagai arah dan pedoman kebijakan pembangunan bidang ketenagakerjaan. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 18 ayat (6) bahwa Pemerintah Daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan.

Di sisi lain pemerintah daerah juga memiliki tanggung jawab dalam memberikan jaminan terhadap masyarakatnya (warganya) dalam membuka peluang kerja dalam rangka mengatasi permasalahan pengganggguran. Hal ini dilakukan, misalnya dengan menetapkan aturan yang mengharuskan setiap usaha yang memerlukan tenaga kerja untuk mengakomodasi warga setempat yang memenuhi spesifikasi (kualifikasi) yang diperlukan.

Kota Salatiga merupakan kota perdagangan yang cukup menggiurkan bagi kalangan investor. Banyak usaha perdagangan yang berdiri, di samping juga industri baik yang bergerak di sektor jasa maupun produksi barang. Pada gilirannya juga akan banyak berdiri perusahaan-perusahaan baik besar atau kecil termasuk sector informal yang tentukan akan membutuhkan tenaga kerja. Oleh sebab itu disamping sudah ada regulasi yang sifatnya nasional berupa paket ketentuan di bidang ketenagakerjaan (dalam UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan lainnya)

dipandang perlu untuk dibuat aturan yang mengakomodasi isu-isu lokal di bidang ketenagakerjaan ini.

Dengan latar belakang ini, maka Kota Salatiga sebagai daerah otonom, mempunyai tanggungjawab untuk mendukung pembangunan nasional dengan menyelenggarakan urusan wajib di bidang ketenagakerjaan sesuai kewenangannya. Berdasarkan hal ini, Kota Salatiga perlu untuk membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang akan menjadi payung hukum penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Salatiga, selain menjadi pedoman dan arah kebijakan pembangunan bidang ketenagakerjaan, juga demi terwujudnya keadilan dan kepastian hukum.

Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja ini meliputi: (a) perencanaan tenaga kerja makro; dan (b) perencanaan tenaga kerja mikro. Perencanaan tenaga kerja *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. Sedangkan perencanaan tenaga kerja *mikro* adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi atau perusahaan yang bersangkutan.

Perencanaan tenaga kerja yang disusun dan ditetapkan oleh pemerintah dilakukan melalui pendekatan perencanaan tenaga kerja nasional, daerah, dan sektoral

Penyusunan perencanaan ketenagakerjaan tersebut dalam pelaksanaannya membutuhkan beberapa informasi yang meliputi:

a. informasi mengenai penduduk dan tenaga kerja;
b. informasi mengenai kesempatan kerja;
c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
d. produktivitas tenaga kerja;
e. hubungan industrial;
f. kondisi lingkungan kerja;
g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
h. jaminan sosial tenaga kerja.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas dan dalam rangka menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan Daerah Kota Salatiga, maka dipandang perlu untuk menetapkan kebijakan Daerah untuk menyelenggarakan Urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan Daerah tersebut. Untuk itu mka Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Salatiga menginisiasi adanya Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Selanjutnya guna mewujudkan tertib dalam pembentukan produk hokum daerah, maka dilakukanlah Penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

.

B. Identifikasi Masalah

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan tenaga kerja sebagai salah satu unsur pembangunan sumber daya manusia

(human resources) diarahkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan partisipasinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Hal ini sesuai dengan pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa *"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".* Ini berarti bahwa semua warga negara Indonesia mempunyai pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sehingga diharapkan dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak. Terkait dengan hal diatas, pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk: 1) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; 2) menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; 3) memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya; dan 4) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Upaya pencapaian tujuan tersebut tidaklah mudah, karena pertambahan jumlah penduduk yang besar tanpa didukung oleh tingkat pertumbuhan ekonomi yang pesat. Dengan adanya jumlah penduduk yang semakin besar telah membawa akibat jumlah angkatan kerja yang semakin besar pula. Jumlah penduduk yang besar ini akan merupakan potensi bagi pembangunan nasional jika secara kualitas mempunyai kemampuan untuk menggerakkan roda perekonomian nasional.

Namun di sisi lain ini berarti bahwa semakin besar pula jumlah orang yang mencari pekerjaan yang akan menimbulkan masalah ketenagakerjaan khususnya masalah penyediaan lapangan pekerjaan yang memadai. Permasalahan mengenai kesempatan kerja ini menjadi semakin penting dan mendesak karena pertumbuhan

angkatan kerja yang lebih cepat daripada pertumbuhan kesempatan kerja yang tersedia. Dengan kata lain jumlah tenaga kerja yang terserap oleh lapangan kerja semakin sedikit. Hal ini berakibat pada tingkat pengangguran. Selain itu, adanya kesenjangan dalam penyampaian informasi lapangan pekerjaan yang tersedia kepada pencari kerja telah mengakibatkan angka pengangguran semakin besar. Kurangnya komunikasi antara penyedia kerja dengan pencari kerja telah mengakibatkan pencari kerja kesulitan untuk mendapatkan informasi mengenai lapangan pekerjaan yang ditawarkan oleh penyedia kerja. Akibatnya, kesempatan kerja yang tersedia tidak termanfaatkan dan jumlah penganggur semakin besar.

Dengan adanya jurang pemisah antara penyedia kerja dengan pencari kerja dalam penyampaian informasi kesempatan kerja, mendorong pemerintah untuk menyediakan jembatan untuk mempermudah penyampaian informasi mengenai lapangan pekerjaan kepada pencari kerja salah satunya melalui bursa kerja. Dengan adanya bursa kerja, penyampaian informasi mengenai kesempatan kerja semakin mudah diperoleh dan semakin memudahkan pencari kerja untuk mengirimkan lamaran pekerjaannya. Bursa kerja ini merupakan salah satu upaya untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan mengingat amat kompleksnya masalah ketenagakerjaan, mulai dari meningkatnya jumlah angkatan kerja, pengangguran, penempatan tenaga kerja baik di dalam maupun di luar negeri, meningkatnya mobilitas penduduk usia produktif sampai rendahnya kualitas tenaga kerja.

Masalah kontemporer ketenagakerjaan Indonesia saat ini adalah berangkat dari 4 (empat) soal besar, yaitu; 1. tingginya jumlah pengganggguran massal; 2. rendahnya tingkat pendidikan buruh; 3. minimnya perlindungan hokum; dan 4. upah kurang layak (*Rekson Silaban, 2003: 1*).

Permasalahan-permasalahan sebagaimana tersebut di atas ternyata tidak hanya ada di tingkat nasional, namun juga ada di tingkat daerah salah satunya di Kota Salatiga. Berdasarkan asumsi yang digunakan dalam RPJPD Kota Salatiga tahun 2005-2025 yaitu data tahun 2004 Jumlah penduduk usia kerja (umur 10 tahun keatas) pada tahun 2004 adalah sebanyak 437.228 orang. Jumlah tenaga kerja itu terdiri dari angkatan kerja sebesar 252.890 orang dan bukan angkatan kerja sebanyak 184.338 orang. Angkatan kerja terdiri dari orang yang bekerja dan pengangguran. Jumlah angkatan kerja yang terserap dalam pekerjaan adalah sebanyak 225.720 orang dan sisanya sebanyak 27.170 orang adalah pengangguran. Berdasarkan jumlah angkatan kerja, maka proporsi orang yang bekerja mencapai 89,26 %, kemudian disusul mereka yang pengangguran adalah sebesar 10,74 %. Dari jumlah tenaga kerja yang bukan angkatan kerja, besar penduduk yang sekolah mencapai 51,02 % dan yang mengurus rumah tangga sebanyak 37,98 %, dan lainnya sebesar 4,54 %.

Jumlah pengangguran sebanyak 27.170 orang pada tahun 2004, terdiri dari pengangguran laki-laki sebanyak 14.212 orang dan pengangguran perempuan sebanyak 12.958 orang. Jumlah pengangguran laki-laki nampak lebih banyak dari pengangguran perempuan. Hal itu berarti dari sisi keberpihakan pada gender, dalam hal lapangan kerja, angkatan kerja perempuan memiliki prosentase bekerja lebih tinggi dari laki-laki, bahkan lebih tinggi dari angkatan kerja secara keseluruhan. prosentase angkatan kerja yang bekerja dari jenis kelamin perempuan mencapai 87,77 % sedangkan angkatan kerja laki-laki hanya sebesar 90,33 %. Tingkat pengangguran pada angkatan kerja perempuan mencapai 12,23 % sedangkan untuk angkatan kerja laki-laki memiliki proporsi pengangguran sebesar 9,67 %.

Prosentase pengangguran berdasarkan tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan sebagian besar adalah angkatan kerja yang berpendidikan SMU/SMK/MA yaitu sebanyak 46,08 %; kemudian SMP Umum/ Kejuruan/ MTs sebanyak 22,47 % dan SD/MI sebanyak 13,48%. Jumlah pengangguran yang berpendidikan tinggi secara keseluruhan sebanyak 13,48 % terdiri dari angkatan kerja berpendidikan Diploma I/II/III sebanyak 5,62 %; S IV/SI sebanyak 6,74 % dan S2 sebanyak 1,12 %.

Upaya mengatasi pengangguran telah dilakukan dengan memperluas kesempatan kerja. Lapangan kerja yang banyak menyerap tenaga kerja pada tahun 2004 adalah sektor angkutan dan komunikasi yaitu sebesar 45,74 %. Kemudian sektor listrik, gas dan air yang mampu menyerap sebesar 21,39 % pada tahun yang sama. Sektor perdagangan menyerap 3,43% dan sektor jasa-jasa mampu menyerap angkatan kerja sebesar 1,20%.

Berdasarkan status pekerjaan, sebagian besar angkatan kerja yang sudah terserap bekerja berstatus buruh/ karyawan/ pekerja dibayar yaitu mencapai 51,02 % pada tahun 2004. Jumlah penduduk bekerja dengan status berusaha sendiri adalah sebesar 25,93 %, dan yang berusaha dibantu dengan buruh tidak tetap adalah sebesar 6,11 % serta yang dibantu dengan buruh tetap sebesar 6,39 %.

Di samping itu permasalahan lain menyangkut ketenagakerjaan yang terjadi di Salatiga adalah sebagai berikut.

Menyangkut Tunjangan Hari Raya (THR). THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja yang telah bekerja selama 3 bulan atau lebih secara terus menerus menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain. THR ini diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1994 Tahun 1994. Hingga saat ini tidak ada satu peraturan yang mencabut berlakunya Peraturan Menteri Tenaga

Kerja Nomor PER-04/MEN/1994 Tahun 1994, maka secara hukum peraturan mengenai Tunjangan Hari Raya ini masih sah berlaku dan mengikat. Hal ini juga ditegaskan oleh Pasal 191 UU No. 13 tahun 2003 yang menyatakan:
"*semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan t etap*
berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti d engan peraturan yang baru berdasarkan Undang undang ini."

Permasalahan lain yang ada di Kota Salatiga adalah: 1) menyangkut pelaksanaan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang terkadang melemahkan posisi buruh, kondisi ini diperparah dengan tidak dipatuhinya kewajiban melaporkan bagi pengusaha yang menerapkannya; 2) outsourcing yang diterapkan di beberapa tempat juga berpotensi menimbulkan permasalahan; 3) masih lemahnya pelaksanaan UU No 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan; 4) menyangkut penerapan UMK yang hampir setiap tahun diwarnai dengan kebberatan/penolakan.

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah Penyusunan Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Salatiga mempunyai kelayakan secara akademik?
2. Bagaimana pokok-pokok pengaturan dalam Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang komprehensif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, filosofis, yuridis dan sosiologis sehingga dapat diberlakukan secara efektif dan dapat diterima masyarakat.

C. Maksud, Tujuan dan Target Penelitian

1. Maksud Kegiatan

Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi dan menginventarisasi beberapa permasalahan yang ada terkait dengan Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Salatiga.

2. Tujuan Kegiatan

Tujuan yang diharapkan dari kegiatan Penyusunan Naskah Akademis Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut.

a. Untuk menyiapkan rumusan konsep Rancangan Peraturan Daerah (Raperda) yang komprehensif dan dapat dipertanggungjawabkan secara filosofis, yuridis dan sosiologis, sehingga peraturan daerah yang akan diberlakukan dapat efektif dan efisien serta dapat diterima masyarakat.
b. Menghasilkan dokumen Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Salatiga yang aspiratif dan partisipatif.

3. Target Kegiatan

Target dari kegiatan Penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut.

a. Tersusunnya naskah akademik Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
b. Rencana tindak lanjut dalam proses legislasi atas Peraturan Daerah yang disiapkan.

D. Kegunaan

Kegunaan penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah sebagai acuan atau referensi penyusunan dan pembahasan Rancangan Peraturan Daerah terkait oleh DPRD maupun Pemerintah Daerah Kota Salatiga.

E. Metode Penulisan

1. Metode Pendekatan

   Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis *normatif*. Yuridis normatif dimaksudkan bahwa untuk melihat permasalahan terkait penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Salatiga digunakan pendekatan normatif yaitu pengkajian studi dokumen terhadap peraturan perundang-undangan dan berbagai kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pokok permasalahan dan laporan hasil dari berbagai pertemuan. Di samping juga dilakukan *Focus Group Discussion (FGD)* dan konsultasi publik (*public hearing)*.

2. Jenis dan Sumber Data

   Oleh karena penelitian ini adalah penelitian normatif, maka data yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder yang meliputi: bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritif yang artinya mempunyai otoritas yang bersifat mengikat. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan, dan catatan resmi atau risalah-risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan tersebut. Sedangkan bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumentasi resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks,

kamus-kamus hukum, dan jurnal-jurnal hukum (Peter Mahmud Marzuki, 2005:141). Dalam hal ini bahan hokum tersebut tentunya yang berhubungan dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Salatiga.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan bahan hukum dengan studi dokumen atau bahan pustaka, baik dari media cetak maupun elektronik (iternet) bahan hukum yang dikumpulkan berkaitan erat dengan masalah. Kegiatan ini dilakukan dengan cara mengunjungi membaca, mengkaji dan mempelajari bahan hukum dan pustaka yang mempunyai kaitan erat dengan pokok permasalahan.

4. Metode Analisis Data

Teknik Analisis data dilakukan secara induktif, semua data yang ada ditafsirkan dan dijabarkan dengan mendasarkan pada teori-teori yang ada.

BAB II
KAJIAN TEORETIS DAN PRAKTIK EMPIRIS

A. Kajian Teoretis

1. Tinjauan tentang Pemerintahan Daerah

Negara Indonesia adalah negara kesatuan yang terbagi dalam bagian-bagian pemerintahan daerah, baik provinsi, kabupaten maupun kota. Pemerintahan daerah ini mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 18, 18A dan 18B UUD 1945. Selengkapnya bunyi pasal-pasal tersebut adalah sebagai berikut.

Pasal 18

(1) Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap provinsi, kabupaten, dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah, yang diatur dengan undang-undang.
(2) Pemerintahan daerah provinsi, daerah kabupaten, dan kota mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan.
(3) Pemerintahan daerah provinsi, daerah kabupaten, dan kota memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang anggota-anggotanya dipilih melalui pemilihan umum.
(4) Gubernur, Bupati, Walikota masing-masing sebagai kepala pemerintah daerah provinsi, kabupaten, dan kota dipilih secara demokratis.
(5) Pemerintahan daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang oleh Undang-Undang ditentukan sebagai urusan Pemerintah Pusat.
(6) Pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan.

(7) Susunan dan tata cara penyelenggaraan pemerintahan daerah diatur dalam Undang-Undang.

Pasal 18A

(1) Hubungan wewenang antara pemerintah pusat dan pemerintahan daerah provinsi, kabupaten, dan kota, atau antara provinsi dan kabupaten dan kota, diatur dengan Undang-Undang dengan memperhatikan kekhususan dan keragaman daerah.

(2) Hubungan keuangan, pelayanan umum, pemanfaatan sumber daya alam dan sumber daya lainnya antara pemerintah pusat dan pemerintahan daerah diatur dan dilaksanakan secara adil dan selaras berdasarkan undang-undang.

Pasal 18B

(1) Negara mengakui dan menghormati satuan-satuan pemerintahan daerah yang bersifat khusus atau bersifat istimewa yang diatur dengan undang-undang.

(2) Negara mengakui dan menghormati kesatuan-kesatuan masyarakat hukum adat beserta hak-hak tradisionalnya sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang diatur dalam undang-undang.

Dasar mengenai pemerintahan daerah tersebut, memuat pokok-pokok pikiran sebagai berikut :

a) Daerah Indonesia akan dibagi atas dasar besar dan kecil yang akan diatur dengan undang-undang;

b) Pengaturan tersebut harus memandang dan mengingat dasar permusyawaratan dalam sistem pemerintahan negara serta hak-hak asal-usul dalam daerah yang bersifat istimewa (Manan, Bagir, 2002: 2-3)

Menurut Penjelasan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 terdapat beberapa prinsip pemberian otonomi daerah yang dipakai sebagai pedoman dalam pembentukan dan penyelenggaraan daerah otonom yaitu :

a. Penyelenggaraan aspek demokrasi, keadilan, pemerataan serta potensi dan keanekaragaman Daerah;

b. Pelaksanaan otonomi daerah didasarkan pada otonomi luas, nyata dan bertanggung jawab;
c. Pelaksanaan otonomi daerah yang luas dan utuh diletakkan pada Daerah Kabupaten dan Daerah Kota, sedangkan Daerah Propinsi merupakan otonomi yang terbatas;
d. Pelaksanaan otonomi daerah harus sesuai dengan konstitusi negara terjamin hubungan yang serasi antara Pusat dan Daerah serta antar Daerah;
e. Pelaksanaan otonomi daerah harus lebih meningkatkan kemandirian Daerah Otonom.

Selanjutnya menurut ketentuan UU Nomor 32 Tahun 2004, dikenal 3 (tiga) asas penyelenggaraan pemerintahan di daerah, yaitu asas desentralisasi, dekonsentrasi, dan asas tugas pembantuan. Asas-asas Desentralisasi adalah penyerahan wewenang pemerintahan oleh Pemerintah kepada daerah otonom dalam rangka Negara Kesatuan Republik Indonesia. Asas Dekonsentrasi adalah pelimpahan wewenang dari Pemerintah kepada Gubenur sebagai wakil pemerintah dan/atau perangkat pusat di daerah, sedangkan asas Tugas Pembantuan adalah penugasan dari pemerintah kepada daerah dan desa, dan dari daerah ke desa untuk melaksanakan tugas tertentu yang disertai dengan pembiayaan, saran dan prasarana serta sumber daya manusia dengan kewajiban melaporkan pelaksanaannya dan mempertanggung-jawabkannya kepada yang menugaskannya.

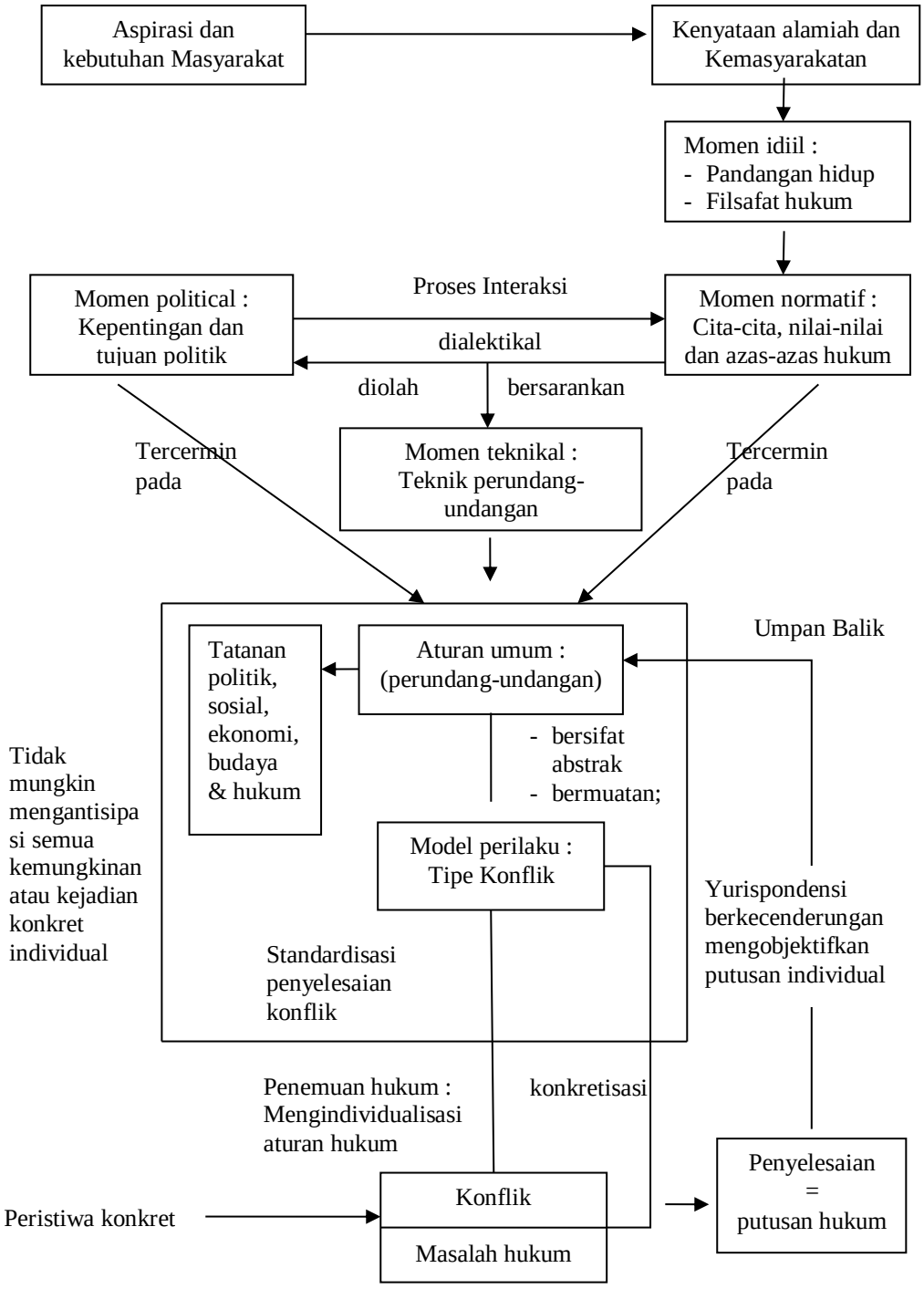
Menurut Penjelasan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 terdapat beberapa prinsip pemberian otonomi daerah yang dipakai sebagai pedoman dalam pembentukan dan penyelenggaraan daerah otonom yaitu:

a. Penyelenggaraan aspek demokrasi, keadilan, pemerataan serta potensi dan keanekaragaman Daerah;

b. Pelaksanaan otonomi daerah didasarkan pada otonomi luas, nyata dan bertanggung jawab;
c. Pelaksanaan otonomi daerah yang luas dan utuh diletakkan pada Daerah Kabupaten dan Daerah Kota, sedangkan Daerah Propinsi merupakan otonomi yang terbatas;
d. Pelaksanaan otonomi daerah harus sesuai dengan konstitusi negara terjamin hubungan yang serasi antara Pusat dan Daerah serta antar Daerah; dan
e. Pelaksanaan otonomi daerah harus lebih meningkatkan kemandirian Daerah Otonom.

2. Pembentukan Hukum dan Formulasi Kebijakan Publik.

Dalam hal pembentukan hukum dan formulasi kebijakan publik sesungguhnya dapat saling mengisi dan menguatkan satu sama lain. Sebab dengan interaksi yang baik antara dua hal tersebut maka akan dihasilkan produk hukum yang mapan secara substansial, dan menghasilkan produk kebijakan publik yang *legitimated* dan dipatuhi secara massif oleh para *stakeholders*-nya. Setiap produk hukum pada dasarnya adalah sebuah hasil dari kebijakan publik. Dalam proses pembentukkan hukum sesungguhnya pada saat yang sama kita sedang menjalankan proses kebijakan publik pula. Hal ini dapat dilihat pada proses pembentukkan hukum. Dimana pada proses pembentukkan hukum kita dapat melihat bagaimana alur dan tahap-tahap yang dilalui sampai pada terciptanya sebuat peraturan hukum tertentu. Konseptual bagaimana pembentukkan hukum terjadi menurut Arief Bernand Sidharta dapat di lihat dalam gambar dibawah ini (Muchsin dan Fadilah Putra, 2002 : 60-61):



Gambar 1: Pembentukan Hukum

Dari gambar di atas dapat dilihat bagaimana sebuah ketetapan aturan umum dalam bentuk undang-undang dibuat. Proses yang

mendahuluinya adalah dengan melihat aspirasi apa yang berkembang di masyarakat. Dari aspirasi itu maka akan diperoleh perbandingannya dengan kenyataan alamiah yang ada di dalam masyarakat. Di dalamnya akan ada proses limitasi dan fasilitasi, sehingga konstruksi atas kenyataan alamiah atas aspirasi masyarakat itu akan terbentuk dengan utuh. Setelah melalui preses pengevaluasian dengan hal-hal yang bersifat idiil (momen idiil), aspek-aspek normatif (momen normatif) dan kenyataan-kenyataan politik (momen politik) yang ada maka terciptalah aturan hukum dalam bentuk perundang-undangan.

Aturan hukum yang dihasilkan itulah yang dimaksud dengan sebuah produk hukum. Sehingga sebuah produk hukum itu dalam proses pembentukkannya tidak lepas dari aspirasi dan kenyataan riil yang ada di tengah masyarakat, dan hendak diatur dalam sebuah perundang-undangan. Melihat kenyataan seperti ini dalam proses pembentukkan hukum, maka sesungguhnya secara fundamental tidaklah jauh berbeda jika dibandingkan dengan proses pembuatan kebijakan publik sebagai berikut:

Parson (Muchsin dan fadillah Putra, 61-62) merumuskan tahap-tahap dalam proses pembutan kebijakan publik:

1) Tahap Meta Pembuatan Kebijakan Publik *(Metapolicy making stage)*
   a. Pemrosesan nilai;
   b. Pemrosesan realitas;
   c. Pemrosesan masalah
   d. Survey, pemrosesan dan pengembangan sumber daya;
   e. Desain, evaluasi, dan redesain sistem pembuatan kebijakan publik;
   f. Pengalokasian masalah, nilai dan sumber daya;
   g. Penentuan strategi pembuatan kebijakan.
2) Tahap Pembuatan Kebijakan Publik (*policy making stage)*

a. subalokasi sumber daya
b. Penetapan tujuan operasional, dengan beberapa prioritas;
c. Penetapan nilai-nilai yang signifikan, dengan beberapa prioritas;
d. Penyiapan alternatif-alterntif kebijakan secara umum;
e. Penyiapan prediksi yang realistis atas berbagai alternatif tersebut di atas, berikut keuntungan dan kerugiannya;
f. Membandingkan masing-masing alternatif yang ada itu sekaligus menentukan alternatif mana yang terbaik;
g. Melakukan *ex-nte evaluation* atas alternatif terbaik yang telah dipilih tersebut di atas.

3) Tahap Pasca pembuatan Kebijakan Publik *(post policy making stage)*
   a. Memotivasi kebijakan yang hendak diambil;
   b. Mengambil dan memutuskan kebijakan publik;
   c. Mengevaluasi proses pembuatan kebijakan publik yang telah dilakukan;

Komunikasi dan umpan balik atas seluruh fase yang yang telah dilakukan.

3. Tinjauan Kewenangan Daerah Kota di Bidang Ketenagakerjaan

Politik hukum pembentukan UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah: 1) pengakuan pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; 2) bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan

pembangunan. Bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan; 3) bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha; dan 4) bahwa beberapa di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Hakekat otonomi daerah adalah pemberian kewenangan daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri. Sejalan dengan penyelenggaraan otonomi daerah tersebut, berdasarkan UU No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, daerah diberikan kewenangan berupa urusan-urusan pemerintahan baik yang bersifat wajib maupun pilihan. Salah satu urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah kabupaten/kota adalah pelayanan ketenagakerjaan. Selanjutnya penjabarannya diatur di PP No 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota..

Selanjutnya secara lengkap urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah kota adalah sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel: Urusan Pemerintahan Di Bidang Ketenagakerjaan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintahan Daerah Kota

No	Sub Bidang	Urusan Pemerintahan Daerah Kota
1	Kebijakan, Perencanaan, Pembinaan, dan Pengawasan	1. Pelaksanaan kebijakan pusat dan provinsi, penetapan kebijakan daerah dan pelaksanaan strategi penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan skala kota. 2. Pembinaan (pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi, dan pelaporan) penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan skala kota. 3. Penanggungjawab penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan skala kota. 4. Pembentukan kelembagaan SKPD bidang ketenagakerjaan di kota. 5. Perencanaan tenaga kerja daerah kota, pembinaan perencanaan tenaga kerja mikro pada instansi/tingkat perusahaan, pembinaan dan penyelenggaraan sistem informasi ketenagakerjaan skala kota.
2	Pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur	1. Pelaksanaan kebijakan, pedoman, norma, standar, prosedur, dan kriteria monitoring evaluasi pembinaan SDM aparatur pelaksana urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan skala kota. 2. Perencanaan formasi, karir, dan diklat SDM aparatur pelaksana urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan di kota. 3. Pembinaan, penyelenggaraan, pengawasan, pengendalian, serta evaluasi pengembangan SDM aparatur pelaksana urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan skala kota. 4. Pengangkatan dan pemberhentian pejabat perangkat daerah yang menangani bidang ketenagakerjaan skala kota. Pembinaan, pengangkatan, dan pemberhentian pejabat fungsional bidang ketenagakerjaan di instansi kabupaten/kota.

3	Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	1. Pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan kerja skala kota. 2. Pelaksanaan pelatihan dan pengukuran produktivitas skala kota. 3. Pelaksanaan program peningkatan produktivitas di wilayah kota. 4. Penyelenggaraan perizinan/ pendaftaran lembaga pelatihan serta pengesahan kontrak/perjanjian magang dalam negeri. Koordinasi pelaksanaan sertifikasi kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja skala kabupaten/kota.
4	Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri	1. Penyebarluasan informasi pasar kerja dan pendaftaran pencari kerja (pencaker) dan lowongan kerja. 2. Penyusunan, pengolahan dan penganalisisan data pencaker dan data lowongan kerja skala kota. 3. Pemberian pelayanan informasi pasar kerja, bimbingan jabatan kepada pencaker dan pengguna tenaga kerja skala kota. 4. Pembinaan pejabat fungsional pengantar kerja. 5. Penilaian angka kredit jabatan fungsional pengantar kerja di wilayah kerja kota. 6. Penerbitan dan pengendalian izin pendirian Lembaga Bursa Kerja/LPTKS dan Lembaga Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan skala kota. 7. Penerbitan rekomendasi untuk perizinan pendirian LPTKS dan lembaga penyuluhan dan bimbingan jabatan yang akan melakukan kegiatan skala kota. 8. Pemberikan rekomendasi kepada swasta dalam penyelenggaraan pameran bursa kerja/*job fair* skala kota. 9. Fasilitasi penempatan bagi pencari kerja penyandang cacat, lansia dan perempuan skala kota. 10. Penyuluhan, Rekrutmen, seleksi dan pengesahan pengantar kerja, serta

		penempatan tenaga kerja AKAD/Antar Kerja Lokal (AKL). 11. Penerbitan SPP AKL skala kota. 12. Penerbitan rekomendasi izin operasional TKS Luar Negeri, TKS Indonesia, lembaga sukarela Indonesia yang akan beroperasi pada 1 (satu) kota. 13. Pelaksanaan pembinaan, pengendalian, dan pengawasan pendayagunaan TKS dan lembaga sukarela skala kota. 14. Pendaftaran dan fasilitasi pembentukan TKM.
5	Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri	1. Pelaksanaan penyuluhan**,** pendaftaran dan seleksi calon TKI di wilayah kota. 2. Pengawasan pelaksanaan rekrutmen calon TKI di wilayah kota. 3. Fasilitasi pelaksanaan perjanjian kerjasama bilateral dan multilateral penempatan TKI yang pelaksanaannya di wilayah kota. 4. Penerbitan rekomendasi izin pendirian kantor cabang PPTKIS di wilayah kota. 5. Penerbitan rekomendasi paspor TKI di wilayah kota berdasarkan asal/alamat calon TKI. 6. Penyebarluasan sistem informasi penempatan TKI dan pengawasan penyetoran dana perlindungan TKI di wilayah kota. 7. Sosialisasi terhadap substansi perjanjian kerja penempatan TKI ke luar negeri skala kota. 8. Penelitian dan pengesahan perjanjian penempatan TKI ke luar negeri. 9. Pembinaan, pengawasan, dan monitoring penempatan maupun perlindungan TKI di kota. 10. Penerbitan rekomendasi perizinan tempat penampungan di wilayah kota. 11. Pelayanan kepulangan TKI yang berasal dari kota.

6	Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	1. Fasilitasi penyusunan serta pengesahan peraturan perusahaan yang skala berlakunya dalam satu wilayah kota. 2. Pendaftaran PKB, perjanjian pekerjaan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang skala berlakunya pada 1 (satu) wilayah kota. 3. Pencatatan PKWT pada perusahaan yang skala berlakunya dalam 1 (satu) wilayah kota. 4. Penerbitan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang berdomisili di kota dan pendaftaran perjanjian pekerjaan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang skala berlakunya dalam 1 (satu) wilayah kota. 5. Pencabutan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang berdomisili di kota atas rekomendasi pusat dan atau provinsi. 6. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan di wilayah kota. 7. Pembinaan SDM dan lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan skala kota. 8. Penyusunan dan pengusulan formasi serta melakukan pembinaan mediator, konsiliator, arbiter di wilayah kota. 9. Pendaftaran dan seleksi calon hakim ad-hoc pengadilan hubungan industrial yang wilayahnya meliputi kota. 10. Bimbingan aplikasi pengupahan di perusahaan skala kota. 11. Penyusunan dan pengusulan penetapan upah minimum kota kepada gubernur. 12. Pembinaan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja di wilayah kota. 13. Pembinaan penyelenggaraan fasilitas dan kesejahteraan di perusahaan skala kota.

7	Pembinaan Ketenagakerjaan	1. Pembinaan dan pengawasan pelaksanaan norma ketenagakerjaan skala kota. 2. Pemeriksaan/pengujian terhadap perusahaan dan obyek pengawasan ketenagakerjaan skala kota. 3. Penerbitan/rekomendasi (izin) terhadap obyek pengawasan ketenagakerjaan skala kota. 4. Penanganan kasus/melakukan penyidikan terhadap perusahaan dan pengusaha yang melanggar norma ketenagakerjaan skala kota. 5. Pelaksanaan penerapan SMK3 skala kota. 6. Pelaksanaan koordinasi dan audit SMK3 skala kota. 7. Pengkajian dan perekayasaan bidang norma ketenagakerjaan, *hygiene* perusahaan, ergonomi, keselamatan kerja yang bersifat strategis skala kota. 8. Pelayanan dan pelatihan serta pengembangan bidang norma ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja yang bersifat strategis skala kota. 9. Pemberdayaan fungsi dan kegiatan personil dan kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan skala kota. 10. Fasilitasi pembinaan pengawasan ketenagakerjaan skala kota. 11. Penyelenggaraan ketatalaksanaan pengawasan ketenagakerjaan skala kota. 12. Pengusulan calon peserta diklat pengawasan ketenagakerjaan kepada pemerintah dan/atau pemerintah provinsi. 13. Pengusulan calon pegawai pengawas ketenagakerjaan skala kota kepada Pemerintah. 14. Pengusulan penerbitan kartu legitimasi bagi pengawas ketenagakerjaan skala kota kepada pemerintah. 15. Pengusulan kartu PPNS bidang ketenagakerjaan skala kota kepada pemerintah.

Sumber: Lampiran PP No 38 Tahun 2007.

Sejak bulan September 2014, UU No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku dengan diundangkannya UU No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Berdasarkan UU No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, urusan di bidang ketenagakerjaan merupakan urusan wajib yang harus dilaksanakan oleh pemerintahan daerah kabupaten/kota. Urusan bidang ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah kabupaten/kota adalah meliputi:

NO	SUB BIDANG	KEWENANGAN 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 pelatihan kerja. d. Konsultansi produktivitas pada perusahaan kecil. e. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah kabupaten/kota.
2	Penempatan Tenaga Kerja	a. Pelayanan antar kerja di Daerah kabupaten/kota b. Penerbitan izin LPTKS dalam 1 Daerah kabupaten/kota. c. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah kabupaten/kota. d. Perlindungan TKI di LN (pra dan purna penempatan) di Daerah kab/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.
4	Pengawasan Ketenagakerjaan	

Lampiran UU No 23 Tahun 2014.

Menyangkut penyelenggaraan pemerintahan daerah khususnya dalam rangka mengatur dan mengurus daerahnya. Maka daerah hanya dapat membuat regulasi (aturan) yang memang menjadi kewenangannya. Sedangkan fungsi mengurusnya, maka daerah pun hanya bertanggungjawab atas urusan-urusan yang memang menjadi kewenangannya. Inilah sebenarnya hakekat otonomi daerah.

5. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan

a. Konsep Tenaga Kerja

Sumber Daya Manusia (SDM) atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, SDM mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *man power* (Payaman J.Simanjuntak, 2001).

Dalam proses produksi sebagai suatu strutur dasar aktivitas perekonomian, tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena tenaga kerja tersebut bertindak sebagai pelaku ekonomi, berbeda dengan faktor produksi lainnya yang bersifat pasif (seperti: modal, bahan baku, mesin, dan tanah). Tenaga kerja berkemampuan bertindak aktif, mampu mempengaruhi dan melakukan manajemen terhadap faktor produksi lainnya yang terlibat dalam proses produksi.

Tenaga kerja adalah penduduk dengan batas umur minimal 10 tahun tanpa batas maksimal. Dengan demikian, tenaga kerja di Indonesia yang dimaksudkan adalah penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih, sedangkan yang berumur di bawah 10 tahun sebagai batas minimum. Ini berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk yang berumur muda yang sudah bekerja dan mencari pekerjaan (Payaman J. Simanjuntak, 2001). Sedangkan tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang

memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang tertentu (Sadono Sukirno, 2003).

Pada dasarnya tenaga kerja dibagi ke dalam kelompok angkatan kerja *(labor force)* dan bukan angkatan kerja. Yang termasuk dalam angkatan kerja adalah: (1) golongan yang bekerja dan (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Menurut BPS (2008), angkatan kerja yang di golongkan bekerja adalah :

1. Angkatan kerja yang di golongkan bekerja adalah :
    a) Mereka yang dalam seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan yang lamanya bekerja paling sedikit selama satu jam dalam seminggu yang lalu.
    b) Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam tetapi mereka adalah: 1) Pekerja tetap, pegawai pemerintah / swasta yang saling tidak masuk kerja karena cuti, sakit, mogok, mangkir ataupun perusahaan menghentikan kegiatan sementara; 2) Petani yang mengusahakan tanah pertanian yang tidak bekerja karena menunggu hujan untuk menggarap sawah; 3) Orang yang bekerja di bidang keahlian seperti dokter, dalang, dan lain-lain.
2. Angkatan kerja yang digolongkan menganggur dan sedang mencari pekerjaan yaitu:
    a) Mereka yang belum pernah bekerja, tetapi saat ini sedang berusaha mencari pekerjaaan.
    b) Mereka yang sudah pernah bekerja, tetapi pada saat pencacahan menganggur dan berusaha mendapatkan pekerjaan.

c) Mereka yang dibebastugaskan dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaaan.

Sedangkan yang termasuk dalam kelompok bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk usia kerja yang tidak bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan, yaitu orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar, mahasiswa), mengurus rumah tangga maksudnya ibu-ibu yang bukan merupakan wanita karier atau bekerja, serta penerimaan pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung dari jasa kerjanya (pensiun, penderita cacat) (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

Permintaan tenaga kerja berhubungan dengan fungsi tingkat upah. Semakin tinggi tingkat upah, maka semkain kecil permintaan pengusaha akan tenaga kerja. Tiap perusahaan mempunyai jumlah dan fungsi permintaan yang berbeda sesuai dengan besar kecilnya perusahaan atau produksi, jenis usaha, penggunaan teknologi, serta kemampuan manajemen dari pengusaha yang bersangkutan (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

Penawaran tenaga kerja merupakan hubungan antara tingkat upah dan jumlah satuan pekerja yang disetujui oleh pensupply untuk di tawarkan. Jumlah satuan pekerja yang ditawarkan tergantung pada (1) besarnya penduduk, (2) persentase penduduk yang memilih berada dalam angkatan kerja, (3) jam kerja yang ditawarkan oleh peserta angkatan kerja, di mana ketiga komponen tersebut tergantung pada tingkat upah (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan dalam masyarakat. Besarnya penempatan (jumlah orang yang bekerja atau tingkat employment) dipengaruhi oleh faktor kekuatan penyediaan dan permintaan tersebut.

Selanjutnya, besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah. Apabila tingkat upah naik maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat. Sebaliknya jika tingkat upah meningkat maka permintaan tenaga kerja akan menurun (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

b. Pengertian Ketenagakerjaan

Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, ditentukan bahwa yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Ketenagakerjaan adalah merupakan bagian penting bagi suatu perusahaan karena menyangkut eksistensi suatu perusahaan dalam dunia industri. Lingkup ketenagakerjaan meliputi fungsi pekerja dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluargannya. Di sisi lain pengusaha memiliki fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan. Memperhatikan fungsi para pihak maka hubungan yang tercipta antara pekerja dan pengusaha atau yang biasa disebut dengan *hubungan industrial,* harus dijalankan secara selaras dan seimbang guna mencapai tujuan perusahaan.

c. Hubungan Industrial

Hubungan industrial merupakan hubungan antara pelaku proses produksi barang maupun jasa yaitu pengusaha, pekerja dan pemerintah. Hubungan industrial bertujuan untuk menciptakan hubungan yang serasi, harmonis dan dinamis antara pelaku proses produksi tersebut. Oleh karena itu masing-masing pelaku produksi tersebut harus melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing secara baik.

Fungsi pengusaha dan organisasi pengusaha adalah menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja. Sedangkan fungsi pemerintah adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, pengawasan dan penindakan terhadap pelanggarnya. Dengan terciptanya hubungan industrial yang serasi, aman, dan harmonis diharapkan dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja, sehingga dengan demikian perusahaan akan dapat tumbuh dan berkembang sehingga kesejahteraan pekerja dapat ditingkatkan.

Dalam hubungan indutrial yang terlibat langsung dalam proses produksi adalah pengusaha dan pekerja, sedangkan pemeritah tidak terlibat secara langsung. Oleh karena itu pengusaha dan pekerja terlibat dalam suatu hubungan kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban. Hak dan kewajiban tersebut sebagian besar sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja, peraturan perusahaan serta perjanjian kerja bersama (PKB).

Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Hubungan Industrial mempunyai pengertian yaitu 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.

Ketika kita berbicara tentang hubungan industrial maka pembahasan kita tidak terlepas dari hal-hal yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan yang dimaksud adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Oleh karena itu jika terjadi permasalahan ketenagakerjaan pemerintah telah mengaturnya dalam Undang – undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial dan Undang – undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh.

d. Perselisihan Hubungan Industrial (HI)

Masalah-masalah yang terjadi dalam hubungan industrial sebagian besar berada disekitar lembaga-lembaga kolektif dan kaitannya dalam pertukaran hubungan diantara pihak – pihak tersebut. Dalam hal ini masalah tawar menawar dan perundingan yang sifatnya kolektif beserta permasalahan yang berkaitan dengan pertentangan kepentingan dan kerjasama antar lembaga kolektif.

Hubungan industrial merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja / buruh dengan pengusaha. Sehingga dalam hubungan tersebut bisa menimbulkan potensi adanya perbedaan pendapat atau perselisihan antara kedua belah pihak. Hubungan kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha didasari oleh kesepakatan kedua belah pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Sehingga jika terjadi salah satu pihak tidak sepakat, maka sulit untuk mencapai hubungan yang harmonis. Dapat pula terjadi jika

pengusaha sudah tidak menghendaki hubungan keterikatan dengan pihak pekerja / buruh bisa melakukan pemutusan hubungan kerja atau PHK.

Untuk memperjelas hal diatas, ada 4 (empat) pokok permasalahan perselisihan Hubungan Industrial :

1. Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan, yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan. Kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau perundang – undangan.
2. Pengakhiran hubungan kerja.
3. Perbedaan pendapat antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Solusi yang bisa dilaksanakan untuk permasalahan-permasalahan Hubungan Industrial Adanya permasalahan-permasalahan yang terjadi seperti yang telah disebutkan, hal yang diperlukan disini adalah perlu diadakannya usaha dari berbagai pihak untuk mengkaji kembali system yang berlaku dan kemudian membuat pemikiran-pemikiran baru yang berguna untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Dalam hal ini pihak pengusaha yang lebih mempunyai kewajiban untuk meninjau dan menelaah permasalahan hubungan industrial yang terjadi didalam lingkup kekuasaan mereka. Dan diharapkan pihak pengusaha bisa mengembangkan suatu perundingan yang teratur dan efektif di lingkungan perusahaan. Pihak pekerja / buruh dapat juga mengusulkan sebuah model perundingan yang sesuai dengan perkembangan masa sekarang.

Dalam perundingan tingkat perusahaan ini pihak pekerja / buruh diwakili oleh serikat – serikat pekerja / buruh yang menaungi mereka. Bukan merupakan suatu pekerjaan yang mudah ketika berusaha menyatukan suara antara pihak pengusaha dan pihak pekerja / buruh dalam sebuah perundingan. Oleh karena itu ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam proses perundingan:

1. Menyamakan tujuan perundingan yaitu semata-mata demi kebaikan bersama yang saling menguntungkan. Bukan menguntungkan salah satu pihak.
2. Dalam proses perundingan dibutuhkan adanya suatu sentralisasi atau pemusatan kewenanganan kekuasaan, sehingga mudah dalam penyampaian yang diterima semua pihak.
3. Berkaitan dengan pemusatan tersebut, kedua belah pihak diberikan kesempatan untuk mempertanyakan tentang aturan atau perjanjian yang diperlukan penjelasan lebih terperinci.
4. Pihak yang berunding harus mencapai suatu tingkat kerjasama yang baik dengan masing-masing pihak harus dapat memahami atas dasar kejelasan dan kepercayaan.

Seiring dengan perkembangan zaman yang ditandai pula dengan majunya bidang perindustrian, semakin berkembang pula permasalahan-permasalahan yang ada didalam hubungan industrial dan ketenagakerjaan. Namun menurut pemahaman saya, yang paling umum dan paling sering menjadi permasalahan atau sumber perselisihan akhir – akhir ini adalah tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) semakin marak terjadi sejak adanya krisis moneter pada tahun 1997. Dalam

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 151 disebutkan “pengusaha, pekerja / buruh, serikat pekerja / serikat buruh dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja”. Namun, ketika pemutusan hubungan kerja terpaksa terjadi, pihak pengusaha wajib merundingkan maksud dari pemutusan hubungan kerja tersebut dengan pihak pekerja / buruh atau diwakili oleh serikat pekerja / serikat buruh dan pengusaha mempunyai kewajiban memberikan pesangon kepada pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Penyelesaian perselisihan yang disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja ini dimaksudkan untuk meminimalisir kerugian pihak pekerja sebagai korbannya.

Sedangkan untuk penyelesaian perselisihan antar serikat buruh atau serikat pekerja, pemerintah sudah menetapkan Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh sebagai acuan. Hak dari serikat buruh adalah membuat perjanjian kerja bersama pengusaha dan berhak mewakili pekerja / buruh yang menjadi anggotanya. Sedangkan kewajibannya adalah melindungi, membela dan memperjuangkan nasib anggotanya. Dengan hak dan kewajiban seperti itu, mau tidak mau pasti ada gesekan antara serikat pekerja yang satu dengan serikat pekerja yang lain. Menurut undang – undang tersebut, perselisihan ini harus diselesaikan dengan musyawarah diantara pihak – pihak yang terlibat. Jika tidak terjadi kesepakatan, harus diselesaikan sesuai peraturan yang berlaku atau dengan jalur hukum.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat diselesaikan dengan beberapa cara yaitu:

a. Bipartit;
b. Mediasi;

c. Konsiliasi;
d. Arbitrase; dan
e. Pengadilan Hubungan Industrial.

UU Nomor 2 tahun 2004 tentang 'Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial' menetapkan Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh Mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga-kerjaan Kabupaten/Kota.

Mediator ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi pada Pasal 7 ditetapkan "Mediator bertugas melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan penselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan."

Mediator mempunyai kewajiban: a) Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didegar keterangan yang diperlukan; b) Mengatur dan memimpin mediasi; c) Membantu membuat penjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan; d) Membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian; e) Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial; f) Membuat laporan hasil penyelesaian penselisihan hubungan industrial.

Selanjutnya kewenangan mediator adalah: a. Mengajukan kepada para pihak yang berselisih untuk benunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi; b. Meminta keterangan, dokumen, dan

surat surat yang berkaitan dengan perselisihan; c. Mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan; d. Membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dan para pihak dan instansi atau lembaga terkait; dan e. Menerima atau menolak wakil para pihak yang berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa.

Dalam hal diperlukan, mediator dapat melakukan koordinasi dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan. Kompetensi Mediator dalam menerbitkan Anjuran tentunya tidak diragukan lagi karena Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenaga-kerjaan. Tidak semua pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenaga-kerjaan dapat bertindak sebagai Mediator. Untuk dapat menjadi Mediator, seseorang harus mendapat legitimasi dari Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenaga-kerjaan.

Bahwa tugas Mediator sesungguhnya tidak hanya sekedar sebagai penengah tetapi lebih dari pada itu yaitu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Bahwa akan tetapi yang sering terjadi Mediator memposisikan hanya sebagai ‘penengah” saja.

Bahwa Mediator dapat dianalogikan sebagai Hakim dan Anjuran dapat dianalogikan sebagai putusan Hakim. Sama halnya dengan Hakim, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka Hakim menerbitkan putusan.

e. Pengawasan

Dalam Pengawasan Ketenagakerjaan dikenal 2 (dua) sumber data utama, yaitu data sekunder dan data primer. Kedua sumber data pengawasan ketenagakerjaan tersebut saling

berhubungan, karena cara memperolehnya berkait dan berurutan.

Data sekunder diperoleh melalui Wajib Lapor Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan. Data sekunder wajib disampaikan perusahaan (majikan atau pengurus) kepada Dinas Kabupaten/Kota yang membidangi ketenagakerjaan setiap mendirikan dan menutup usaha serta secara berkala setiap tahunnya. Berdasarkan data sekunder yang dilaporkan, dilakukan pengumpulan data primer melalui kegiatan pemeriksaan ketenagakerjaan di perusahaan. Pemeriksaan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan (pegawai yang terlatih dan kompeten). Melalui pemeriksaan diperoleh data ketenagakerjaan yang dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan. Data primer hasil pemeriksaan meliputi 2 (dua) kelompok besar:

1. obyek pengawasan,
2. keterangan pelaksanaan seluruh norma ketenagakerjaan.

Jikalau data primer mengenai perusahaan atau tempat kerja dilengkapi dengan hasil pemeriksasaan berkala dan segala perizinan / pengesahan yang diterbitkan (untuk perusahaan tersebut) serta terpelihara dengan baik, maka akan terbentuk informasi mengenai riwayat ketenagakerjaan di perusahaan. Riwayat ketenagakerjaan dari suatu perusahaan dikenal dengan istilah profil ketenagakerjaan di perusahaan. Jika profil ketenagakerjaan setiap perusahaan di-agregat-kan (kompilasi) untuk satu Kabupaten/Kota maka akan tersusun data ketenagakerjaan untuk Kabupaten/Kota dimaksud.

Data ketenagakerjaan di lingkungan pengawasan ketenagakerjaan dikelola melalui kegiatan administrasi teknis pengawasan ketenagakerjaan. Kegiatan ini harus dilaksanakan

dengan benar, tertib dan rapi agar dapat dicapai efesiensi dan efektivitas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dan memberikan kontribusi positif bagi pengembangan sosial perekonomian daerah.

Administrasi Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan aktivitas pencatatan yang dilakukan untuk mendokumentasikan segala kegiatan dan hasil Pengawasan Ketenagakerjaan. Perlu disampaikan disini bahwa masih terdapat beberapa informasi yang dihasilkan dari kegiatan Administrasi Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan. Untuk mengetahui jenis informasi apa yang dapat diperoleh dapat dilihat dari kegiatan atau bahasan pokok dari administrasi teknis pengawasan, yang meliputi:

1. Pengelolaan obyek pengawasan meliputi: a. Perusahaan / tempat kerja; b. Tenaga kerja; dan c. Pesawat dan peralatan produksi.
2. Pengelolaan kegiatan pengawas;
3. Pengelolaan perizinan;
4. Administrasi kecelakaan kerja: Statistik kecelakaan kerja; dan Pengurusan santunan kecelakaan kerja;
5. Pengelolaan lembaga: a. P2K3; b. JPK3; dan c. Ahli K3;
6. Pelaporan.

Kegiatan administrasi teknis pengawasan di atas merupakan informasi penting dalam menyusun rencana kerja pengawasan ketenagakerjaan. Dengan memperhatikan segala aspek yang dapat diinformasikan dari administrasi teknis pengawasan tersebut, maka pemegang otorita pengawas ketenagakerjaan dapat menyusun rencana kerja agar pengawasan dapat dilaksanakan secara efektif, efisien dan memberikan maanfaat ekonomi bagi daerah dimana pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan.

B. Kajian Terhadap Asas/Prinsip Terkait Penyusunan Norma

Asas-asas hukum (*rechtsbeginselen)* adalah dasar-dasar yang menajdi sumber pandangan hidup, kesadaran, cita-cita hukum dari masyarakat. Hans Kelsen menyebutnya *Ursprungsnorm* atau *Grundnorm. Ursprung* artinya asal atau asli. Sedangkan *Grundnorm* adalah norma dasar atau kaedah dasar (Amiroeddin Syarif, 1997 : 8).

Dalam penyusunan Naskah Akademik tentang rancangan Peraturan Daerah, maka harus berpedoman dengan desain pemerintahan daerah yang telah dirumuskan dalam UU Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Sesuai dengan rumusan Pasal 20 ayat (1) UU No 32 Tahun 2004 maka Penyelenggaraan pemerintahan berpedoman pada Asas Umum Penyelenggaraan Negara yang terdiri atas:

1. asas kepastian hukum;
2. asas tertib. penyelenggara negara;
3. asas kepentingan umum;
4. asas keterbukaan;
5. asas proporsionalitas;
6. asas profesionalitas;
7. asas akuntabilitas;
8. asas efisiensi; dan
9. asas efektivitas.

Lebih lanjut dalam ayat (2) disebutkan dalam menyelenggarakan pemerintahan, Pemerintah menggunakan asas desentralisasi, tugas pembantuan, dan dekonsentrasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam menyelenggarakan

pemerintahan daerah, pemerintahan daerah menggunakan asas otonomi dan tugas pembantuan (ayat 3).

Dalam desain pembuatan peraturan perundang-undangan ditingkat daerah maka harus juga memperhatikan ketentuan Pasal 5 UU No 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang menyebutkan Dalam membentuk Peraturan Perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik, yang meliputi:

1. kejelasan tujuan;
2. kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat;
3. kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan;
4. dapat dilaksanakan;
5. kedayagunaan dan kehasilgunaan;
6. kejelasan rumusan; dan
7. keterbukaan.

Materi muatan Peraturan Perundang-undangan juga harus mencerminkan asas sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 6 UU No 12 tahun 2011 yaitu :

1. pengayoman;
2. kemanusiaan;
3. kebangsaan;
4. kekeluargaan;
5. kenusantaraan;
6. bhinneka tunggal ika;
7. keadilan;
8. kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan;
9. ketertiban dan kepastian hukum; dan/atau
10. keseimbangan, keserasian, dan keselarasan.

Harmonisasi asas-asas di dalam Undang-Undang penting dilakukan dalam merumuskan ketentuan asas dalam peraturan

daerah. Terkait dengan pembentukan Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaran Pelayanan Ketenagakerjaan maka harmonisasi asas yang paling utama adalah merujuk pada ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 2 sampai Pasal 4 disebutkan bahwa: Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Kemudian pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk: 1) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; 2) mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; 3) memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan 4)meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

C. Kajian Terhadap Praktik Penyelenggaraan, Kondisi Yang Ada, serta Permasalahan Yang Dihadapi Masyarakat

Urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan di Kota Salatiga dilaksanakan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans). Disnakertrans Kota Salatiga merupakan unsur pelaksana otonomi daerah, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Tugas pokoknya adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang penanggulangan masalah sosial dan pelayanan ketenagakerjaan dan transmigrasi.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah

masa kerja. Pembicaraan ketenagakerjaan tidak bisa lepas dengan hal-hal menyangkut antara lain: keberadaan tenaga kerja dan pengusaha/perusahaan; peran fungsi pemerintah daerah (instansi terkait); penempatan tenaga kerja. (DATA MENUNGGU)

Berdasarkan hasil kajian yang diperoleh terkait dengan pelaksanaan tugas Disnaker dapat disajikan data kondisi ketenagakerjaan di kota Salatiga per Desember 2021, sebagai berikut.

1. **Jumlah Perusahaan**
2. **Jumlah Tenaga Kerja**
3. **Perangkat Hubungan Industrial**
4. **Perselisihan**
5. **Penempatan Kerja (AKL, AKAD, dan AKAN)**
6. **PPTKIS/PPPMI**

D. Kajian Terhadap Implikasi Penerapan Sistem Baru Yang Akan Diatur Dalam Peraturan Daerah Terhadap Aspek Kehidupan Masyarakat Dan Dampaknya Terhadap Aspek Beban Keuangan Daerah.

Tenaga kerja sebagai salah satu faktor pendukung pembangunan nasional, dan pembangunan daerah. Tenaga kerja merupakan bagian dalam sistem pertumbuhan ekonomi. Dengan pengaturan yang jelas dan tegas tentang tenaga kerja, maka akan mencegah timbulnya permasalahan antara pekerja dan pemberi kerja menyangkut: pelaksanaan kebijakan pengupahan; pemutusan hubungan kerja berikut permasalahan pesangon yang harus diberikan; penempatan tenaga kerja; pemberian jaminan perlindungan kesehatan maupun keselamatan; permasalahan

pengiriman tenaga kerja asing; permasalahan mengenai diskriminasi tenaga kerja (seperti: tidak/belum terakomodasinya hak kaum difabel untuk dapat bekerja); dan lain sebagainya.

Penerapan asas desentralisasi, daerah mempunyai kewenangan untuk menjalankan otonomi seluas-luasnya untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Berdasarkan UU No 23 Tahun 2014 d, Pemerintah Daerah Kota Salatiga mempunyai kewenangan untuk menyelenggarakan urusan yang bersifat wajib berupa pelayanan ketenagakerjaan. Untuk itu dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan maka pemerintah daerah bertanggungjawab untuk menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja yang meliputi: perencanaan tenaga kerja makro; dan perencanaan tenaga kerja mikro. Perencanaan ini menyangkut kebijakan terkait pelatihan, persebaran, penempatan, pelaksanaan, pengawasan dan perlindungan hukumnya.

Secara umum pembentukan Peraturan Daerah Kota Salatiga tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan akan memiliki dampak penting terutama terkait dengan upaya Pemerintah Daerah dalam meningkatkan kualitas, produktifitas, dan kesejahteraan tenaga kerja yang terencana guna terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan dalam menghadapi tantangan kebutuhan tenaga kerja di masa yang akan dating.

Implikasinya penerapan sistem baru yang akan diatur dalam Peraturan Daerah Kota Salatiga tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ialah bahwa kebijakan pemerintah daerah pasca diberlakukannya Peraturan Daerah harus mampu:

a. mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja;

b. 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; dan
c. memberikan pembinaan dan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Sasaran yang ingin dicapai dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah adalah agar:

a. terwujudnya tenaga kerja yang kompeten;
b. terwujudnya sistem pelatihan kerja Nasional di Daerah;
c. terwujudnya kebijakan produktivitas;
d. terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja;
e. terwujudnya perlindungan tenaga kerja;
f. terwujudnya kesejahteraan tenaga kerja;
g. terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
h. terwujudnya harmonisasi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah; dan
i. terwujudnya kepastian hukum antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

Di samping itu dengan system baru sebagaimana dikehendaki dalam Peraturan Daerah ini pemerintah daerah juga bertanggung jawab memberikan jaminan terhadap masyarakatnya (warganya) untuk membuka peluang kerja dalam rangka mengatasi permasalahan pengganggguran. Hal ini dilakukan, antara lain dengan menetapkan aturan yang mengharuskan setiap usaha yang memerlukan tenaga kerja untuk mengakomodasi warga setempat yang memenuhi spesifikasi (kualifikasi) yang diperlukan.

Di sisi keuangan daerah, dengan adanya Peraturan Daerah Kota Salatiga tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan r ini tentu saja membawa konsekuensi/implikasi pada keuangan daerah. Implikasi

dan dampak penerapan sisten baru terhadap keuangan daerah adalah diperlukan alokasi anggaran yang memadai terhadap pelaksanaan pelayanan Ketenagakerjaan di Kota Salatiga.

BAB III
EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT

Pembentukan suatu peraturan perundang-undangan termasuk Peraturan Daerah diharapkan akan memberi manfaat bagi terwujudkan tertib penyelenggaraan masyarakat. Oleh karena itu peraturan daerah yang baik adalah yang partisipatif dan responsif. Partisipatif berhubungan dengan prosesnya, yang harus melibatkan pihak-pihak pemangku kepentingan dalam proses pembentukannya. Responsif menyangkut subtansinya apakah merupakan kebutuhan atau tidak. Sebuah peraturan daerah dikatakan responsif apabila keberadaannya dibutuhkan dan dapat menjawab permasalahan yang dihadapi masyarakat.

Di samping itu peraturan daerah (Perda) sebagai produk hukum daerah muatannya harus merupakan cerminan: pengaturan dalam penyelenggaraan otonomi daerah maupun tugas pembantuan serta menampung kondisi khusus daerah dan/atau penjabaran lebih lanjut peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Oleh karena itu pembentukan Perda harus selalu memperhatikan apakah urusan pemerintahan terkait bidang yang diatur menjadi kewenangan daerah ? Perda hanya boleh mengatur sepanjang itu menjadi kewenangan daerah. Selanjutnya agar tidak terjadi tumpah tindih dan ada pertentangan dalam pengaturannya, maka perlu dilakukan sinkronisasi baik secara vertikal maupun horisontal. Konsekuensi apabila Perda bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, maka Perda tersebut dapat dibatalkan.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka suatu perundang-undangan isinya tidak boleh bertentangan dengan isi perundang-undangan yang

lebih tinggi tingkatannya atau derajatnya. Untuk itu maka penyusunannya harus memperhatikan asas-asas, yang menurut Amiroeddin Syarif (1997 : 78) asas tersebut dapat diperinci sebagai berikut.

1. Perundang-undangan yang rendah derajatnya tidak dapat mengubah atau mengenyampingkan ketentuan-ketentuan perundang-undangan yang lebih tinggi, tetapi yang sebaliknya dapat.
2. Perundang-undangan hanya dapat dicabut, diubah atau ditambah oleh atau dengan perundang-undangan yang sederajat atau yang lebih tinggi tingkatannya.
3. Ketentuan perundang-undangan yang lebih rendah tingkatannya tidak mempunyai kekuatan hukum dan tidak mengikat apabila bertentangan dengan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya. Dan ketentuan-ketentuan perundang-undangan yang yang lebih tinggi tetap berlaku dan mempunyai kekuatan hukum serta mengikat, walaupun diubah, ditambah, diganti atau dicabut oleh perundang-undangan yang lebih tinggi.
4. Materi yang seharusnya diatur oleh perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya tidak dapat diatur oleh perundang-undangan yang lebih rendah.

Asas tersebut penting untuk ditaati. Tidak ditaatinya asas tersebut akan menimbulkan ketidak tertiban dan ketidak pastian dari sistem perundang-undangan. Bahkan dapat menimbulkan kekacauan atau kesimpangsiuran perundang-undangan.

Dilihat dari fngsinya Perda merupakan: instrumen kebijakan untuk melaksanakan otonomi daerah dan tugas pembantuan sebagaimana diamanatkan UUD 1945 mupun UU No 23 Tahun 2014; peraturan pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi; penampung kekhususan dan keragaman daerah serta penyalur aspirasi masyarakat di daerah, (namun tetap dalam koridor Negara Kesatuan

Republik Indonesia yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945); dan sebagai alat pembangunan dalam meningkatkan kesejahteraan daerah.

Perda sebagai sebuah kebijakan publik hakekatnya merupkan sebuah alat rekayasa sosial (*social engineering*) yang bertujuan mengubah masyarakat ke arah yang diinginkan. Oleh karenanya diharapkan Perda dapat diberlakukan secara relatif lama. Mengingat pembentukannya membutuhkan biaya, waktu dan tenaga, maka kalau sering dirubah atau bahkan dibatalkan maka akan merupakan pemborosan. Selanjutnya menyangkut proses pembentukannya harus melalui tahapan yang mencerminkan adanya partisipasi masyarakat, dan sesuai nilai filosofis, sosial dan yuridis serta betul-betul menjadi kebutuhan masyarakat.

Dalam proses Pembentukan Peraturan Daerah, terdapat beberapa asas yang menjadi landasan yuridis yang perlu diperhatikan, yakni:

1. *lex superior derogat lex atheriorri* dan *lex superior lex inferiori*; yang berarti hukum yang dibuat oleh kekuasaan yang lebih tinggi kedudukannya mengesampingkan hukum yang lebih rendah;
2. Asas *lex spesialis derogat lex generalis*; yang berarti bahwa hukum yang khusus mengesampingkan hukum yang umum,
3. Asas *lex posteriori derogat lex priori*; yang artinya hukum yang baru mengesampingkan hukum yang lama.
4. Asas *delegata potestas non potest delegasi*; yang berarti penerima delegasi tidak berwewenang mendelegasikan lagi tanpa persetujuan pemberi delegasi.

Beberapa peraturan perundang-undangan yang muatannya memiliki relevansi dengan pembentukan Peraturan Daerah Kota Salatiga tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, adalah:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Pasal 18 ayat (5) dan (6) menyebutkan bahwa:

(5) Pemerintahan daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan Pemerintah.
(6) Pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan.

Pasal tersebut mengandung maksud bahwa pemerintahan daerah menjalankan otonomi yaitu kewenangan untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan kecuali urusan yang memang menjadi urusan pemerintah. Ketenagakerjaan merupakan urusan yang menjadi kewenangan kepala daerah kabupaten/kota. Selanjutnya dalam rangka mengatur tersebut maka Pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan.

2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan kebijaksanaan di bidang perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja, sebagai kebijaksanaan pokok yang bersifat menyeluruh, diperlukan data yang dapat memberikan gambaran mengenai ketenagakerjaan di perusahaan. Untuk mendapatkan data tersebut, setiap pengusaha atau pengurus perlu melaporkan mengenai ketenaga kerjaan di perusahaannya masing-masing.

Oleh karena itu maka setiap Perusahaan/bentuk usaha yang mempekerjkan buruh dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, baik milik swasta maupun milik Negara diwajibkan untuk melaporkan hal-hal yang menyangkut: identitas perusahaan; hubungan ketenaga kerjaan; perlindungan tenaga kerja; dan kesempatan kerja. Terhadap usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan menurut UU ini juga diperlakukan sama dengan perusahaan apabila mempunyai

pengurus dan mempekerjakan orang lain sebagaimana layaknya perusahaan mempekerjakan buruh

3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;

Bahwa untuk mewujudkan Penyelenggara Negara yang mampu menjalankan fungsi dan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, perlu diletakkan asas-asas penyelenggaraan Negara. Praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme tidak hanya dilakukan antar Penyelenggara Negara melainkan juga antara Penyelenggara Negara dan pihak lain, hal ini dapat merusak sendi-sendi kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara serta membahayakan eksistensi negara. Selanjutnya dalam Pasal 3 menyebutkan bahwa Asas-asas umum penyelenggaraan negara meliputi:

a. Asas Kepastian Hukum;
b. Asas Tertib Penyelenggaraan Negara;
c. Asas Kepentingan Umum;
d. Asas Keterbukaan;
e. Asas Proporsionalitas;
f. Asas Profesionalitas; dan
g. Asas Akuntabilitas.

4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran baik secara lisan maupun secara tulisan, memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum merupakan hak setiap warga Negara. Dalam rangka mewujudkan kemerdekaan berserikat,

pekerja/buruh berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja/serikat buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Berdasarkan Pasal 2 sampai dengan Pasal 4 disebutkan bahwa: Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh menerima Pancasila sebagai dasar negara dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi: a) sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial; b) sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya; c) sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; d) sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya; e) sebagai

perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan f) sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan;

5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menyangkut landasan, asas, dan tujuan dalam kebijakan pembangunan ketenagakerjaan terdapat dalam Pasal 2, Pasal 3 dan Pasal 4. Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan: a) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; b) mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; c) memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan d) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam Pasal 6 disebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Terkait Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 7 yang menyebutkan bahwa dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja meliputi: perencanaan tenaga kerja makro; dan perencanaan tenaga kerja mikro. Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan

ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja tersebut.

Selanjutnya perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:

a. penduduk dan tenaga kerja;
b. kesempatan kerja;
c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
d. produktivitas tenaga kerja;
e. hubungan industrial;
f. kondisi lingkungan kerja;
g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
h. jaminan sosial tenaga kerja.

Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta (Pasal 8).

Selanjutnya Undang-Undang ini mengatur hal-hal menyangkut: Pelatihan Kerja (Ps 9-30); Penempatan Tenaga Kerja (Ps 31-38); Perluasan Kesempatan Kerja (Ps 39-41); Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Ps 42-49); Hubungan Kerja (Ps 50-66); Perlindungan, Pengupahan, Dan Kesejahteraan (Ps 67-101); Hubungan Industrial (Ps 102-149); Pemutusan Hubungan Kerja (Ps 150-172); Pembinaan (Ps 173-175); Pengawasan (Ps 176-181); Penyidikan (Ps 182); Ketentuan Pidana dan Sanksi Administrasi (Ps 183-190); Ketentuan Peralihan (Ps 191); dan Ketentuan Penutup (Ps 192).

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

Hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Dalam era industrialisasi, masalah perselisihan

hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah.

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. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartite telah dilakukan. Apabila bukti-bukti tersebut tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian

melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh. Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

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

Lebih lanjut UU No 2 Tahun 2004 ini mengatur bagaimana tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 12:

Materi muatan Peraturan Daerah Provinsi dan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota berisi materi muatan dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan serta menampung kondisi khusus daerah dan/atau penjabaran lebih lanjut Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi.

8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 butir 2 UU No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah disebutkan bahwa: *Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.* Selanjutnya dalam butir 5 dan 6 disebutkan bahwa:

> *Urusan Pemerintahan adalah kekuasaan pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden yang pelaksanaannya dilakukan oleh kementerian negara dan penyelenggara Pemerintahan Daerah untuk melindungi, melayani, memberdayakan, dan menyejahterakan masyarakat.*
> *Otonomi Daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri Urusan Pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.*

Terkait dengan pengaturan mengenai penyelenggaraan urusan pemerintahan ini beberapa ketentuan dalam UU No 23 Tahun 2014 dikemukakan dalam tulisan ini yaitu sebagai berikut.

Pasal 9

(1) Urusan Pemerintahan terdiri atas urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren, dan urusan pemerintahan umum.
(2) Urusan pemerintahan absolut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Urusan Pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat.
(3) Urusan pemerintahan konkuren sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Urusan Pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota.
(4) Urusan pemerintahan konkuren yang diserahkan ke Daerah menjadi dasar pelaksanaan Otonomi Daerah.
(5) Urusan pemerintahan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan.

Pasal 10

(1) Urusan pemerintahan absolut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) meliputi:
    a. politik luar negeri;
    b. pertahanan;
    c. keamanan;
    d. yustisi;
    e. moneter dan fiskal nasional; dan
    f. agama.
(2) Dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan absolut sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Pusat:
    a. melaksanakan sendiri; atau
    b. melimpahkan wewenang kepada Instansi Vertikal atau gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat berdasarkan asas Dekonsentrasi.

Pasal 11

(1) Urusan pemerintahan konkuren sebagaimana di maksud dalam Pasal 9 ayat (3) yang menjadi kewenangan Daerah terdiri atas Urusan Pemerintahan Wajib dan Urusan Pemerintahan Pilihan.
(2) Urusan Pemerintahan Wajib sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas Urusan Pemerintahan yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar dan Urusan Pemerintahan yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar.
(3) Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah Urusan Pemerintahan Wajib yang sebagian substansinya merupakan Pelayanan Dasar.

Pasal 12

(1) Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) meliputi:
    a. pendidikan;
    b. kesehatan;
    c. pekerjaan umum dan penataan ruang;
    d. perumahan rakyat dan kawasan permukiman;
    e. ketenteraman, ketertiban umum, dan pelindungan masyarakat; dan
    f. sosial.

(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 pelindungan 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.

(3) Urusan Pemerintahan Pilihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) meliputi:
   a. kelautan dan perikanan;
   b. pariwisata;
   c. pertanian;
   d. kehutanan;
   e. energi dan sumber daya mineral;
   f. perdagangan;
   g. perindustrian; dan
   h. transmigrasi.

Pasal 13

(1) Pembagian urusan pemerintahan konkuren antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi serta Daerah kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) didasarkan pada prinsip akuntabilitas, efisiensi, dan eksternalitas, serta kepentingan strategis nasional.

(2) Berdasarkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kriteria Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat adalah:
   a. Urusan Pemerintahan yang lokasinya lintas Daerah provinsi atau lintas negara;
   b. Urusan Pemerintahan yang penggunanya lintas Daerah provinsi atau lintas negara;
   c. Urusan Pemerintahan yang manfaat atau dampak negatifnya lintas Daerah provinsi atau lintas negara;

d. Urusan Pemerintahan yang penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Pemerintah Pusat; dan/atau
e. Urusan Pemerintahan yang peranannya strategis bagi kepentingan nasional.

(3) Berdasarkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kriteria Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah provinsi adalah:
a. Urusan Pemerintahan yang lokasinya lintas Daerah kabupaten/kota;
b. Urusan Pemerintahan yang penggunanya lintas Daerah kabupaten/kota;
c. Urusan Pemerintahan yang manfaat atau dampak negatifnya lintas Daerah kabupaten/kota; dan/atau
d. Urusan Pemerintahan yang penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Daerah Provinsi.

(4) Berdasarkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kriteria Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah kabupaten/kota adalah:
a. Urusan Pemerintahan yang lokasinya dalam Daerah kabupaten/kota;
b. Urusan Pemerintahan yang penggunanya dalam Daerah kabupaten/kota;
c. Urusan Pemerintahan yang manfaat atau dampak negatifnya hanya dalam Daerah kabupaten/kota; dan/atau
d. Urusan Pemerintahan yang penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Daerah kabupaten/kota.

Pasal 14

(1) Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan bidang kehutanan, kelautan, serta energi dan sumber daya mineral dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi.
(2) Urusan Pemerintahan bidang kehutanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang berkaitan dengan pengelolaan taman hutan raya kabupaten/kota menjadi kewenangan Daerah kabupaten/kota.
(3) Urusan Pemerintahan bidang energi dan sumber daya mineral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang berkaitan dengan pengelolaan minyak dan gas bumi menjadi kewenangan Pemerintah Pusat.

(4) Urusan Pemerintahan bidang energi dan sumber daya mineral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang berkaitan dengan pemanfaatan langsung panas bumi dalam Daerah kabupaten/kota menjadi kewenangan Daerah kabupaten/kota.
(5) Daerah kabupaten/kota penghasil dan bukan penghasil mendapatkan bagi hasil dari penyelenggaraan Urusan Pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
(6) Penentuan Daerah kabupaten/kota penghasil untuk penghitungan bagi hasil kelautan adalah hasil kelautan yang berada dalam batas wilayah 4 (empat) mil diukur dari garis pantai ke arah laut lepas dan/atau ke arah perairan kepulauan.
(7) Dalam hal batas wilayah kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (6) kurang dari 4 (empat) mil, batas wilayahnya dibagi sama jarak atau diukur sesuai dengan prinsip garis tengah dari Daerah yang berbatasan.

Pasal 15

(1) Pembagian urusan pemerintahan konkuren antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Undang-Undang ini.
(2) Urusan pemerintahan konkuren yang tidak tercantum dalam Lampiran Undang-Undang ini menjadi kewenangan tiap tingkatan atau susunan pemerintahan yang penentuannya menggunakan prinsip dan kriteria pembagian urusan pemerintahan konkuren sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13.
(3) Urusan pemerintahan konkuren sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan peraturan presiden.
(4) Perubahan terhadap pembagian urusan pemerintahan konkuren antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang tidak berakibat terhadap pengalihan urusan pemerintahan konkuren pada tingkatan atau susunan pemerintahan yang lain ditetapkan dengan peraturan pemerintah.
(5) Perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat dilakukan sepanjang tidak bertentangan dengan prinsip dan kriteria pembagian urusan pemerintahan konkuren sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13.

Pasal 16

(1) Pemerintah Pusat dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan konkuren sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) berwenang untuk:
    a. menetapkan norma, standar, prosedur, dan kriteria dalam rangka penyelenggaraan Urusan Pemerintahan; dan

b. melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

(2) Norma, standar, prosedur, dan kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a berupa ketentuan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat sebagai pedoman dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan konkuren yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat dan yang menjadi kewenangan Daerah.

(3) Kewenangan Pemerintah Pusat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh kementerian dan lembaga pemerintah nonkementerian.

(4) Pelaksanaan kewenangan yang dilakukan oleh lembaga pemerintah nonkementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus dikoordinasikan dengan kementerian terkait.

(5) Penetapan norma, standar, prosedur, dan kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak peraturan pemerintah mengenai pelaksanaan urusan pemerintahan konkuren diundangkan.

Pasal 17

(1) Daerah berhak menetapkan kebijakan Daerah untuk menyelenggarakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

(2) Daerah dalam menetapkan kebijakan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib berpedoman pada norma, standar, prosedur, dan kriteria yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

(3) Dalam hal kebijakan Daerah yang dibuat dalam rangka penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah tidak mempedomani norma, standar, prosedur, dan kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pemerintah Pusat membatalkan kebijakan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

(4) Apabila dalam jangka waktu 2 (dua) tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (5) Pemerintah Pusat belum menetapkan norma, standar, prosedur, dan kriteria, penyelenggara Pemerintahan Daerah melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah**.**

Pasal 20

(1) Urusan pemerintahan konkuren yang menjadi kewenangan Daerah provinsi diselenggarakan:
   a. sendiri oleh Daerah provinsi;
   b. dengan cara menugasi Daerah kabupaten/kota berdasarkan asas Tugas Pembantuan; atau

c. dengan cara menugasi Desa.

(2) Penugasan oleh Daerah provinsi kepada Daerah kabupaten/kota berdasarkan asas Tugas Pembantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan kepada Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c ditetapkan dengan peraturan gubernur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Urusan pemerintahan konkuren yang menjadi kewenangan Daerah kabupaten/kota diselenggarakan sendiri oleh Daerah kabupaten/kota atau dapat ditugaskan sebagian pelaksanaannya kepada Desa.

(4) Penugasan oleh Daerah kabupaten/kota kepada Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan peraturan bupati/wali kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan urusan pemerintahan konkuren diatur dalam peraturan pemerintah.

Pasal 22

(1) Daerah berhak menetapkan kebijakan Daerah dalam melaksanakan Tugas Pembantuan.

(2) Kebijakan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya terkait dengan pengaturan mengenai pelaksanaan Tugas Pembantuan di Daerahnya.

(3) Anggaran untuk melaksanakan Tugas Pembantuan disediakan oleh yang menugasi.

(4) Dokumen anggaran untuk melaksanakan Tugas Pembantuan disampaikan oleh kepala daerah penerima Tugas Pembantuan kepada DPRD bersamaan dengan penyampaian rancangan APBD dalam dokumen yang terpisah.

(5) Laporan pelaksanaan anggaran Tugas Pembantuan disampaikan oleh kepala daerah penerima Tugas Pembantuan kepada DPRD bersamaan dengan penyampaian laporan keuangan Pemerintah Daerah dalam dokumen yang terpisah.

Pasal 23

Ketentuan lebih lanjut mengenai Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan diatur dengan peraturan pemerintah.

9. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Beberapa ketentuan dalam Undang-undang ini yang relevan untuk dikemukakan dalam tulisan ini antara lain:,

Beberapa pengertian dari beberapa istilah dalam Peraturan Pemerintah adalah:

Pasal 1

1. Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi Pemerintah Kabupaten yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
2. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
3. Keluarga Pekerja Migran Indonesia adalah suami, istri, anak, atau orang tua termasuk hubungan karena putusan dan/ atau penetapan pengadilan, baik yang berada di Indonesia maupun yang tinggal bersama Pekerja Migran Indonesia di luar negeri.
4. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksanan penempatan.
5. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungai kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.
6. Perlindungan Sebelum bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan.
7. Perlindungan Selama Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan selama Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya berada di luar negeri.
8. Perlindungan Setelah Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan sejak Pekerja Mirgran Indonesia dan anggota keluar-ganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga Kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.

9. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
10. Mitra Usaha adalah instansi dan/ atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan penempatan yang bertanggung jawab menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja.
11. Pemberi Kerja dalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/ atau perseorangan di negara tujuan penempatan yang mempeker- jakan Pekerja Migran Indonesia.
12. Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah perjanjian terulis antara perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Mitra Usaha atau Pemberi Kerja yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.
13. Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban setiap pihak serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
14. Visa Kerja adalah izin tertulis yang diberikan oleh pajabat yang berwenang di suatu negara tujuan penempatan yang memuat persetujuan untuk masuk dan melakukan pekerjaan di negara yang bersangkutan.
15. Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP3MI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada badan usaha berbadan hukum Indonesia yang akan menjadi perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
16. Surat izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya diseut SIP2MI adalah izin yang diberikan oleh kepala Badan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang digunakan untuk menem-patkan Calon Pekerja Migran Indonesia.

Pasal 2

Perlindungan Pekerja Migran Memiliki Asas:

a. Keterpaduan;

b. Persamaan hak;
c. Pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia,
d. Demokrasi;
e. Keadilan social;
f. Kesetaraan dan keadilan gender,
g. Nondiskriminasi.
h. Anti-perdagangan manusia;
i. Transparasi.
j. Akuntabilitas; dan
k. Berkelanjutan.

Pasal 3

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bertujuan untuk:

a. menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia.
b. menjamin perlindungan hukum, ekonomi dan social Pekerja Migran Indonesia dan Keluarganya.

Pasal 4

(1) 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.

(2) Tidak termasuk sebagai Pekerja Migran Indonesia dalam Undang-Undang ini, yaitu:
   a. Warga Negara Indonesia yang dikirim atau dipekerjakan oleh badan internasional atau oleh negara di luar wilayahnya untuk menjalankan tugas resmi.
   b. Pelajar dan peserta pelatihan di luar negeri.
   c. Warga negara Indonesia pengungsi atau pencari suaka.
   d. Penanam modal.
   e. Aparatur sipil negara atau pegawai setempat yang bekerja di Perwakilan Republik Indonesia.
   f. Warga Negara Indonesia yang bekerja pada institusi yang biayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara; dan
   g. Warga negara Indonesia yang mempunyai usaha mandiri di luar negeri.

Pasal 5

Setiap Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan:
a. Berusia 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 mamiliki hak:
    a. Mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya.
    b. Memperoleh akses pening- katan kapasitas diri melalui Pendidikan dan pelatihan kerja.
    c. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar nageri.
    d. Memperoleh pelayanan yang professional dan manusiawi 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 berko-munikasi.
    j. Menguasai dokumen perjalanan selama bekerja.
    k. Berserikat dan berkumpul di negara tujuan penem-patan 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.

(2) Setiap Pekerja Migran Indonesia memiliki kewajiban:

a. Manaati peraturan per-undang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan.
b. Menghormati adat istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan.
c. Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Perjanjian Kerja, dan'melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepu-langan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.

(3) Setiap keluarga Pekerja Migran Indonesia memiliki hak:

a. Memperoleh inforamsi mengenai kondisi, masalah, dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia.
b. Menerima seluruh harta benda Pekerja Migran Indonesia yang meninggal di luar negeri.
c. Memperoleh Salinan dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/ atau Pekerja Migran Indonesia; dan
d. Memperoleh akses berkomunikasi.

Pasal 7

Pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia meliputi:

a. Perlindungan Sebelum Bekerja;
b. Perlindungan Selama Bekerja;
c. Perlindungan Setelah Bekerja.

10. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-undang ini mengubah beberapa ketentuan yang ada dalam setidaknya 78 Undang-undang. Diantara UU yang diubah terutama terkait dengan tulisan ini adalah UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Ketentuan yang mengubah UU No 13 Tahun 2003 tersebut adalah Pasal 83 yang selengkapnya berbunyi:

Ketentuan yang mengubah UU No 18 Tahun 2017 tersebut adalah Pasal 84 yang selengkapnya berbunyi:

Pasal 84

Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 61411 diubah sebagai berikut:

Ketentuan Pasal 1 angka 9 dan angka 16 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

1. Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/ kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
2. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
3. Keluarga Pekerja Migran Indonesia adalah suami, istri, anak, atau orang tua termasuk hubungan karena putusan dan/atau penetapan pengadilan, baik yang berada di Indonesia maupun yang tinggal bersama Pekerja Migran Indonesia di luar negeri.
4. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan.
5. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.
6. Pelindungan Sebelum Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan.
7. Pelindungan Selama Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan selama Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya berada di luar negeri.
8. Pelindungan Setelah Bekerja' adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga

kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.

9. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Pusat untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
10. Mitra Usaha adalah instansi dan/atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan penempatan yang bertanggung jawab menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja.
11. Pemberi Kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/atau perseorangan di negara tujuan penempatan yang mempekerjakan Pekerja Migran Indonesia.
12. Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Mitra Usaha atau Pemberi Kerja yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.
13. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Calon Pekerja Migran Indonesia yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka penempatan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
14. Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
15. Visa Kerja adalah izin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang di suatu negara tujuan penempatan yang memuat persetujuan untuk masuk dan melakukan pekerjaan di negara yang bersangkutan.
16. Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP3MI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Pemerintah Pusat kepada badan usaha berbadan hukum Indonesia yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
17. Surat lzin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP2MI adalah izin yang diberikan oleh kepala Badan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang digunakan untuk menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia.

18. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk pelindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
19. Orang adalah orang perseorangan danlatau korporasi.
20. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum yang menyelenggarakan program Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.
21. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
22. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
23. Pemerintah Desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa.
24. Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disebut Perwakilan Republik Indonesia adalah perwakilan diplomatik dan perwakilan konsuler Republik Indonesia yang secara resmi mewakili dan memperjuangkan kepentingan bangsa, negara, dan pemerintah Republik Indonesia secara keseluruhan di negara tujuan penempatan atau pada organisasi internasional.
25. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
26. Badan adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu.

2. Ketentuan Pasal 51 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 51

(1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf b wajib memiliki izin yang memenuhi Perizinan Berusaha dan diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
(2) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dialihkan dan dipindahtangankan kepada pihak lain.
(3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

3. Ketentuan Pasal 53 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 53

(1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dapat membentuk kantor cabang di luar wilayah domisili kantor pusatnya.
(2) Kegiatan yang dilakukan oleh kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia menjadi tanggung jawab kantor pusat Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
(3) Kantor cabang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah provinsi.
(4) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

4. Ketentuan Pasal 57 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 57

(1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus menyerahkan pembaruan data paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja.
(2) Dalam hal Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak menyerahkan pembaruan data sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia diizinkan untuk memperbarui izin paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja dengan membayar denda keterlambatan.
(3) Ketentuan mengenai denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

5. Di antara Pasal 89 dan Pasal 90 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 89A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 89A

Pada saat berlakunya Undang-Undang tentang Cipta Kerja, pengertian atau makna SIP3MI dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menyesuaikan dengan ketentuan mengenai Perizinan Berusaha.

Lebih lanjut beberapa peraturan perundang-undangan yang memiliki relevansi dengan renacana Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini antara lain:

a. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
b. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional;
c. Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia Oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indpnesia;
d. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan;
e. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
f. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
g. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;
h. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan;
i. Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
j. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
k. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
l. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia;

m. Peraturan Menteri Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
n. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2019 tentang Penghentian Dan Pelarangan Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
o. Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pelayanan Kepulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah Sampai ke Daerah Asal;
p. Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Standar, Penandatanganan, dan Verifikasi Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia;
q. Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 2 Tahun 2020 tentang Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
r. Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penerbitan dan Pencabutan Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia;
s. Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
t. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;

BAB IV
LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS

A. Landasan Filosofis

Peraturan perundang-undangan harus mendapatkan pembenaran yang dapat diterima secara filosofis (filsafat) yaitu berkaitan cita-cita kebenaran, keadilan dan kesusilaan. Filsafat atau pandangan hidup suatu bangsa berisi nilai moral dan etika dari bangsa tersebut. Menurut Prof. Miriam Budiardjo pengertian filsafat ialah: Usaha untuk secara rasional dan sistematis memberi pemecahan atau jawaban atas persoalan-persoalan yang menyangkut *universe* (alam semesta) dan kehidupan manusia. Filsafat menjawab pertanyaan seperti: Apakah asas-asas dari kehidupan? Filsafat sering merupakan pedoman dari manusia dalam menetapkan sikap hidup dan tingkah lakunya.

Moral dan etika pada dasarnya berisi nilai-nilai yang baik dan yang tidak baik. Nilai yang baik adalah nilai yang wajib dijunjung tinggi, didalamnya ada nilai kebenaran, keadilan dan kesusilaan serta berbagai nilai lainnya yang dianggap baik. Pengertian baik, benar, adil dan susila tersebut menurut ukuran yang dimiliki bangsa yang bersangkutan. Hukum yang dibentuk tanpa memperhatikan moral bangsa akan sia-sia, kalau diterapkan tidak akan dipatuhi secara sempurna. Nilai yang ada nilai di Negara Indonesia tercermin dalam pandangan hidup, cita-cita bangsa, falsafah atau jalan kehidupan bangsa (*way of life)* yaitu Pancasila.

Oleh karena itu Pancasila merupakan landasan untuk membentuk hukum suatu bangsa. Dengan demikian hukum yang

dibentuk harus mencerminkan nilai-nilai Pancasila. Sehingga dalam penyusunan peraturan perundang-undangan termasuk Peraturan Daerah pun harus mencerminkan nilai-nilai Pancasila yaitu: nilai ketuhanan, nilai kemanusiaan, nilai persatuan dan nilai kerakyatan serta nilai kaedilan sosial. Di samping itu Peraturan Daerah juga harus mencerminkan nilai moral yang hidup di masyarakat (daerah) yang bersangkutan.

Dalam rangka mewujudkan pembangunan di Kota Salatiga khususnya terkait dengan bidang ketenagakerjaan diperlukan adanya perencanaan strategis yang bersifat makro dan mikro, berdasarkan visi dan misi Kota Salatiga. Demikian juga pengaturan terkait penyelenggaraan pelayanan ketenagakerjaan dalam Raperda nantinya juga harus mencerminkan dan menjunjung norma serta tujuan Pembangunan Nasional berdasarkan visi dan misi setempat.

Pengaturan mengenai Penyelenggaraan Pelayanan Ketenagakerjaan harus sejalan dengan visi dan misi daerah serta harus memperhatikan karakteristik budaya masyarakat dan kearifan lokal yang ada di Kota Salatiga.

Oleh karena itu agar Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Pelayanan Ketenagakerjaan yang akan dibentuk agar nantinya dapat diberlakukan secara optimal, maka dalam membentuknya harus memperhatikan nilai-nilai Pancasila, tujuan bernegara, visi-misi daerah dan kaerifan lokal Kota Salatiga. Di samping itu keberadaan peraturan daerah ini nantinya harus mampu memberikan perlindungan bagi semua pihak baik pengusaha/pelaku usaha, pekerja/tenaga kerja/buruh dan pemerintah daerah serta harus mampu memberikan kontribusi bagi pembangunan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat Kota Salatiga.

Filsafat atau pandangan hidup suatu bangsa berisi nilai moral dan etika dari bangsa tersebut. Moral dan etika pada dasarnya berisi

nilai-nilai yang baik dan yang tidak baik. Nilai yang baik adalah nilai yang wajib dijunjung tinggi, didalamnya ada nilai kebenaran, keadilan dan kesusilaan serta berbagai nilai lainnya yang dianggap baik. Pengertian baik, benar, adil dan susila tersebut menurut ukuran yang dimiliki bangsa yang bersangkutan. Hukum yang dibentuk tanpa memperhatikan moral bangsa akan sia-sia, kalau diterapkan tidak akan dipatuhi secara sempurna. Nilai yang ada nilai di Negara Indonesia tercermin dalam pandangan hidup, cita-cita bangsa, falsafah atau jalan kehidupan bangsa (*way of life)* yaitu Pancasila.

Oleh karena itu Pancasila merupakan landasan untuk membentuk hukum suatu bangsa. Dengan demikian hukum yang dibentuk harus mencerminkan nilai-nilai Pancasila. Sehingga dalam penyusunan peraturan perundang-undangan termasuk Peraturan Daerah pun harus mencerminkan nilai-nilai Pancasila yaitu: nilai ketuhanan, nilai kemanusian, nilai persatuan dan nilai kerakyatan serta nilai kaedilan sosial. Di samping itu Peraturan Daerah juga harus mencerminkan nilai moral yang hidup di masyarakat (daerah) yang bersangkutan.

Di era desentralisasi, pemerintah daerah harus dapat mengoptimalkan potensi daerahnya untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Secara filosofis, ada tujuan utama yang ingin dicapai dari penerapan kebijakan desentralisasi yaitu tujuan demokrasi dan tujuan kesejahteraan. Tujuan demokrasi akan memposisikan Pemerintah Daerah sebagai instrumen pendidikan politik ditingkat lokal yang secara agregat akan menyumbang terhadap pendidikan politik secara nasional sebagai elemen dasar dalam menciptakan kesatuan dan persatuan bangsa dan negara serta mempercepat terwujudnya masyarakat madani atau *civil society* (W. Riawan Tjandra dan Kresno Budi Darsono, 2009: 7). Tujuan kesejahteraan mengisyaratkan Pemerintah daerah untuk meningkatkan

kesejahteraan masyarakat melalui pelayanan ketenagakerjaan secara efektif dan efisien serta berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Di samping itu pemerintah harus berpedoman pada asas penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Algemene begenselen van behoorlijk bestuur*) yaitu bebas dari korupsi, kolusi, nepotisme dan tirani birokrasi. Berdasarkan Pasal 3 Undang-undang Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bebas KKN, penyelenggaraan pemerintahan berpedoman pada asas umum penyelenggara Negara, yaitu terdiri dari tujuh asas yaitu asas kepastian hukum, tertib penyelenggara negara, kepentingan umum, keterbukaan, proporsionalitas, profesionalitas dan akuntabilitas dengan demikian diharapkan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang bersih dari korupsi, kolusi, nepotisme dan terbebas dari tirani birokrasi dapat diwujudkan.

Oleh karena itu agar Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Pelayanan Ketenagakerjaan di Kota Salatiga yang akan dibentuk agar nantinya dapat diberlakukan secara optimal, maka dalam membentuknya harus memperhatikan nilai-nilai Pancasila, tujuan bernegara, visi-misi daerah dan kaerifan lokal Kota Salatiga. Di samping itu keberadaan peraturan daerah ini nantinya harus mampu memberikan jaminan bagi semua pihak. Sehingga pada akhirnya akan membantu pemerintah daerah dalam mengatasi permasalahan yang terkait dengan ketenagakerjaan, perlindungan baik pengusaha dan/atau pekerjanya, serta peningkatan kesejahteraan pekerja.

B. Landasan Yuridis

M. Solly Lubis memberikan pengertian yang dimaksud dengan landasan yuridis yaitu ketentuan hukum yang menjadi dasar hukum bagi pembuatan suatu peraturan. Misalnya UUD 1945 menjadi landasan yuridis bagi pembuatan Undang-undang organik. Selanjutnya UU itu menjadi landasan yuridis bagi pembuatan Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Perda dan lain-lain. Jadi, suatu kebijaksanaan Pemerintah Daerah yang akan dituangkan kedalam suatu Peraturan Daerah harus mempunyai dasar hukum dan tidak bertentangan dengan peraturan yang lebih atas.

Sebagai dasar hukum pembuatan suatu Peraturan Daerah adalah UU No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Landasan yuridis tersebut dicamtumkan di dalam bagian mengingat. Di dalam menempatkan landasan yuridis di dalam Peraturan Daerah harus memperhatikan tata urutan perundang-undangan, jika terdapat dua atau lebih landasan yuridis suatu Peraturan daerah yang tingkatannya sama maka peraturan perundang-undangan yang lebih tua ditempatkan dibagian atas, yang harus disesuaikan dengan tata urutan perundang-undangan yang tercantum dalam UU No 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana diubah dengan UU No 15 tahun 2019 tentang Perubahan Atas UU No 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Menurut Bagir Manan, dasar yuridis sangat penting dalam pembuatan peraturan perundang-undangan karena akan menunjukkan:

1. keharusan adanya kewenangan dari pembuat peraturan perundang-undangan. Setiap peraturan perundang-undangan harus dibuat oleh badan atau pejabat yang berwenang;

2. keharusan adanya kesesuaian bentuk atau jenis, peraturan perundang-undangan dengan materi yang diatur, terutama kalau diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan tingkat lebih tinggi atau sederajat;
3. keharusan memenuhi tata cara tertentu. Apabila tata cara tersebut tidak diikuti, peraturan perundang-undangan mungkin batal demi hukum atau tidak/belum mempunyai kekuatan hukum mengikat;
4. keharusan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya. Suatu Undang-undang tidak boleh mengandung kaidah yang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar. Demikian pula seterusnya sampai pada peraturan perundang-undangan tingkat lebih bawah.

Dalam pembetukan Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Pelayanan Ketenagakerjaan harus memperhatikan ketentuan yuridis tata urutan peraturan perundang-undangan yang ada terutama terkait dengan pemerintahan daerah dan Ketenagakerjaan. Beberapa peraturan perundang-undangan tersebut antara lain sebagai berikut.

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia;
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan;
5. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

6. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
7. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
8. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
9. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana diubah dengan UU No 15 Tahun 2019;
10. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
11. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana diubah beberapa kali terakhir dengan UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
12. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana diubah dengan UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja;
15. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
16. Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia Oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indpnesia;
17. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan;
18. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
19. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

20. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;
21. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan;
22. Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
23. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
24. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia;
25. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pemberdayaan Komunitas PMI di Desa Produktif;
26. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
27. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan PMI;
28. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2019 tentang Penghentian Dan Pelarangan Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
29. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif dalam Pelaksanaan PPMI;
30. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
31. Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pelayanan Kepulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah Sampai ke Daerah Asal;
32. Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Standar, Penandatanganan, dan Verifikasi Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia;

33. Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 2 Tahun 2020 tentang Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
34. Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penerbitan dan Pencabutan Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia;
35. Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia;

C. Landasan Sosiologis

Peraturan perundang-undangan termasuk peraturan daerah merupakan wujud konkrit dari hukum. Pembentukan peraturan perundang-undangan harus sesuai dengan kenyataan, fenomena, perkembangan dan keyakinan atau kesadaran serta kebutuhan hukum masyarakat. Keberadaanya harus mempunyai landasan sosiologis. Apabila ketentuan–ketentuan yang terdapat dalam peraturan daerah sesuai dengan keyakinan masyarakat umum atau kesadaran hukum masyarakat, maka untuk mengimplementasikannya tidak akan banyak mengalami kendala. Hukum yang dibuat harus dapat dipahami masyarakat sesuai dengan kenyataan yang dihadapi masyarakat. Dengan demikian dalam penyusunan rancangan peraturan daerah harus sesuai dengan kondisi masyarakat yang bersangkutan.

Masyarakat berubah maka nilai-nilaipun ikut berubah, kecenderungan dan harapan masyarakat harus dapat diprediksi dan terakumulasi dalam peraturan perundang-undangan yang orientasi masa depan (Bagir Manan, 1992 : 15). Dari hal tersebut di atas tersurat suatu hal dimana suatu peraturan perundang-undangan harus bisa mencerminkan kehidupan sosial masyarakat yang ada. Karena jika tidak mencerminkan kehidupan sosial masyarakat maka

peraturan yang dibuat juga tidak akan mungkin dapat diterapkan karena tidak akan dipatuhi dan ditaati.

Semua peraturan yang dibuat harus sesuai dengan kenyataan hidup masyarakat yang bersangkutan supaya tidak terjadi suatu pertikaian karena peraturan yang dibuat tidak sesuai dengan kenyataan hidup masyarakat. Jika peraturan sesuai dengan kehidupan masyarakat maka dengan sendirinya akan tumbuh kesadaran hukum pada masyarakat.

Peraturan perundang-undangan dibuat adalah untuk mengatur kehidupan masyarakat yang ada di dalamnya. Begitu juga dalam proses pembentukan produk hukum yang ada di daerah melalui peraturan daerah harus memperhatikan beberapa aspek yang berkembang di masyarakat. Hal ini dengan tujuan agar apa yang di buat oleh pemerintah yang berkuasa dapat berguna bagi kehidupan masyarakat.

Beberapa aspek yang harus diperhatikan dalam membentuk peraturan daerah antara lain sebagai berikut: 1) *Social Need (*Kebutuhan masyarakat); 2) *Social Condition* (Kondisi masyarakat); 3) *Social Capital* (Modal/kekayaan masyarakat) (Mahendra Putra Kurnia dkk, 2007 : 145).

Berdasarkan ketiga aspek tersebut diharapkan setelah diundangkannya peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Pelayanan Ketenagakerjaan, maka tidak akan terjadi penolakan dari masyarakat karena substansi pengaturan peraturan daerah telah sesuai dengan apa yang menjadi kebutuhan, kondisi, dan keinginan masyarakat khususnya yang terkait dalam hubungan kerja. Pembentukan peraturan daerah juga harus membuka lebar-lebar partisipasi masyarakat yang ada di dalamnya agar produk hukum yang terbentuk benar-benar mewakili kepentingan masyarakat dan tidak mnuai persoalan dikemudian hari.

Peraturan Daerah ini dibentuk untuk menjawab persoalan masyarakat terkait dengan penyelengaraan pelayanan ketenagakerjaan di Kota Salatiga yang belum dijalankan secara optimal. Dengan mekanisme pelibatan masyarakat dalam pembicaraan Naskah akademik terkait dengan penyelengaraan pelayanan ketenagakerjaan di Kota Salatiga diharapkan peraturan daerah yang akan terbentuk lebih dapat menangkap aspirasi dan kebutuhan masyarakat terkait.

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

A. Jangkauan dan Arah Pengaturan

Naskah Akademik berfungsi untuk mengarahkan ruang lingkup materi muatan Rancangan Peraturan Daerah yang akan dibentuk. Arah dari Rancangan Peraturan Daerah Kota Salatiga tentang Penyelenggaraan Pelayanan Ketenagakerjaan adalah mewujudkan adanya regulasi daerah yang dapat dijadikan acuan dan pedoman bagi pihak-pihak terkait dalam mewujudkan hubungan industrial antara tenaga kerja dan pengusaha yang kondusif.

B. Ketentuan Umum

Ketentuan Umum Naskah Akademik Peraturan Daerah ini, pada dasarnya memuat hal-hal yang berkaitan dengan proses pembentukan dan penetapan kebijakan publik yang Responsif dengan menggunakan pendekatan yang demokratis dan partisipatif , transparan dan akuntabel.

Untuk itu pengertian-pengertian dasar yang termuat dalam ketentuan umum, merupakan pengertian dan persitilahan yang terkait dengan pelayanan publik. Atau kutipan dari peraturan Perundang-undangan yang ada.

Pengertian dan peristilahan yang Rancangan Peraturan Daerah ini adalah sebagai berikut.

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Salatiga.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Salatiga.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
6. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
7. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pengusaha adalah:
    a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri;
    b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
    c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
10. 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; dan
    b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan berkesinambungan.
12. Informasi ketenagakerjaan adalah rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
13. 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.

14. Lembaga Pelatihan Kerja, untuk selanjutnya disebut dengan LPK, adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
15. Balai Latihan Kerja Daerah adalah unit pelaksana teknis di lingkungan Pemerintah Daerah yang melaksanakan berbagai macam latihan kerja bagi masyarakat.
16. Program Pelatihan Kerja adalah keseluruhan isi pelatihan yang tersusun secara sistematis dan memuat tentang kompetensi kerja yang ingin dicapai, materi pelatihan, teori dan praktek, jangka waktu pelatihan, metoda dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga kepelatihan serta evaluasi dan penerapan kelulusan peserta pelatihan.
17. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
18. 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 atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
19. Produktivitas kerja adalah hasil/jumlah barang dan jasa yang diproduksi dengan sumber daya yang dipakai (jumlah tenaga kerja) untuk menghasilkan suatu produk.
20. Gugus Kendali Mutu yang selanjutnya disingkat GKM adalah suatu sistem manajemen usaha yang ditujukan untuk meningkatkan efesiensi, produktivitas, dan mutu produksi dalam rangka meningkatkan daya saing produk yang dihasilkan.
21. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah Warga Negara Asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
22. Pemberi Kerja TKA adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
23. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu.
24. Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut Pengesahan RPTKA adalah persetujuan penggunaan TKA yang disahkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.
25. Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai pendapatan daerah.
26. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disebut AKL adalah penempatan tenaga kerja antar Provinsi/Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) provinsi.

27. Antar Kerja Antar Daerah, yang selanjutnya disebut AKAD, adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam Wilayah Republik Indonesia.
28. Antar Kerja Antar Negara, yang selanjutnya disebut AKAN, adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri.
29. Penyandang disabilitas adalah setiap orang dengan kelainan fisik dan/atau mental yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya.
30. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah mempunyai izin tertulis untuk menyelenggarakn pelayanan penempatan tenaga kerja.
31. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
32. Pengguna Jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggung jawab mempekerjakan tenaga kerja.
33. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah bursa kerja yang berada di lingkungan satuan Pendidikan Menengah, Satuan Pendidikan Tinggi dan Lembaga Pelatihan Kerja.
34. Pameran Kesempatan Kerja *(Job Fair)* adalah aktivitas mempertemukan sejumlah Pencari Kerja dengan sejumlah Pemberi Kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.
35. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
36. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
37. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah dan perintah.
38. 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.
39. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
40. Organisasi pengusaha adalah organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh Kamar Dagang dan Industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan.
41. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal yang berkaitan dengan hubungan

industrial di suatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercacat di PD yang membidangi ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

42. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan Pemerintah Daerah.
43. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat- syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
44. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada PD yang membidangi ketenagakerjaan dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
45. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
46. 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.
47. Penutupan perusahaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
48. Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
49. Tunjangan hari raya keagamaan adalah pendapatan non Upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan.
50. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilaksanakan berlandaskan Pancasila dan UUD 1945, serta berdasarkan asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan Daerah. Tujuan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah adalah untuk:

a. mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja;
b. 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; dan
c. memberikan pembinaan dan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Sedangkan sasaran yang ingin dicapai dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah adalah agar:

a. terwujudnya tenaga kerja yang kompeten;
b. terwujudnya sistem pelatihan kerja Nasional di Daerah;
c. terwujudnya kebijakan produktivitas;
d. terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja;
e. terwujudnya perlindungan tenaga kerja;
f. terwujudnya kesejahteraan tenaga kerja;
g. terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
h. terwujudnya harmonisasi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah; dan
i. terwujudnya kepastian hukum antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

Selanjutnya asas yang digunakan penyelenggaraan pembangunan ketenagakerjaan di daerah: Asas pemberdayaan; Asas keterbukaan; Asas kesetaraan hubungan*;* Asas keterpaduan; Asas akuntabilitas; dan Asas kebersamaan dalam mencapai kesejahteraan masyarakat.

C. Materi Yang Akan Diatur

Ruang lingkup Peraturan Daerah ini meliputi:

a. kesempatan dan perlakuan yang sama;
b. perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
c. tanggung jawab dan tugas;
d. pelatihan kerja, pemagangan, kompetensi kerja dan produktivitas kerja;
e. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
f. tenaga kerja asing;
g. hubungan kerja, perjanjian kerja, pengupahan, jaminan sosial, tunjangan hari raya keagamaan dan kesejahteraan pekerja/buruh;
h. penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain;
i. hubungan industrial;
j. penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
k. perlindungan ketenagakerjaan;
l. penghargaan ketenagakerjaan;
m. pembinaan ketenagakerjaan;
n. penyidikan; dan
o. sanksi.

Selanjutnya dari ruang lingkup tersebut dirinci dalam materi pasal-pasal batang tubah:

BAB II
KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 6

(1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan yang layak.
(2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

BAB III
PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN
Bagian Kesatu
Perencanaan Tenaga Kerja

Pasal 7
(1) Penyusunan perencanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
(2) Dalam menyusun perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja berkoordinasi dengan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan penunjang urusan bidang Perencanaan Pembangunan dan Perangkat Daerah lain berdasarkan peraturan perundang-undangan.
(3) Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dalam perencanaan pembangunan Pusat dan Daerah.

Pasal 8
Perencanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan disusun berdasarkan:
a. data tenaga kerja; dan
b. pemetaan pemangku kepentingan.

Bagian Kedua
Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 9
(1) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 disusun atas dasar Informasi Ketenagakerjaan yang meliputi:
   a. penduduk dan Tenaga Kerja;
   b. kesempatan kerja;
   c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
   d. produktivitas Tenaga Kerja;
   e. hubungan industrial;
   f. kondisi lingkungan kerja;
   g. pengupahan dan kesejahteraan Tenaga Kerja; dan
   h. jaminan sosial Tenaga Kerja.
(2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.

BAB IV

TANGGUNG JAWAB DAN TUGAS PEMERINTAH DAERAH

Pasal 10

(1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(2) Pemerintah Daerah melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja bertugas:
    a. melaksanakan perencanaan tenaga kerja daerah;
    b. mengadakan sistem informasi ketenagakerjaan;
    c. melaksanakan pelatihan, pemagangan, kompetensi kerja dan produktivitas tenaga kerja;
    d. melaksanakan pelayanan penyaluran, penempatan, dan perluasan kerja;
    e. melaksanakan pembinaan hubungan industrial, persyaratan kerja, dan perlindungan tenaga kerja;
    f. melaksanakan pembinaan dan monitoring ketenagakerjaan; dan
    g. memberikan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V
PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN, KOMPETENSI KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA
Bagian Kesatu
Pelatihan Kerja

Paragraf 1
Lembaga Pelatihan

Pasal 11

(1) Pelatihan tenaga kerja dapat dilaksanakan oleh:
    a. LPK Pemerintah;
    b. LPK Swasta; atau
    c. LPK Perusahaan.
(2) Pelatihan kerja dapat dilaksanakan di tempat pelatihan atau tempat bekerja.
(3) LPK pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.
(4) LPK pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan LPK perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.

Pasal 12

(1) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf b wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah.
(2) Bagi lembaga pelatihan kerja swasta yang terdapat penyertaan modal asing, Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
(3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Paragraf 2
Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja

Pasal 13

(1) Dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, Pemerintah Daerah dapat membentuk unit pelaksana teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja dan/atau dapat bekerja sama dengan LPK Pemerintah, LPK swasta dan/atau LPK Perusahaan.
(2) Pemerintah Daerah dapat melaksanakan berbagai latihan kerja bagi masyarakat yang dilaksanakan berdasarkan sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Paragraf 3
Peserta Pelatihan

Pasal 14

(1) Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja berbasis kompetensi sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.
(2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
(3) Penyandang disabilitas yang mengikuti pelatihan kerja dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan derajat kecacatannya.
(4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi kerja dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

Pasal 15

Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan prosedur perizinan LPK Pemerintah, LPK swasta dan LPK perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 dan Pasal 14 dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan.

Paragraf 4
Pembinaan dan Pelaporan

Pasal 16

(1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dapat menghentikan sementara pelaksanaan program pelatihan kerja, apabila:
   a. instruktur yang digunakan tidak bersertifikat sesuai dengan program;
   b. tenaga kepelatihan yang digunakan tidak memiliki kualifikasi kompetensi sesuai dengan program;
   c. pelatihan tidak sesuai dengan program;
   d. sarana dan prasarana pelatihan kerja yang digunakan tidak sesuai dengan progam; dan
   e. tidak menyampaikan laporan pelaksanaan kegiatan program dan pelatihan kerja.

(2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku paling lama 6 (enam) bulan disertai alasan dan saran perbaikan.

(3) Dalam hal batas waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), saran perbaikan tidak dipenuhi dan dilengkapi, dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.

Pasal 17

(1) Pembinaan terhadap LPK dilakukan secara terkoordinasi dan terpadu.

(2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap program latihan kerja, penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, ketersediaan sarana dan fasilitas, instruktur dan tenaga kepelatihan, penerapan metode dan sistem pelatihan kerja serta manajemen LPK.

(3) LPK wajib melaporkan realisasi pelatihan kerja secara berkala enam bulan sekali kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.

Bagian Kedua
Pemagangan

Pasal 18

(1) Pemagangan dapat dilaksanakan di dalam negeri dan di luar negeri oleh Pemerintah Daerah dan Swasta.

(2) Pemagangan dalam negeri dan luar negeri dilaksanakan dengan berpedoman kepada ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Pemagangan yang dilaksanakan oleh swasta harus berdasarkan kepada perjanjian pemagangan secara tertulis antara peserta dengan pengusaha paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha, jangka waktu pemagangan, program pemagangan, dan besaran uang saku peserta.

(4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

(5) Jumlah peserta pemagangan tidak lebih dari 30% dari jumlah pekerja/buruh di perusahaan.

(6) Perusahaan dan/atau Lembaga Pelatihan Kerja swasta yang akan menyelenggarakan pemagangan wajib melaporkan dan mencatatkan perjanjian pemagangan sebelum pemagangan dilaksanakan kepada PD.

Bagian Ketiga
Peningkatan Kompetensi Kerja

Pasal 19

(1) Setiap pengusaha wajib meningkatkan kompetensi pekerja/buruh melalui pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya dan melaporkannya kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja
(2) Setiap pengusaha wajib memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh untuk mengikuti peningkatan kompetensi yang dilaksanakan pihak lain.
(3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti peningkatan kompetensi yang dilaksanakan oleh pengusaha maupun pihak lain.

Bagian Keempat
Produktivitas Kerja

Pasal 20

(1) Peningkatan produktivitas kerja dilaksanakan melalui pengembangan budaya kerja produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi.
(2) Untuk meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibentuk unit pelaksana produktivitas Daerah.
(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai susunan keanggotaan dan tata kerja unit pelaksana produktivitas Daerah diatur dalam Peraturan Walikota.

Pasal 21

(1) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh sebanyak 100 (seratus) orang atau lebih wajib menerapkan sistem GKM.
(2) Sistem GKM dilaksanakan melalui cara pandang, cara analisa dan diagnosa serta solusi suatu masalah inefisiensi, produktivitas rendah dan rendahnya mutu pekerjaan/produk di lingkungan kerja untuk membentuk kebiasaan yang diterapkan dalam etos kerja dan budaya produksi kompetitif.
(3) Pengukuran dan pembinaan penerapan sistem GKM sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja, instansi atau lembaga sesuai dengan kompetensi.
(4) Penerapan sistem GKM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) wajib dilaporkan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja paling sedikit setiap 6 (enam) bulan sekali.

BAB VI

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu
Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 22

(1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
(2) Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud ayat (1), dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 23

(1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, adil, dan setara tanpa diskriminasi.
(2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
(3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan Nasional dan Daerah.

Pasal 24

(1) Penempatan tenaga kerja terdiri atas:
    a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
    b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.
(2) Penempatan tenaga kerja di dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
    a. penempatan AKL; dan
    b. penempatan AKAD.
(3) Penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui AKAN.
(4) Kewenangan Daerah dalam penempatan tenaga kerja di luar negeri, meliputi:
    a. pendaftaran angkatan kerja;
    b. laporan pengiriman PMI; dan
    c. rekomendasi bagi PMI yang pengirimannya melalui Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Pasal 25

Pelayanan penempatan tenaga kerja bersifat terpadu dalam sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur:
a. pencari kerja;
b. lowongan pekerjaan;
c. informasi pasar kerja;

d. mekanisme antar kerja; dan
e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.

Pasal 26

Pencari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf a, meliputi:
a. angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan; dan
b. angkatan kerja yang sudah bekerja tetapi ingin pindah pekerjaan.

Pasal 27

Lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf b, disampaikan oleh perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja, paling sedikit memuat:
a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
b. jenis pekerjaan;
c. jabatan;
d. syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman kerja;
e. batas waktu lowongan pekerjaan;
f. jadwal proses penerimaan yang mencakup sosialisasi, seleksi administrasi, bakat dan minat, kemampuan,
a. kesehatan, dan penandatanganan perjanjian kerja;
g. gaji yang akan diterima; dan
h. syarat-syarat lain yang diperlukan.

Pasal 28

(1) Setiap perusahaan wajib segera melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
(2) Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memuat:
    a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
    b. jenis pekerjaan dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman dan syarat- syarat lain yang dipandang perlu.
(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara pelaporan lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
(4) Penyerapan lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib lapor kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.

Pasal 29

(1) Informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf c dikumpulkan, dianalisa, dan diolah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja untuk disebarluaskan kepada masyarakat melalui:
    a. lembar bursa tenaga kerja yang dipasang pada papan bursa kerja atau papan pengumuman lainnya pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja;
    b. pameran kesempatan kerja *(job fair)*; dan/atau

c. media cetak/elektronik.

(2) Informasi pasar kerja berisi tentang kebutuhan tenaga kerja dan persediaan tenaga kerja serta keterangan lain yang berkaitan dengan pasar kerja.

Pasal 30

(1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf e dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja, LPTKS, dan BKK.

(2) Dalam hal melaksanakan kegiatannya, LPTKS wajib memiliki izin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta hanya dapat memungut biaya penempatan dari pengguna dan tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu.

(3) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi:
   a. golongan pimpinan dengan jabatan manajer atau yang sederajat;
   b. golongan supervisi dengan jabatan supervisor atau yang sederajat;
   c. golongan pelaksana dengan jabatan operator atau yang sederajat; dan
   d. golongan profesional dengan syarat pendidikan strata satu (S1) ditambah pendidikan profesi.

Pasal 31

(1) Pameran kesempatan kerja *(job fair)* yang diselenggarakan oleh LPTKS, BKK, dan lembaga berbadan hukum wajib memperoleh rekomendasi dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.

(2) LPTKS, BKK, dan lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengajukan permohonan dengan melampirkan:
   a. Surat Izin Usaha (SIU) LPTKS, tanda daftar BKK atau akta pendirian berbadan hukum;
   b. rencana jumlah perusahaan peserta;
   c. perkiraan lowongan dan penempatan yang ditargetkan; dan
   d. surat pernyataan dari penanggung jawab kegiatan pameran kesempatan kerja *(job fair)* mengenai kewajiban tidak memungut biaya kepada pencari kerja dan bersedia dihentikan kegiatan penyelenggaraan pameran kesempatan kerja (job fair) apabila melakukan pelanggaran dimaksud.

(3) Penyelenggara pameran kesempatan kerja (job fair) dilarang melakukan pungutan biaya dalam bentuk apapun kepada pencari kerja.

Bagian Kedua
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 32

(1) Pemerintah Daerah bertanggungjawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

(2) Perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dengan

mendayagunakan potensi sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.

(3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan teknologi tepat guna, wirausaha baru, padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela, transmigrasi atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Bagian Ketiga
Penyerapan dan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 33

(1) Pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja dapat merekrut sendiri atau melalui Pelaksana Penempatan tenaga kerja.

(2) Pemberi kerja dan Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.

(3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam memperkerjakan Tenaga Kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja baik mental maupun fisik tenaga kerja.

(4) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam penerimaan/mempekerjakan tenaga kerja mengutamakan tenaga kerja Daerah, sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

BAB VII
PERJANJIAN KERJA, PENGUPAHAN, JAMINAN SOSIAL, TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH;

Bagian Kesatu
Perjanjian Kerja

Pasal 34

(1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

(2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis atau lisan.

(3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, perusahaan wajib membuat surat pengangkatan paling sedikit memuat:
   a. identitas pengusaha dengan pekerja/buruh;
   b. jabatan atau jenis pekerjaan;
   c. besarnya Upah dan cara pembayarannya.

(4) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
   a. kesepakatan kerja kedua belah pihak;
   b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
   c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(5) Perjanjian kerja yang dibuat tanpa adanya kesepakatan dan kecakapan melakukan perbuatan hukum, dapat dibatalkan.

(6) Perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan d, batal demi hukum.

Pasal 35

(1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan atas:
a. jangka waktu; atau
b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
b. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

(4) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana diaksud pda ayat (2) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
a. pekerjaan yang sekali selesai; atau
b. pekerjaan yang sementara sifatnya.

(5) Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

(6) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

(7) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan. Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

(8) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

(9) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

(10) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5), paling lama 7 (tujuh) hari

sebelum berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

(11) Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperbaharui setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama.

(12) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) sampai dengan ayat (7) wajib dilaporkan pada Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.

(13) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur, tata cara pembuatan, dan pendaftaran serta pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 37

(1) Dalam pembuatan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau penerimaan tenaga kerja, pengusaha dilarang mensyaratkan adanya jaminan ijazah kelulusan sekolah/Surat Tanda Tamat Belajar (STTB) milik calon pekerja/buruh sebagai jaminan selama bekerja di perusahaan.

(2) Pengecualian dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), jaminan ijazah kelulusan sekolah/Surat Tanda Tamat Belajar (STTB) diperbolehkan untuk calon pekerja/buruh yang akan dipekerjakan pada jabatan tertentu di bagian yang tugas dan fungsinya mewakili kepentingan perusaahaan yaitu manajer sumber daya manusia dan manajer keuangan.

Pasal 38

Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (3) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.

Pasal 39

(1) Pekerjaan yang bersifat musiman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (3) huruf b merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada:
   a. musim atau cuaca; atau
   b. kondisi tertentu.

(2) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a hanya dapat dilakukan pada musim tertentu atau cuaca tertentu.

(3) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

Pasal 40

(1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (3) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.

(2) Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

(3) Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Pasal 41

(1) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (3) didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja.

(2) Kesepakatan para pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
a. ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai; dan
b. lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan.

(3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

(4) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.

(5) Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Pasal 42

(1) PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (4) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran.

(2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian.

(3) Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

(4) Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

Pasal 43

(1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) membuat Perjanjian Kerja harian secara tertulis dengan Pekerja/ Buruh.
(2) Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat:
    a. nama/alamat Perusahaan atau pemberi kerja;
    b. nama/alamat Pekerja/Buruh;
    c. jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
    d. besarnya Upah.
(3) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh termasuk hak atas program jaminan sosial.

Pasal 44

(1) PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Pasal 45

Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarannya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.

Bagian Kedua
Pengupahan

Pasal 46

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 47

(1) Untuk mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 dilaksanakan dengan perlindungan terhadap pengupahan.
(2) Perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
    a. Upah minimum;
    b. Upah kerja lembur;
    c. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
    d. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
    e. denda dan potongan Upah;
    f. bentuk dan cara pembayaran Upah;
    g. hal-hal yang diperhitungkan dalam Upah;
    h. Upah selama sakit;
    i. Upah sementara tidak mampu bekerja karena kecelakaan kerja;
    j. Upah untuk kompensasi pembayaran pesangon; dan

k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, terdiri atas:
   a. Upah minimum kota; dan
   b. Upah minimum sektoral kota.

Pasal 48

Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum yang telah ditetapkan oleh Gubernur Jawa Tengah.

Pasal 49

Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (3) huruf a dapat mengajukan penangguhan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 50

(1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
(2) Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah
(3) Pengusaha melakukan peninjauan Upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
(4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari Upah minimum Kota dan/atau Upah minimum sektoral Kota.
(5) Ketentuan mengenai pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), prosedur dan tatacara peninjauan Upah secara berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 51

(1) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.
(2) Upah pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.
(3) Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

Bagian Ketiga
Jaminan Sosial

Pasal 52

(1) Setiap perusahaan wajib mengikutsertakan pekerja/buruhnya pada program jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas:
a. jaminan kecelakaan kerja;
b. jaminan kematian;
c. jaminan hari tua;
d. jaminan pensiun; dan
e. jaminan kesehatan.

Bagian Keempat
Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 53

(1) Setiap pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.
(2) Besaran tunjangan hari raya diberikan dengan persyaratan:
a. bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan terus-menerus, diberikan minimal 1 (satu) bulan Upah; dan
b. bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan atau lebih tapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan dengan perhitungan secara proporsional.
(3) Pekerja/buruh yang putus hubungan kerjanya terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya keagamaan sesuai dengan agama yang dianutnya, tetap berhak mendapatkan tunjangan hari raya keagamaan.
(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), tidak berlaku bagi pekerja/buruh dalam status perjanjian kerja waktu tertentu yang hubungan kerjanya berakhir sebelum hari raya keagamaan sesuai agama yang dianutnya.

Bagian Kelima
Kesejahteraan Pekerja/Buruh

Pasal 54

(1) Setiap perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.
(2) Untuk menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan yang berupa:
a. pelayanan Keluarga Berencana;
b. ruang laktasi;
c. tempat penitipan anak;
d. perumahan pekerja/buruh;
e. fasilitas transportasi;
f. fasilitas beribadah;
g. fasilitas olah raga;
h. fasilitas kantin;
i. fasilitas kesehatan;
j. fasilitas istirahat;
k. fasilitas kamar kecil (toilet), cuci tangan/cuci muka (wastapel);
l. koperasi; dan

m. fasilitas ruangan khusus merokok.

(3) Pelaksanaan kewajiban penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berlaku mengikat setelah dicantumkan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

(4) Pemerintah Daerah memfasilitasi program penyediaan transportasi pekerja/buruh, perumahan murah untuk pekerja/buruh yang belum mempunyai tempat tinggal dan menyediakan bahan-bahan pokok yang murah sesuai dengan kondisi, dan kemampuan keuangan Daerah.

BAB VIII
ALIH DAYA

Pasal 55

(1) Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT.

(2) PKWT atau PKWTT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis.

(3) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya.

(4) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 56

(1) Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.

(2) Persyaratan pengalihan pelindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat(1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.

(3) Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.

Pasal 57

(1) Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hokum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

(2) Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur, dan kriteria perrzinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

BAB XI
HUBUNGAN INDUSTRIAL
Bagian Kesatu
Umum

Pasal 58

(1) Hubungan antara pengusaha, pekerja/buruh dan Pemerintah Daerah didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945, bertujuan untuk menciptakan ketenangan kerja, kelangsungan usaha, meningkatkan produktivitas kerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya.
(2) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan syarat-syarat kerja, serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
(3) Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana:
    a. serikat pekerja/serikat buruh;
    b. organisasi pengusaha;
    c. lembaga kerjasama Bipartit;
    d. lembaga kerjasama Tripartit;
    e. peraturan Perusahaan;
    f. perjanjian Kerja Bersama;
    g. peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan; dan
    h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian Kedua
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 59

(1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk serikat pekerja/serikat buruh.
(2) Serikat pekerja/serikat buruh bertugas mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pembentukan, pencatatan serikat pekerja/serikat buruh berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Organisasi Pengusaha

Pasal 60

(1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
(2) Organisasi pengusaha mewakili kepentingan pengusaha dalam keterwakilan di kelembagaan ketenagakerjaan.
(3) Pemerintah Daerah mendorong pembentukan asosiasi pengusaha sektoral untuk bisa mewakili pengusaha sektoral dalam berunding dengan serikat pekerja/serikat buruh sektoral.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai keterwakilan organisasi pengusaha dalam hubungan industrial berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 61

(1) Pengusaha yang memperkerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih, wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit dan melaporkan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
(1) Lembaga kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan di perusahaan.
(2) Keanggotaan lembaga kerjasama Bipartit terdiri atas unsur pengusaha dan unsur serikat pekerja/serikat buruh dan/atau unsur pekerja/buruh yang ditunjuk/dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis.

Bagian Kelima
Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 62

(1) Lembaga Kerja Sama Tripartit dibentuk di Daerah.
(2) Lembaga Kerja sama Tripartit Daerah mempunyai tugas pokok memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
(3) Keanggotaan lembaga kerjasama Tripartit Daerah terdiri atas unsur Pemerintah Daerah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan, susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sampai dengan ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam
Peraturan Perusahaan

Pasal 63

(1) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
(2) Peraturan Perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari serikat pekerja/serikat buruh dan/atau perwakilan dari pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

(3) Perusahaan yang peraturan perusahaannya sudah disahkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan atau Dinas Provinsi yang memiliki cabang perusahaan di Daerah wajib melaporkan peraturan perusahaannya kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
(4) Peraturan perusahaan yang telah disahkan wajib disosialisasikan kepada pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Bagian Ketujuh
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 64

(1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
(2) Pengusaha wajib mendaftarkan perjanjian kerja bersama kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja setelah Perjanjian Kerja Bersama ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
(3) Perusahaan yang perjanjian kerja bersama sudah didaftarkan pada Kementerian Ketenagakerjaan atau Dinas Provinsi yang memiliki cabang perusahaan di Daerah wajib melaporkan perjanjian kerja bersama dimaksud kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
(4) Perjanjian Kerja Bersama berlaku paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun atas kesepakatan pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang dibuat secara tertulis.
(5) Pemberitahuan perpanjangan masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama disampaikan paling lambat 1 (satu) bulan sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Bersama.
(6) Perjanjian Kerja Bersama yang telah didaftarkan wajib disosialisasikan kepada pekerja/buruh di perusahaan.
(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja bersama berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
Bagian Kesatu
Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 65

(1) 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.

(2) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat.

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit.

(4) Setelah 7 (tujuh) hari berkas pencatatan perselisihan masuk dan lengkap Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja wajib melakukan proses mediasi selama 30 (tiga puluh) hari kerja.

(5) Dalam hal mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Bagian Kedua
Mogok Kerja

Pasal 66

(1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

(2) Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur untuk tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

(3) Paling lama dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan PD.

(4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), paling sedikit memuat:
   a. waktu, hari, tanggal dan jam dimulai dan diakhiri mogok kerja;
   b. tempat mogok kerja;
   c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
   d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sektretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

(5) Dalam hal mogok kerja tidak dilakukan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), untuk menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
   a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
   b. apabila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

(6) Pelaksanaan hak mogok kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(7) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4), dikualifikasikan sebagai mangkir.
(8) Dalam hal mogok kerja dilakukan secara sah dan tuntutannya normatif maka pengusaha wajib membayar Upah pekerja/buruh selama mogok kerja.

Bagian Ketiga
Penutupan Perusahaan

Pasal 67

(1) Penutupan perusahaan merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
(2) Pengusaha dilarang melakukan penutupan perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan dengan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 68

(1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan dilaksanakan.
(2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
    a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan; dan
    b. alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan.
(3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 69

(1) Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja yang menerima secara langsung surat pemberitahuan penutupan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.
(2) Sebelum dan selama penutupan perusahaan berlangsung, Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja berwenang menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan dengan mempertemukan dan merundingkan para pihak yang berselisih.
(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menghasilkan kesepakatan, harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja sebagai saksi.
(4) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, proses selanjutnya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

(5) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (1) dan ayat (2) tidak diperlukan apabila:
   a. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61;
   b. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI
PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN
Bagian Kesatu
Norma Ketenagakerjaan

Pasal 70

(1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, lingkungan kerja, kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
(2) Tiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan ketenagakerjaan yang terdiri atas:
   a. norma kerja yang meliputi: norma hubungan kerja, norma kerja anak dan perempuan dan norma jaminan sosial;
   b. norma keselamatan kerja; dan
   c. norma kesehatan kerja.
(3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Wajib Lapor Ketenagakerjaan

Pasal 71

(1) Perusahaan wajib melaporkan tentang ketenagakerjaan secara tertulis dan secara berkala setiap tahun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan paling lambat 30 (tiga puluh) hari setelah mendirikan, menjalankan kembali atau memindahkan perusahaan.
(2) Setelah menyampaikan laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha wajib memberikan copy/salinan laporan dimaksud kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.

Bagian Ketiga
Waktu Kerja

Pasal 72

(1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
(2) (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
   a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau

b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

(3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

(4) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

(5) Bekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diperhitungkan sebagai kerja lembur.

(6) Kerja lembur harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
   a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
   b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu; dan
   c. membayar Upah kerja lembur.

Pasal 73

Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/ Buruh meliputi:

a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Bagian Keempat
Pekerja/Buruh Anak

Pasal 74

(1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial.

(3) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
   a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
   b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
   c. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari;
   d. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
   e. terjamin keselamatan dan kesehatan kerja;
   f. adanya hubungan kerja yang jelas;
   g. menerima Upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
   h. mendapat persetujuan dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.

(4) Ketentuan sebagimana dimaksud pada ayat (3) huruf huruf a, huruf b, huruf f, huruf g, dan huruf h dikecualian bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

(5) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
(6) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (5) wajib memenuhi syarat:
   a. di bawah pengawasan orang tua atau wali;
   b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari;
   c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
(7) Dalam hal anak dipekerjakan bersama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/ buruh dewasa.

Bagian Kelima
Pekerja/Buruh Perempuan

Pasal 75

(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh perempuan dengan alasan menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.
(2) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
(3) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
(4) Pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh perempuan yang sudah selesai menjalankan cuti hamil/melahirkan pada jabatan semula atau yang setara tanpa mengurangi hak-haknya.
(5) Setiap pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya pada waktu kerja untuk menyusui anaknya.
(6) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut surat keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00;
(7) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara 23.00 sampai dengan 07.00, wajib:
   a. memberikan makanan minuman yang bergizi (paling sedikit 1400 kalori);
   b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
   c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.
   d. melaporkan pelaksanaan kerja bagi perempuan yang bekerja pada malam hari kepada PD dengan menyertakan:
      1) daftar pekerja perempuan yang terdiri dari nama, alamat dan usia;
      2) nama dan alamat Perusahaan;
      3) jenis kegiatan perusahaan; dan
      4) persetujuan dari orang tua/wali/suami.

Bagian Keenam
Kesempatan Beribadah

Pasal 76

(1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya dan menyediakan tempat ibadah yang layak.
(2) Pengusaha wajib memberikan keleluasan kepada pekerja/buruh perempuan yang menggunakan kerudung/berhijab dalam rangka melaksanakan kewajiban/keyakinan terhadap agamanya.

Bagian Ketujuh
Penyandang Disabilitas

Pasal 77

(1) Setiap tenaga kerja penyandang disabilitas mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
(2) Setiap pengusaha wajib mempekerjakan paling sedikit 1 (satu) orang penyandang disabilitas untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan.
(3) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak termasuk penyandang disabilitas akibat kecelakaan hubungan kerja.
(5) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.

BAB XII
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu
Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 78

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;

c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);
e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
f. Perusahaan pailit;
g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alas an Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
    1. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/ Buruh;
    2. membujuk danlatau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
    3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturutturut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
    4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
    5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
    6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
    1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
    2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
    3. tetap melaksanakan kewajibannya sampaitanggal mulai pengunduran diri;
j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masingmasing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;

m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
o. Pekerja/ Buruh meninggal dunia.

Pasal 79

(1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
(2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
(3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
(4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 80

Dalam hal Pekerja/Buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha harus melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja.

Pasal 81

(1) Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.
(2) Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
(3) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 82

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal:
a. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
b. pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;

c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau
d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Pasal 83

(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:
   a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
   b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
   c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
   d. menikah;
   e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
   f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
   g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengururs serikat pekerjalserikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
   h. mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
   i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
   j. kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
(2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Bagian Kedua
Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 84

Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII
PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 85

(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.
(3) Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri

Pasal 86

(1) Pemberi Kerja TKA meliputi:
    a. instansi Pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional;
    b. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
    c. perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
    d. badan hukum dalam bentuk perseroan terbatas atau yayasan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
    e. lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan;
    f. usaha jasa impresariat; dan
    g. badan usaha sepanjang diperbolehkan oleh undang-undang untuk menggunakan TKA.
(2) Perseroan terbatas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dikecualikan untuk perseroan terbatas yang berbentuk badan hukum perorangan.

Pasal 87

(1) TKA hanya dapat dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
(2) Jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 88

(1) Pemberi Kerja TKA dapat mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA lain untuk jabatan yang sama sebagai:
    a. direksi atau komisaris; atau
    b. TKA pada sektor pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi, sektor ekonomi digital, dan sektor migas bagi kontraktor kontrak kerja sama.

(2) Dalam hal Pemberi Kerja TKA akan mempekerjakan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), TKA tersebut harus mendapatkan persetujuan dari Pemberi Kerja TKA pertama.
(3) TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipekerjakan paling lama sampai dengan berakhirnya jangka waktu sebagaimana tercantum dalam Pengesahan RPTKA Pemberi Kerja TKA pertama.
(4) Jabatan tertentu pada sektor pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi, sektor ekonomi digital, dan sektor migas bagi kontraktor kontrak kerja sama yang dapat dirangkap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Kewajiban Pemberi Kerja TKA

Pasal 89

(1) Setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
(2) Dalam hal Pemberi Kerja TKA akan mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA lain, masing-masing Pemberi Kerja TKA wajib memiliki Pengesahan RPTKA.
(3) Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) wajib mempekerjakan TKA sesuai dengan Pengesahan RPTKA.

Pasal 90

(1) Pemberi Kerja TKA wajib:
    a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
    b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA sebagaimana dimaksud pada huruf a sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan
    c. memulangkan TKA ke negara asalnya setelah perjanjian kerjanya berakhir.
(2) Selain kewajiban Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemberi Kerja TKA wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA.
(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan ayat (2) tidak berlaku bagi:
    a. direksi dan komisaris;
    b. kepala kantor perwakilan;
    c. pembina, pengurus, dan pengawas yayasan; dan
    d. TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan bersifat sementara.

Bagian Ketiga
Larangan

Pasal 91

Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.

Pasal 92

Pemberi Kerja TKA dilarang mempekerjakan TKA rangkap jabatan dalam perusahaan yang sama.

Pasal 93

(1) Pemberi Kerja TKA dilarang mempekerjakan TKA pada jabatan yang mengurusi personalia.
(2) Jabatan yang mengurusi personalia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pasal 94

(1) Pemberi Kerja TKA wajib membayar DKPTKA atas setiap TKA yang dipekerjakan di Daerah.
(2) Pembayaran DKPTKA dilakukan sesuai dengan jangka waktu TKA bekerja di wilayah Daerah.
(3) Pembayaran DKPTKA oleh Pemberi Kerja TKA yang bekerja di Daerah merupakan pendapatan daerah berupa Retribusi Penggunaan TKA.
(4) Retribusi Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang lokasi bekerjanya hanya di Daerah.
(5) Kewajiban membayar DKPTKA tidak berlaku bagi:
    a. instansi Pemerintah;
    b. perwakilan negara asing;
    c. badan internasional;
    d. lembaga sosial;
    e. lembaga keagamaan; dan
    f. jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
(6) Jabatan tertentu di lembaga pendidikan yang dibebaskan pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf f ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai Retribusi Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Daerah tersendiri.

BAB XIV

UNIT LAYANAN DAERAH BIDANG KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 95

(1) Dalam Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak atas pekerjaan Penyandang Disabilitas Pememerintah Daerah wajib memiliki ULD Ketenagakerjaan.
(2) ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas melalui penguatan tugas dan fungsinya.

Bagian Kedua
Keanggotaan

Pasal 96

(1) Keanggotaan ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1), terdiri atas:
    a. koordinator;
    b. sekretaris; dan
    c. anggota.
(2) Keanggotaan ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) bersifat ex-officio.
(3) ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat melibatkan masyarakat sebagai tenaga pendamping yang diperoleh melalui proses rekrutmen dan seleksi secara transparan dan akuntabel.
(4) Keanggotaan ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh Bupati sesuai dengan kewenangannya.

Bagian Ketiga
Sumber Daya dan Sarana Prasarana

Paragraf 1
Sumber Daya

Pasal 97

(1) Pemerintah Daerah menyediakan sumber daya manusia pada ULD Ketenagakerjaan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, etika, dan kepekaan dalam melayani Penyandang Disabilitas.
(2) Sumber daya manusia pada ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
    a. Pegawai ASN yang berada pada Dinas; dan
    b. tenaga pendamping Penyandang Disabilitas.

(3) Sumber daya manusia sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus mendapatkan pelatihan tentang ULD Ketenagakerjaan.
(4) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), termasuk kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan Penyandang Disabilitas.
(5) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah dengan melibatkan unsur masyarakat.

Paragraf 2
Sarana dan Prasarana

Pasal 98

(1) Sarana dan prasarana ULD Ketenagakerjaan disediakan dalam rangka memberikan kemudahan pelayanan dan akses bagi Penyandang Disabilitas.
(2) Sarana dan prasarana ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit meliputi:
    a. ruang pelayanan yang memenuhi standar dan mudah diakses untuk melaksanakan layanan ULD Ketenagakerjaan;
    b. fasilitas yang mudah diakses pada ruang pelayanan ketenagakerjaan bagi Penyandang Disabilitas; dan
    c. fasilitas pendukung lainnya.

Pasal 99

Ketentuan lebih lanjut mengenai penyelenggaraan ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 sampai dengan Pasal 98 dilaksanakan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XV
PEMBINAAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 100

(1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
(2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap:
    a. Tenaga Kerja;
    b. Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh;
    c. Pengusaha dan/atau organisasi pengusaha;
    d. Lembaga/instansi terkait; dan
    e. Organisasi profesi terkait.
(3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh PD dalam bentuk:
    a. penyuluhan;
    b. pendidikan dan latihan;
    c. bimbingan teknis;
    d. diseminasi atau sosialisasi;

e. seminar;
f. kunjungan lapangan; dan
g. bentuk lain sesuai dengan kebutuhan.

(4) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.

(5) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

BAB XVI
PENGHARGAAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 101

(1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada perusahaan, pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh serta lembaga/perorangan yang memiliki prestasi dan/atau kontribusi di bidang ketenagakerjaan.

(2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk:
a. piagam penghargaan;
b. uang penghargaan;
c. barang; dan/atau
d. bentuk lain.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Walikota.

BAB XVII
PEMBIAYAAN

Pasal 102

(1) Pembiayaan program dan kegiatan yang dilakukan dalam rangka penyelenggaraan pelayanan ketenagakerjaan sesuai kewenangan Daerah menjadi tanggung jawab Pemerintah Daerah.

(2) Pembiayaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari:
a. APBD;
b. masyarakat; dan/atau
c. sumber lain yang sah dan tidak mengikat.

(3) Pengelolaan pembiayaan yang bersumber dari APBD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

.

D. Ketentuan Sanksi

Dalam Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini sanksi yang diatur adalah sanksi administrasi dan sanksi pidana.

Terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini dapat dikenakan sanksi administrasi berupa:

a. Teguran;
b. Peringatan tertulis;
c. Pembatalan kegiatan usaha;
d. Pembekuan kegiatan usaha;
e. Pembatalan persetujuan;
f. Pembatalan pendaftaran;
g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
h. Pencabutan izin.

Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud di atas, diatur dengan Peraturan Walikota.

Selanjutnya terhadap orang atau badan hubun yang melanggar ketentuan dalam Peraturan Daerah ini diancam pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda sebanyak-banyaknya Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah). Tindak pidana sebagaimana dimaksud adalah pelanggaran. Selanjutnya untuk tindak pidana kejahatan berupa penipuan, penggelapan, pemalsuan dokumen atau surat-surat dan kesusilaan diancam pidana sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

E. Ketentuan Peralihan

Segala perizinan, pengesahan dan rekomendasi yang telah diterbitkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.

.

F. Ketentuan Penutup.

Dalam ketentuan penutup dimuat tentang organ-organ yang diharuskan ikut serta dalam melaksanakan peraturan tentang pengaruh peraturan yang baru terhadap peraturan-peraturan lainnya, tentang nama singkat yang diberikan kepada peraturan dan tentang saat mulai berlakunya. Dalam konsep Rancangan Peraturan Daerah Kota Salatiga tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Selanjutnya untuk peraturan pelaksanaan (Peraturan Walikota) yang diamanatkan harus sudah ditetapkan paling lambat 1 (satu) tahun sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Peraturan Daerah ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan. Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kota Salatiga.

G. Rancangan Penjelasan Peraturan Daerah

Suatu peraturan biasanya selalu disertai penjelasan atau *memorie van toelichting*. Penjelasan lazimnya terdiri dari atas 2 (dua) bagian yaitu penjelasan bersifat umum yang disebut penjelasan umum dan penjelasan pasal demi pasal yang disebut penjelasan pasal demi pasal. Fungsi dari penjelasan adalah menjelaskan segala sesuatu yang dianggap masih memerlukan penjelasan, ketentuan yang sudah jelas tidak perlu dijelaskan lagi.

Penjelasan berfungsi sebagai tafsiran resmi pembentuk Peraturan Daerah atas norma tertentu dalam batang tubuh. Oleh karena itu, penjelasan hanya memuat uraian atau jabaran lebih lanjut dari norma yang diatur dalam batang tubuh. Dengan demikian, penjelasan sebagai sarana untuk memperjelas norma

dalam batang tubuh tidak boleh mengakibatkan terjadinya ketidakjelasan dari norma yang dijelaskan.

Penjelasan ini isinya uraian atau penegasan dari beberapa hal yang diatur dalam pasal-pasal di batang tubuh sehingga maknanya tidak bisa dan orang dapat dengan mudah memahaminya. Dalam konsep naskah akademik ini adalah penjelasan tentang penjelasan umum dan penjelasan pasal demi pasal dari Peraturan Daerah Kota Salatiga tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

BAB IV
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dalam bab-bab terdahulu dari Naskah Akademik ini, maka penyusunan Rancangan Peraturan Daerah Kota Salatiga tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, memiliki kelayakan secara akademis.

Selanjutnya agar Peraturan Daerah tersebut bisa menjadi peraturan yang komprehensif dan dapat dipertanggungjawabkan secara filosofis, yuridis dan sosiologis, yang pada giliranya akan dapat diberlakukan secara efektif dan efisien serta diterima masyarakat, maka pokok-pokok pikiran dan muatan yang harus ada dalam Rancangan Peraturan Daerah Kota Salatiga tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. kesempatan dan perlakuan yang sama;
2. perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
3. tanggung jawab dan tugas;
4. pelatihan kerja, pemagangan, kompetensi kerja dan produktivitas kerja;
5. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
6. tenaga kerja asing;
7. hubungan kerja, perjanjian kerja, pengupahan, jaminan sosial, tunjangan hari raya keagamaan dan kesejahteraan pekerja/buruh;

8. penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain;
9. hubungan industrial;
10. penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
11. perlindungan ketenagakerjaan;
12. penghargaan ketenagakerjaan;
13. pembinaan ketenagakerjaan;
14. ketentuan penyidikan; dan
15. ketentuan sanksi.

B. Saran.

1. Dalam rangka mewujudkan harmonisasi hubungan antara pekerja, pemberi kerja dan pemerintah daerah; dan memberikan kepastian hukum kepada pengusaha agar tercipta iklim usaha yang kondusi perlu segera disusun/dibentuk:
   a. Peraturan Daerah Kota Salatiga tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan; dan
   b. Peraturan Walikota Salatiga tentang Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Salatiga tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
2. Untuk menghasilkan dokumen Draft Peraturan Daerah Kota Salatiga tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang aspiratif dan partisipatif serta implementatif, maka penyusunan Peraturan Daerah ini perlu memperhatikan nilai-nilai budaya dan kearifan lokal serta melibatkan secara aktif berbagai pihak terkait antara lain: Pengusaha, Pemerhati masalah Ketenagakerjaan, Perangkat Daerah terkait di Pemerintah Kota, dan Stakeholders terkait lainnya.

Lampiran-Lampiran

A. Daftar kepustakaan.

Bagir Manan, 1994, *Pemerintah Daerah Bagian I*, Penataran Administrative and Organization Planning University Gadjah Mada, Yogyakarta.

_____. 2002. *Pemerintahan Daerah Bagian*, *Penataan Administrative and Organization Planning*. Gajah Mada, Yogyakarta.

Bambang Sunggono. 1994. *Hukum dan Kebijaksanaan Publik*. Jakarta: Sinar Grafika .

Maria Farida Indrati, 1996. *Ilmu Perundang-Undangan Dasar dan Peruntukannya*. Konsorsium Ilmu Hukum, UI: Jakarta.

Rekson Silaban, 2003. *Masalah Aktual Ketenagakerjaan dan Pembangunan Hukum Di Indonesia*, Makalah disampaikan dalam Seminar Pembangunan Hukum Nasional VIII, Bali: 14-15 Juli 2003.

Ridwan, HR. 2002. *Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta.

Saldi Isra dan Suharizal (ed), 2001, Teknik Penyusunan Produk Hukum Daerah, Anggrek Law Firm

Samudra Wiwaha, dkk. 1994. *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Soekanto, Soerjono., 1982. *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*, Rajawali, Jakarta.

_____., 1990. *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali Press, Jakarta.

Solichin Addul Wahab. 2004. *Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi Ke implementasi Kebijaksanaan Negara*, Jakarta; Bumi Aksasra.

Tim Depkum HAM & UNDP, 2008, *Panduan Praktis Memahami Perancangan Peraturan Daerah,* Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I. bekerjasama dengan *United Nations Development Programme* (UNDP) melalui Proyek *Enhancing Communications, Advocacy and Public Participation Capacity for Legal Reforms* (CAPPLER Project), Penerbit : CAPPLER, Jakarta.

Asri Wijayanti, 2004. *Kendali Alokasi Sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Justika Vol 7 No 1.

Juhmur Hidayat, *Kualitas dan Kompetensi Rendah, TKI Hadapi Banyak Masalah,* dalam Republika edisi Kamis, 15 September 2011.

Ali Mustofa Akbar, Problematika TKI Phoby Islam, dalam http://curhat085737705728.wordpress.com diakses 10 Oktiber 2011)

Sandy Sularso. *Problematika Pengiriman TKI Ke Luar Negeri* dalam

Harahap, Leni Wirana, 2010. *Peranan Pemerintah Dalam Pengawasan Perusahaan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri*, dalam http://repository.usu.ac.id/handle/ 123456789/27572 diakses 15 Nop 2011

B. **Inventarisasi Peraturan Perundang-undangan**.

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia;
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan;
5. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

6. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
7. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
8. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
9. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana diubah dengan UU No 15 Tahun 2019;
10. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
11. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana diubah beberapa kali terakhir dengan UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
12. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana diubah dengan UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja;
15. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
16. Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia Oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indpnesia;
17. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan;
18. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;

19. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
20. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;
21. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan;
22. Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
23. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
24. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia;
25. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pemberdayaan Komunitas PMI di Desa Produktif;
26. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
27. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan PMI;
28. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2019 tentang Penghentian Dan Pelarangan Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
29. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif dalam Pelaksanaan PPMI;
30. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;

31. Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pelayanan Kepulangan Pekerja Migran Indonesia Bermasalah Sampai ke Daerah Asal;
32. Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Standar, Penandatanganan, dan Verifikasi Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia;
33. Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 2 Tahun 2020 tentang Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
34. Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penerbitan dan Pencabutan Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia;
35. Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia;