

# NASKAH AKADEMIK

Rancangan Peraturan Daerah  
kota sukabumi



**KETENAGAKERJAAN**



NEED  
WORK!



***PEMERINTAH KOTA SUKABUMI  
SEKRETARIAT DPRD KOTA SUKABUMI***

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

**NASKAH AKADEMIK  
DAN RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
INISIATIF DPRD KOTA SUKABUMI**

**TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

**DISUSUN OLEH TIM :**

1. Dr. Dian Purwanti, M.AP.
2. Agus Rasyid Candra Wijaya, SH., MH.
3. Haidan Angga Kusumah, SH., MH.
4. Dine Meigawati, S.Sos., M.Si.
5. Mahrus Hasyim, S.H.
6. Widia Putri
7. Alfian Dwi Cahya

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
KOTA SUKABUMI**

**2020**

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

**KATA PENGANTAR**

Puji syukur atas izin dan kemampuan yang diberikan oleh Allah SWT akhirnya kajian atas gagasan, pemikiran dan tujuan mulia DPRD Kota Sukabumi dan Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Daerah Kota Sukabumi untuk menyempurnakan penyelenggaraan ketenagakerjaan telah selesai dilaksanakan dan hasilnya dituangkan dalam Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan.

Penyusunan Naskah Akademik ini dilakukan berdasarkan hasil kajian ilmiah dengan penelitian aspek teoritis dan praktis. Penyusunan Naskah Akademik dan Rancangan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan mengacu dan memedomani Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah.

Naskah Akademik dan Rancangan Peraturan Daerah ketenagakerjaan ini tentu membutuhkan masukan, saran dan kritik yang membangun untuk menghasilkan Rancangan Peraturan Daerah yang lebih baik.

Semoga Naskah Akademik dan Rancangan Peraturan Daerah Ketenagakerjaan ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Amin, terutama bagi DPRD Kota Sukabumi dan Pemerintah Daerah dalam proses penyusunan dan pembahasan Rancangan Peraturan Daerah Ketenagakerjaan.

Ketua Tim Penyusun, 15 Oktober 2020

Dr. Dian Purwanti, M.AP

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

**DAFTAR ISI**

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
-----------------------------	------------

<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
-------------------------	-----------

**BAB I        PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	12
C. Tujuan dan Kegunaan Kegiatan Penyusunan Naskah Akademik.....	13
D. Metode Penyusunan .....	14

**BAB II        KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS**

<b>A. KAJIAN TEORITIS .....</b>	<b>17</b>
1. Teori Negara Kesejahteraan .....	19
2. Konsep Tenaga Kerja .....	25
3. Klasifikasi Tenaga Kerja .....	27
4. Permintaan Tenaga Kerja .....	31
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja.....	35
6. Teori Ketenagakerjaan.....	38
7. Konsep Upah.....	41
8. Faktor-Faktor Yang Mengakibatkan Perbedaan Upah.....	47
9. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja.....	50
10. Tinjauan Umum Tentang Upah Minimum Kota .....	53
11. Teori Partisipasi.....	68

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

	B. KAJIAN TERHADAP ASAS/PRINSIP YANG BERKAITAN DENGAN PENYUSUNAN NORMA.....	76
	C. KARAKTER PENYELENGGARAAN DAN PERMASALAHAN KETENAGAKERJAAN DI KOTA SUKABUMI .....	88
	D. KAJIAN TERHADAP IMPLIKASI PENERAPAN SISTEM BARU YANG AKAN DIATUR DALAM PERDA KETENAGAKERJAAN TERHADAP ASPEK KEHIDUPAN BERMASYARAKAT DAN DAMPAKNYA TERHADAP ASPEK BEBAN KEUANGAN.....	93
<b>BAB III</b>	<b>EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG MENJADI DASAR HUKUM DAN YANG TERKAIT .....</b>	<b>101</b>
<b>BAB IV</b>	<b>LANDASAN FILOSOFIS, YURIDIS DAN SOSIOLOGIS</b>	
	A. Landasan Filosofis.....	194
	B. Landasan Sosiologis .....	199
	C. Landasan Yuridis .....	203
<b>BAB V</b>	<b>SASARAN, JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH</b>	
	A. Sasaran .....	211
	B. Jangkauan Pengaturan .....	211
	C. Arah Pengaturan .....	211
	D. Ruang Lingkup Materi Pengaturan .....	211

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

**BAB VI      PENUTUP**

A. Simpulan.....	230
B. Saran.....	231

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>232</b>
-----------------------------	------------

**LAMPIRAN**

<b>RANCANGAN      PERATURAN      DAERAH      TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN .....</b>	
--	--

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Hakikat dari pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya serta pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, sebagaimana tertuang didalam Undang-undang Dasar tahun 1945 alinea ke-4 yang berbunyi "*Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintah negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial*". Dari Undang-undang tersebut maka bisa dimaknai bahwa negara bertanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sehingga hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah jaminan sekaligus hak konstitusional setiap warga negara karena dengan bekerja akan dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbanyak di kawasan Asia Tenggara. Dengan adanya pertumbuhan penduduk yang terus meningkat berakibat pada peningkatan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya sementara kesempatan kerja terbatas karena pertumbuhan ekonomi belum mampu menyerap angkatan kerja tersebut masuk ke dalam pasar kerja. Dengan adanya MEA tentunya akan memberikan dampak positif maupun negatif bagi Indonesia. Salahsatu dampak positifnya yaitu akan memacu pertumbuhan investasi baik dari luar maupun dalam negeri sehingga akan membuka lapangan pekerjaan baru.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Selanjutnya dalam Undang-undang ini pun dijelaskan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Peraturan tersebut dilandasi dengan tujuan sebagai berikut:



**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

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
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Selanjutnya dalam Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi. Adapun tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok yaitu:

a) Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja yang mempunyai keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari bidang pendidikan.

b) Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja yang memiliki keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari pengalaman dan latihan.

c) Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Tenaga kerja yang mengandalkan tenaga, tidak memerlukan pendidikan maupun pelatihan terlebih dahulu.

Klasifikasi diatas mendorong pengaturan terkait pelatihan kerja sebagaimana diatur dalam pasal tersebut agar kualifikasi tenaga kerja Indonesia dapat semakin baik. Sementara kenyataannya sebagian besar tenaga kerja di Indonesia masih berpendidikan rendah dengan keterampilan dan keahlian yang kurang memadai, sehingga belum mempunyai keterampilan dan pengalaman yang baik serta maksimal untuk memasuki dunia kerja. Kualitas tenaga kerja yang rendah mengakibatkan kesempatan kerja semakin kecil dan terbatas. Sehingga memunculkan permasalahan adanya penggunaan tenaga kerja asing atau tenaga kerja dari luar wilayah untuk beberapa posisi tertentu di perusahaan. Karena mayoritas perusahaan-perusahaan atau lapangan kerja lainnya lebih memilih tenaga kerja yang berkualitas baik. Sehingga jarang tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk bekerja. Dengan keterampilan dan pendidikan yang terbatas tentunya akan akan membatasi ragam dan jumlah pekerjaan yang bias di akses. Selain itu akibat rendahnya tingkat pendidikan maka dipastikan membuat tenaga kerja Indonesia minim akan penguasaan serta pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Seperti yang terjadi pada pekerja informal yang dikirim ke luar negeri. Kebanyakan

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

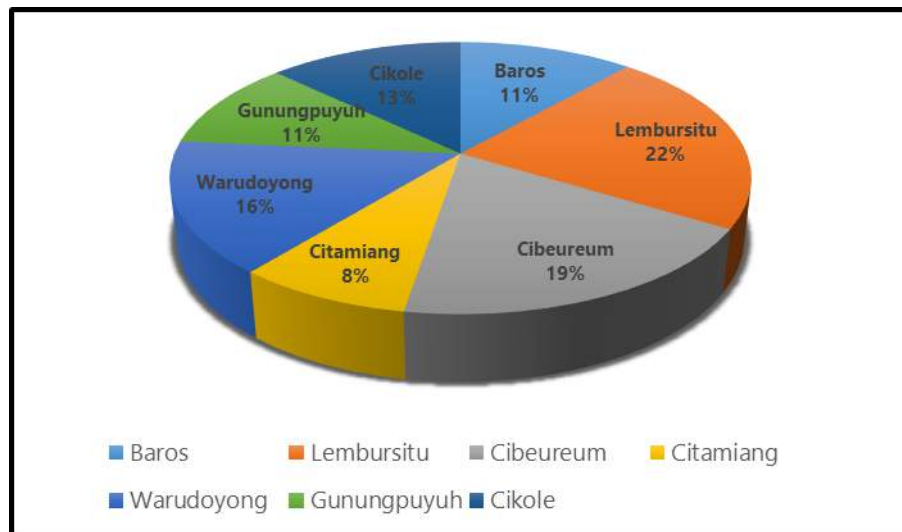
pekerja informal yang berada di luar negeri sebagian besar dipekerjakan sebagai pembantu rumah tangga, penggembala hewan ternak, dan buruh.

Kota Sukabumi merupakan dataran rendah yang terletak pada posisi 106°45'50" Bujur Timur dan 106°45'10" Bujur Timur, 6°50'44" Lintang Selatan, di kaki Gunung Gede dan Gunung Pangrango yang ketinggiannya mencapai 584 meter di atas permukaan laut, dan berjarak 120 km dari Ibukota Negara (Jakarta) atau 96 km dari Ibukota Provinsi Jawa Barat (Bandung). Luas wilayah Kota Sukabumi adalah berupa daratan seluas 48,46993 km<sup>2</sup>.

Wilayah administrasi Kota Sukabumi terdiri atas tujuh kecamatan yaitu Kecamatan Gunungpuyuh, Kecamatan Cikole, Kecamatan Citamiang, Kecamatan Warudoyong, Kecamatan Baros, Kecamatan Lembursitu dan Kecamatan Cibeureum, serta memiliki 33 kelurahan. Persentase Luas Wilayah Kota Sukabumi per Kecamatan disajikan pada diagram berikut:

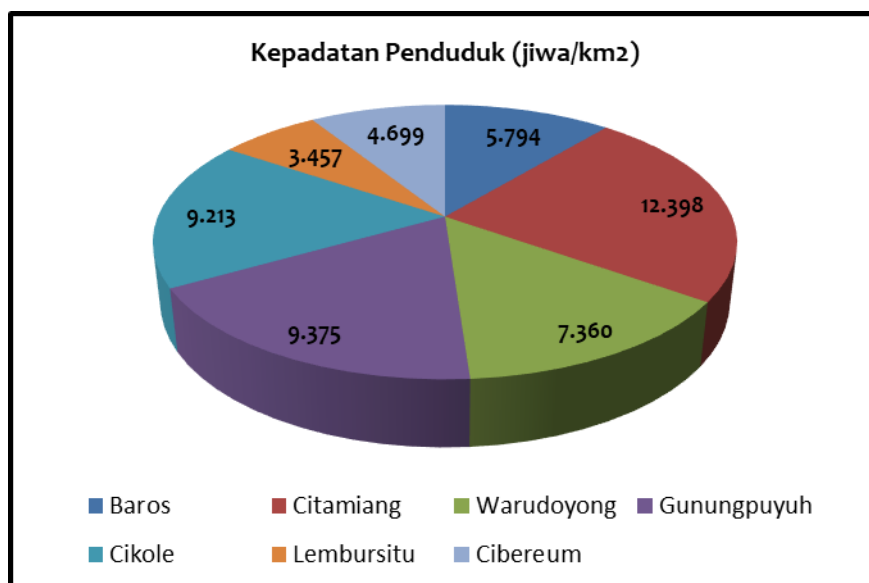
**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---



Sumber: *Kota Sukabumi Dalam Angka Tahun 2017*

Adapun kepadatan penduduk kota Sukabumi tiap kecamatan dapat dilihat pada diagram berikut:

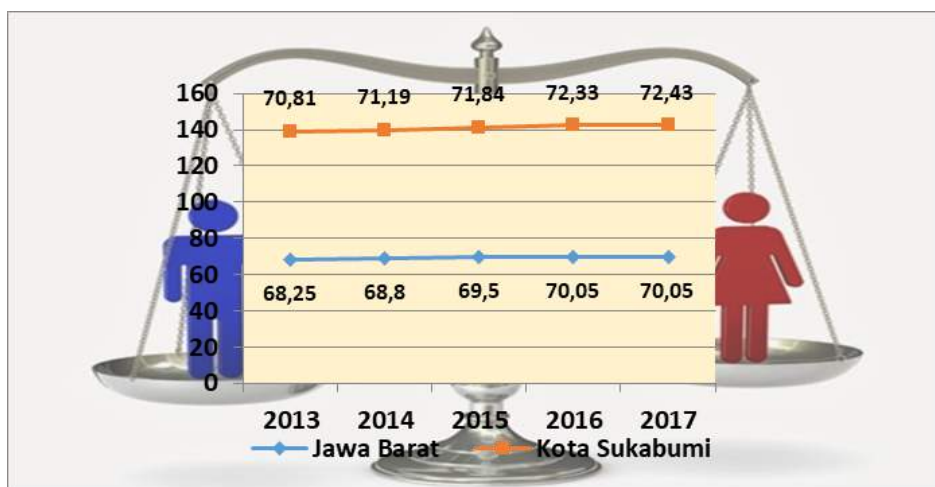


Sumber: *Kota Sukabumi Dalam Angka Tahun 2017*

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Nilai IPM (indeks pembangunan manusia)/HDI (*human development index*) Kota Sukabumi pada kurun waktu Tahun 2010-2017 terus menunjukkan peningkatan dan berada di atas nilai IPM Provinsi Jawa Barat. Pada tahun 2017, IPM Kota Sukabumi adalah 72,43 poin dan menempati peringkat ke-7 dari 27 kabupaten/kota di Provinsi Jawa Barat.



Sumber: *Kota Sukabumi Dalam Angka Tahun 2017*

Berbagai kebijakan pembangunan jangka menengah Kota Sukabumi Tahun 2018 sampai dengan Tahun 2023 difokuskan untuk mewujudkan visi. Adapun visi pembangunan jangka menengah Kota Sukabumi 2018-2023, adalah “Terwujudnya Kota Sukabumi yang Religius, Nyaman, dan Sejahtera”.

Adapun Misi Pemerintah kota Sukabumi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah “Mewujudkan ekonomi daerah yang maju

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

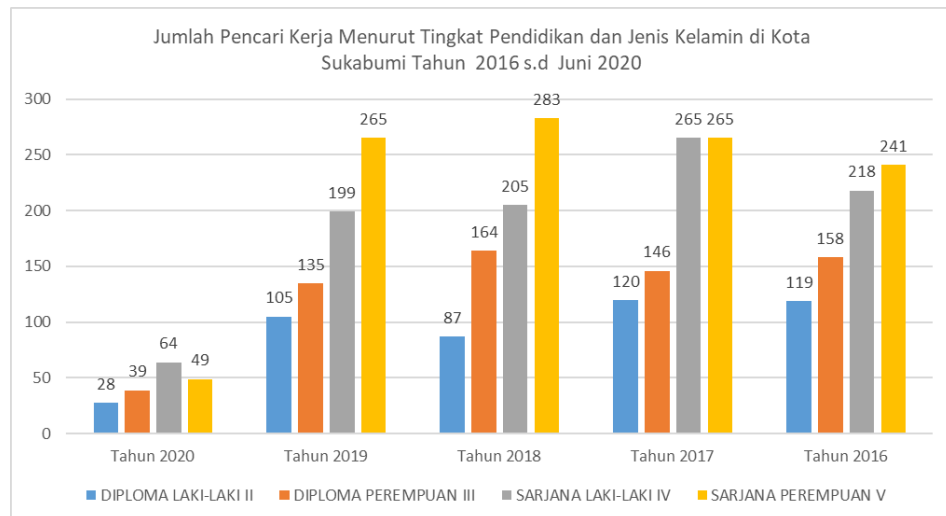
bertumpu pada sektor perdagangan, ekonomi kreatif dan pariwisata melalui prinsip kemitraan dengan dunia usaha, dunia pendidikan dan daerah sekitar”.

Dalam mewujudkan Visi Kota Sukabumi yang Religius, Nyaman, dan Sejahtera terdapat banyak kendala baik dari infrastruktur maupun suprastruktur. Wilayah kota Sukabumi yang hanya 48 km<sup>2</sup> dengan tingkat kemacetan yang tinggi, mungkin hambatan bagi kota Sukabumi untuk dapat mendatangkan investor asing, namun juga menjadi tantangan untuk dapat membuktikan kepada daerah lain bahwa kota Sukabumi bisa maju dan berkembang, warganya dapat hidup sejahtera tanpa pengangguran, jika pemerintah daerah dan seluruh warga mampu bersynergi dengan penuh komitmen melaksanakan pembangunan dan penguatan potensi yang dimiliki secara maksimal dan konsisten.

Berikut adalah grafik jumlah pencari kerja di kota Sukabumi menurut tingkat pendidikan dan jenis kelamin pada tahun 2020:

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---



Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi, 2020

Apabila dilihat dari grafik diatas dapat diketahui bahwa jumlah penvari kerja yang terbanyak yaitu para lulusan Strata 1 dengan jenis kelamin perempuan. Hal ini disebabkan oleh peluang pekerjaan untuk perempuan lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki. Seperti lowongan pekerjaan di pabrik-pabrik yang lebih banyak menyerap tenaga kerja perempuan dibandingkan tenaga kerja laki-laki. Seharusnya dalam hal ini pemerintah daerah memiliki peran agar tingkat penyerapan tenaga kerja laki-laki dan perempuan bisa lebih seimbang. Untuk mencapai hal tersebut tentunya ada sinkronisasi antar dinas dalam peningkatan kualitas sumber daya yang terampil yang disesuaikan dengan potensi yang ada terutama di wilayah kota sukabumi dan disesuaikan juga dengan kebutuhan pasar. Hal

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

ini bertujuan agar jumlah tenaga kerja dapat terserap lebih banyak. Apabila hal ini tidak dilakukan maka akan menimbulkan berbagai permasalahan contohnya meningkatnya angka perceraian yang diakibatkan oleh adanya kesenjangan pendapatan antara pasangan laki-laki dan perempuan, meningkatnya jumlah pengangguran yang nantinya bias jadi akan berdampak pula terhadap peningkatan angka kejahatan.

Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang terampil, disiplin serta produktif sesuai dengan kebutuhan dan meningkatkan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja, Pemerintah Kota Sukabumi harus bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja sebagai pelaksana perundangan dibidang ketenagakerjaan yang memiliki kewajiban menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan yang sangat kompleks. Namun sejauh ini upaya-upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi belum mampu menyelesaikan permasalahan tenaga kerja yang semakin mendesak, seperti :

1. Tidak optimalnya fungsi dan Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi dalam pengawasan, sosialisasi, serta pemberian fasilitas penyelenggaraan latihan kerja yang seharusnya disesuaikan dengan permintaan atau kebutuhan dunia kerja dan



**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

belum menggali potensi yang menjadi ciri khas daerah Kota Sukabumi.

2. Terdapat beberapa penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya, seperti yang terjadi di beberapa Dinas di Kota Sukabumi. Hal ini tidak sesuai dengan prinsip *The Right Man on The Right Job*.
3. Tidak adanya aturan yang melindungi pekerja di sektor informal dan pekerja penyandang Disabilitas.
4. Tidak adanya kepastian hukum daerah yang memberlakukan sanksi kepada pemilik usaha/pengusaha/yayasan yang tidak menerapkan UMK bagi karyawannya. Sementara bagi para pekerja mereka berhak mendapatkan upah yang adil. Dalam arti upah yang diterima sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh pekerja terhadap perusahaan atau sesuai dengan produktivitasnya sebagai pekerja.
5. Tidak adanya upaya pemerintah daerah dalam memberikan perlindungan hukum bagi buruh migran.

Berdasarkan permasalahan diatas maka diperlukan adanya peraturan daerah yang mengatur tentang perlindungan ketenagakerjaan di

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

wilayah Kota Sukabumi sehingga diharapkan dapat memberikan perlindungan dan pemenuhan hak-hak tenaga kerja.

**B. IDENTIFIKASI MASALAH**

Adapun identifikasi masalah dalam penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan ini, antara lain:

1. Persoalan apakah yang dihadapi oleh Pemerintah Kota Sukabumi untuk mewujudkan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang mampu memberikan layanan pemenuhan hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi warga kota Sukabumi?
2. Mengapa Perlu Rancangan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan pemenuhan hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi warga kota Sukabumi?
3. Apakah yang menjadi dasar pertimbangan *filosofis*, *yuridis*, dan *sosiologis* perlu dibentuknya Rancangan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan sebagai upaya untuk meningkatkan pelayanan pemenuhan hak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi warga kota Sukabumi?

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

4. Bagaimanakah materi muatan yang tepat untuk Rancangan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan kota Sukabumi ?

**C. TUJUAN DAN KEGUNAAN KEGIATAN PENYUSUNAN NASKAH AKADEMIK**

Sesuai dengan ruang lingkup identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, tujuan penyusunan Naskah Akademik dirumuskan sebagai berikut:

1. Merumuskan permasalahan yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah kota Sukabumi untuk mewujudkan penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang mampu memberikan layanan pemenuhan hak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi warga kota Sukabumi.
2. Merumuskan alasan penyusunan Rancangan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan sebagai upaya untuk mewujudkan penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang mampu memberikan perlindungan dan pelayanan pemenuhan hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi warga kota Sukabumi.
3. Menggali dasar-dasar teoretis, filosofis, yuridis, dan sosiologis untuk memberikan argumentasi akademik tentang urgensi

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

penyusunan Rancangan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan, sehingga dapat menjadi landasan ilmiah bagi penyusunan Rancangan Peraturan Daerah tersebut.

4. Merumuskan sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan dalam penyusunan Rancangan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan sebagai acuan atau referensi penyusunan dan pembahasan rancangan peraturan daerah tersebut untuk selanjutnya ditetapkan menjadi peraturan daerah.

#### **D. METODE PENYUSUNAN**

Kegiatan penyusunan naskah Akademik ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif. Metode yuridis normatif dilakukan melalui studi Pustaka yang menelaah (terutama) data sekunder yang berupa Peraturan Perundang-undangan, putusan pengadilan, dokumen hukum lainnya, serta hasil penelitian, hasil pengkajian, dan referensi lainnya. Metode yuridis normatif dapat dilengkapi dengan diskusi (*focus group discussion*), dan rapat dengar pendapat.

Data yang digunakan dalam Menyusun naskah Akademik ini, berupa data *primer*, *sekunder*, dan *tersier*. Bahan hukum *primer* dalam penelitian

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

ini berupa produk hukum baik yang berbentuk peraturan maupun ketetapan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan pemenuhan hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Bahan hukum *sekunder* yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku, hasil penelitian, artikel jurnal ilmiah mengenai ketenagakerjaan dan pemenuhan hak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Disamping itu juga digunakan bahan hukum sekunder lain berupa berita dan informasi umum yang berkaitan dengan pengaturan dan pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan dan pemenuhan hak masyarakat untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.. Sementara untuk bahan hukum *tersier* yang digunakan adalah kamus/*ensiklopedi* hukum, dan kamus/*ensiklopedi* pada umumnya untuk menunjang pemaknaan terhadap bahan hukum *primer* dan *tersier*.

Setelah bahan-bahan hukum terkumpul kemudian dilakukan analisis untuk mendapatkan argumentasi akhir yang berupa jawaban terhadap permasalahan penelitian. Analisis dapat dirumuskan sebagai suatu proses penguraian secara sistematis dan konsisten terhadap gejala-gejala tertentu. Adapun Teknik analisis bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi Teknik deskripsi, komparasi, evaluasi dan argumentasi.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Tahap kedua adalah penelitian empiris dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dilakukan dengan menggunakan Teknik *Focus Group Discussion* (FGD)<sup>1</sup> dengan SKPD terkait se-kota Sukabumi, para *Stakeholders*, Asosiasi Pengusaha, Penyelenggara Pendidikan Tinggi, Dewan Pengupahan Kota, Serikat Pekerja Nasional, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, Lembaga Pelatihan Kerja dan Asosiasi Buruh Migran Kota Sukabumi.

Sifat penyusunan naskah Akademik ini adalah *deskriptif analitis*, yaitu data yang dikumpulkan, diklasifikasi dan diurai secara spesifik berdasarkan rumusan masalah yang diajukan terkait dengan penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan pemenuhan hak masyarakat untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Sehingga kajian yang dilakukan dan uraian yang diberikan dapat menjadi acuan dalam penyusunan Rancangan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>1</sup> A focus group is a form of qualitative research in which a group of people are asked about their perceptions, beliefs, and attitudes towards a product, service, concept, advertisement, idea, or packaging. Lihat Robert K. Merton, [http://en.wikipedia.org/wiki/Robert\\_K\\_Merton](http://en.wikipedia.org/wiki/Robert_K_Merton) dikunjungi 10 Agustus 2020

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS**

#### **A. KAJIAN TEORITIS**

Penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik menurut filosofi *good governance* adalah mengedepankan prinsip *transparency* atau *openness* yang dapat dipertanggungjawabkan. Prinsip *transparency* atau *openness* berarti tidak saja mengarah adanya kejelasan mekanisme formulasi, implementasi dan evaluasi terhadap kebijakan program atau aktivitas, tetapi juga terbukanya kesempatan bagi masyarakat untuk mengajukan tanggapan, usul maupun kritik terhadap berbagai kebijakan pemerintah.

Filosofi *good governance* sebagaimana diungkapkan oleh Utomo (2006:186), menegaskan bahwa diperlukan paling tidak 5 (lima) unsur utama untuk terbentuknya *good governance* yaitu sebagai berikut: *rule of law*, *akuntabilitas*, *transparent* atau *openness*, *profesionalisme*, dan partisipasi. Transparansi berarti tidak saja mengarah adanya kejelasan mekanisme formulasi, implementasi dan evaluasi terhadap kebijakan, program atau aktivitas, tetapi juga terbukanya kesempatan bagi masyarakat untuk mengajukan tanggapan, usul maupun kritik. Demikian juga dengan

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

partisipasi, yang berarti terbukanya akses bagi seluruh komponen atau lapisan masyarakat untuk ikut serta atau terlibat dalam pembuatan keputusan atau kebijakan.

Keberhasilan suatu pembangunan ekonomi dipengaruhi oleh faktor produksi. Faktor produksi sering didefinisikan sebagai setiap hal yang diperlukan secara teknis untuk memproduksi suatu barang atau jasa. Faktor-faktor produksi tersebut diantaranya yaitu bahan pokok peralatan gedung, tenaga kerja, mesin dan modal yang secara garis besar dapat dikategorikan menjadi input manusia dan non manusia.<sup>2</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 ayat 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>3</sup>

Bagi setiap orang memperoleh derajat hidup yang memadai dan kesejahteraan merupakan hak yang paling mendasar harus dimiliki. Secara internasional, pemenuhan hak ekonomi, sosial, dan budaya merupakan bagian dari hak asasi manusia yang menitik beratkan pada konsep

---

<sup>2</sup> N. Gregory Mankiw, *Makroekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2009), hal. 213.

<sup>3</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 3.



**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

“persamaan”. Hak-hak tersebut muncul dari tuntutan agar negara menyediakan pemenuhan terhadap kebutuhan dasar setiap orang. Negara dengan demikian dituntut bertindak lebih aktif, agar hak-hak tersebut dapat dipenuhi atau tersedia.

Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, dimana fungsi pemerintah daerah dapat dibagi menjadi fungsi absolut, fungsi pemerintahan wajib, fungsi pemerintah pilihan, dan fungsi pemerintahan umum.

Adapun yang dimaksud dengan fungsi pemerintahan wajib adalah kewajiban pemerintah dalam memberikan pelayanan dasar bagi masyarakat, yang meliputi pelayanan kesehatan, pendidikan, sosial, pekerjaan umum, perencanaan ruang, pemukiman, tenaga kerja, pangan, pertanahan, pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, lingkungan hidup, administrasi pencatatan sipil, pengendalian penduduk, komunikasi dan informasi, perhubungan, investasi, koperasi dan UMKM, Kebudayaan, dan olah raga.

### **1. Teori Negara Kesejahteraan (*Welfare State*)**

Teori ini dipergunakan untuk menganalisis peran dan campur tangan Negara, Pemerintah dan Pemerintah Daerah dalam pembentukan

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

peraturan perundang-undangan (Peraturan Daerah) guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui pembentukan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan.

Ide Dasar Negara Kesejahteraan seperti dikemukakan oleh Watts, Dalton dan Smith, sudah ada semenjak abad ke-18 ketika Jeremy Betham (1748-1832) menjelaskan gagasan bahwa pemerintah mempunyai tanggungjawab untuk menjamin *the greatest happiness (Welfare) of the greatest number of their citizens*,<sup>4</sup> artinya bahwa pemerintah berkewajiban membuat Bahagia sebanyak mungkin warganya.

Bentham menggunakan istilah *utility* (kegunaan) dalam menjelaskan konsep kebahagiaan atau kesejahteraan. Atas dasar prinsip *utilitarianism*nya Betham mengatakan bahwa hal yang bisa membawa kebahagiaan ekstra adalah sesuatu yang baik. Betham juga berpendapat bahwa pemerintah berkewajiban membuat bahagia sebanyak mungkin warganya, atas gagasan-gagasan inilah Betham diakui sebagai Bapak Negara Kesejahteraan (*Father of Welfare State*).

Paham Negara Kesejahteraan (*welfare state*) lahir pada abad ke XIX sebagai reaksi terhadap kelemahan liberalisme dan kapitalisme klasik

---

<sup>4</sup> Bessant, Judiths (et.al), 2006, *Talking Policy; How Sosial Policy in Made*, Crows Mest: Allen and Unwin, hal. 11

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

sekaligus reaksi terhadap ajaran “negara penjaga malam” (*nachtwachtersstaat*) yang mengidealkan prinsip pemerintahan yang baik adalah yang memerintah sesedikit mungkin (*The best government is the least government*).<sup>5</sup>

Negara Kesejahteraan (*welfare state*) menurut Bagir Manan adalah negara atau pemerintah tidak semata-mata sebagai penjaga keamanan atau ketertiban masyarakat, tetapi pemikul utama tanggungjawab untuk mewujudkan keadilan sosial, kesejahteraan umum dan sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.<sup>6</sup>

Munculnya konsep Negara Kesejahteraan didahului oleh konsep Negara Penjaga Malam (*Nachtwachterstaat*). Dalam konsep Negara Penjaga Malam Pemerintah hanya dibenarkan masuk dalam wilayah keamanan dan tidak masuk pada wilayah politik dan ekonomi, sesuai dengan dalil “*Laissez-faire laissezaller*”<sup>7</sup> atau paham liberal. Paham liberal percaya bahwa jika seseorang diberikan kebebasan mengurus ekonominya

---

<sup>5</sup> Jimly Asshiddiqie, 2006, *Perkembangan dan Konsolidasi Lembaga-Lembaga negara Pasca Reformasi*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jakarta, hal. 330 (Selanjutnya disebut Jimly Asshiddiqie II). Lihat juga Miriam Budiarjo, 2001, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hal. 50

<sup>6</sup> Abrar, 1999, *Hak Penguasaan Negara Atas Pertambangan Berdasarkan Undang-undang Dasar 1945*, Disertasi PPS Universitas Padjajaran, Bandung. Hal.4

<sup>7</sup> S.F. Marbun, 2001, *Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta, hal. 201

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

masing-masing, ekonomi negara akan sehat. Dalam perspektif ini urusan ekonomi terlepas campur tangan negara.

Paham liberal ini muncul karena sebelumnya dalam pemerintahan yang berbentuk kerajaan bersifat *absolute* dan rajalah yang menentukan segala-galanya bagi kepentingan masyarakat. Semboyan yang terkenal saat itu sebagaimana ungkapan raja Perancis, Louis XIV, “*L’etate C’est moi*”<sup>8</sup> negara adalah aku. Azas yang berlaku dalam pemerintahan waktu itu adalah bahwa rajalah yang menentukkan segala-galanya untuk rakyatnya, dan kepentingan umum mengatasi semua undang-undang dan hukum (*Legibus solutes est, solus publicus suprema lex*).<sup>9</sup>

Paham Negara Kesejahteraan (*Welfare state*) menjadi ide yang cukup dominan dalam penyelenggaraan negara di Negara maju maupun Dunia Ketiga. Konsep Negara Kesejahteraan merupakan jawaban terhadap ekseseks negatif paham kapitalisme periode pertama yang sangat meminimalkan peran negara.<sup>10</sup> Dalam Konsep Negara Kesejahteraan, gagasan bahwa pemerintah dilarang intervensi dalam urusan warga negara lambat laun berubah menjadi gagasan bahwa pemerintah harus intervensi

---

<sup>8</sup> Azhary, 1995, *Negara Hukum Indonesia*, UI Press, Jakarta, hal. 34-35

<sup>9</sup> Donald A. Runokoy, dalam SF. Marbun, dkk, *Op.Cit*, Hal.10

<sup>10</sup> F.X. Adji Sumekto, 2005, *Pembangunan Berkelanjutan Dalam Tata Sosial Yang Berubah*, Jurnal Hukum Progresif Vol. 1 Nomor 2 Oktober 2005, hal.8

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

dan bertanggungjawab atas kesejahteraan rakyat dan karenanya harus proaktif mengatur kehidupan ekonomi dan sosial.<sup>11</sup>

Intervensi tersebut bila dikaitkan dengan tujuan pokok negara kesejahteraan, antara lain ;

1. Mengontrol dan menggunakan sumber daya sosial dan ekonomi untuk kepentingan publik.
2. Menjamin distribusi kekayaan secara adil dan merata.
3. Mengurangi kemiskinan.
4. Menyediakan subsidi untuk layanan sosial dasar bagi *disadvantage people*.
5. Menyediakan asuransi sosial (Kesehatan dan pendidikan) bagi masyarakat miskin.
6. Memberi proteksi sosial bagi tiap warga negara.<sup>12</sup>

Negara Kesejahteraan juga didefinisikan, *is a state which provides all individuals a fair distribution of the basic resources necessary to maintain a good standard of living*, (Suatu negara yang memberikan seluruh rakyat

---

<sup>11</sup> F.X. Adji Sumekto, 2005, *Op Cit.*

<sup>12</sup> Tjandra W. Riawan, 2008, *Hukum Tata Negara*, Universitas Atmaja, Jakarta, hal. 4

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

suatu pendistribusian secara adil dan sumber-sumber kebutuhan pokok untuk pemeliharaan suatu standar hidup yang layak).<sup>13</sup>

Negara kesejahteraan mengantarkan pada aksi perlindungan negara terhadap masyarakat, terutama kelompok lemah, seperti orang miskin, cacat, pengangguran, usaha kecil dan menengah, dan sebagainya. Negara Kesejahteraan dituntut untuk memperluas tanggungjawabnya kepada masalah-masalah sosial ekonomi yang dihadapi rakyat.

Secara konstitusional Negara Kesejahteraan Indonesia tertuang dalam Alinea-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat (2), Pasal 33, dan Pasal 34.<sup>14</sup> Pemahaman mengenai Negara Kesejahteraan terfokus pada dua konsep yaitu *Social welfare* dan *leconomic development*. *Social welfare* berkaitan dengan *altruism*, hak-hak sosial, dan *redistribusi asset*. Hal ini merupakan mekanisme redistribusi kekayaan untuk membiayai layanan sosial bagi masyarakat yang kurang mampu. *Economic development* berkenaan dengan pertumbuhan, akumulasi modal, dan keuntungan ekonomi. Hal ini merupakan jalan mewujudkan kekayaan dan meningkatkan kualitas standar hidup.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Yohannes Usfunan, dkk, *Op. Cit*, hal. 18

<sup>14</sup> Djauhari, *Politik Hukum Negara Kesejahteraan Indonesia (Studi tentang Kebijakan Regulasi dan Institusionalisasi Gagasan Kesejahteraan Sosial Ekonomi Masyarakat Nelayan di Jawa Tengah, dalam Bunga Rampai Pemikiran Hukum di Indonesia)*, FH. UII Press, Yogyakarta, hal.312

<sup>15</sup> Johaness Usfunan, *Op. Cit*, hal. 19

Negara Kesejahteraan diwujudkan tidak semata-mata dalam bentuk kebijakan dan program sosial seperti *social safety net*, *social security*, *social insurance*, atau *social subsidy*, tetapi juga melalui penyelenggaraan pembangunan sosial yang diarahkan pada penciptaan lapangan kerja, pengembangan modal, memobilisasi modal sosial, mengakumulasi asset produktif dan merintis serta mengembangkan partisipasi masyarakat (perusahaan) untuk berkontribusi dalam pengembangan sosial.

Bila dihubungkan dengan liberalisasi ekonomi dengan munculnya perusahaan-perusahaan domestic maupun asing yang menjalankan kegiatan usaha di Indonesia, maka negara/pemerintah, Pemerintah Daerah sebagai representasi *Welfare state* wajib campur tangan untuk melindungi masyarakat. Wujud campur tangan Pemerintah, Pemerintah Daerah adalah dengan membuat Peraturan Perundang-undangan (Peraturan Daerah).

## **2. Konsep Tenaga Kerja**

Menurut Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.<sup>16</sup>

Mulyadi juga memberikan definisi tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.<sup>17</sup>

Menurut Murti, tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Hardijan Ruslan, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2008), hal. 12-13.

<sup>17</sup> Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perpektif Pembangunan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hal. 71.

<sup>18</sup> Murti Sumarni & John Suprihanto, *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, (Yogyakarta: Liberty, 2014) hal. 5.



Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap penduduk yang mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan batas usia minimal angkatan kerja yaitu 15 tahun.

### **3. Klasifikasi Tenaga Kerja**

Untuk menemukan angkatan kerja dan bukan angkatan kerja diperlukan informasi, yaitu:

- a. Jumlah penduduk yang berusia diantara 15 tahun dan 64 tahun yang data disebut dengan penduduk usia kerja.
- b. Jumlah penduduk yang berusia 15-64 tahun yang tidak ingin bekerja (seperti mahasiswa, pelajar, ibu rumah tangga dan pengangguran sukarela), penduduk ini dinamai dengan penduduk bukan angkatan kerja. Dengan demikian angkatan kerja pada suatu periode dapat dihitung dengan mengurangi jumlah penduduk usia kerja dengan bukan angkatan kerja. Perbandingan diantara angkatan kerja dan penduduk usia kerja yang dinyatakan dalam persen disebut dengan tingkat partisipasi angkatan kerja.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Sadono Sukirno, *Microekonomi Teori Pengantar*, (Jaarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2013), hal. 18.

Pada dasarnya, tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu:

**1) Angkatan Kerja**

Angkatan kerja dapat dijelaskan dengan beberapa definisi yaitu angkatan kerja adalah jumlah tenaga kerja yang terdapat dalam suatu perekonomian pada suatu waktu tertentu.<sup>20</sup> Selain itu angkatan kerja dapat didefinisikan dengan penduduk usia kerja yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan.<sup>21</sup> Menurut Mulyadi, angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produksi yaitu produksi barang dan jasa.<sup>22</sup>

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa angkatan kerja adalah penduduk usia kerja, yaitu penduduk yang berusia 15 tahun keatas yang memiliki pekerjaan maupun yang sedang mencari pekerjaan.

Angkatan kerja yaitu tenaga kerja berusia 15 tahun yang selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan, baik yang bekerja maupun yang

---

<sup>20</sup> *Ibid*, hal. 123.

<sup>21</sup> Nur Feriyanto, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perpektif Indonesia*, (Yogyakarta: UU STIM YKPM, 2014), hal. 6.

<sup>22</sup> Mulyadi Sabri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perpektif Pembangunan*, hal. 72.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

sementara tidak bekerja karena suatu alasan. Angkatan kerja terdiri dari pengangguran dan penduduk bekerja. Pengangguran adalah mereka yang sedang mencari pekerjaan atau mereka yang mempersiapkan usaha atau mereka yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan dan mereka yang sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja dan pada waktu bersamaan mereka tidak bekerja. Penganggur dengan konsep ini disebut dengan pengangguran terbuka.

Sedangkan penduduk bekerja didefinisikan sebagai penduduk yang melakukan kegiatan ekonomi dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam secara tidak terputus selama seminggu yang lalu. Penduduk yang bekerja dibagi menjadi dua, yaitu penduduk yang bekerja penuh dan setengah menganggur. Setengah menganggur merupakan penduduk yang bekerja kurang dari jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu, tidak termasuk yang sementara tidak bekerja).

Jumlah angkatan kerja yang bekerja merupakan gambaran kondisi dari lapangan kerja yang tersedia. Semakin bertambahnya lapangan kerja yang tersedia maka semakin meningkatnya total produksi suatu negara, dimana salah satu indikator untuk melihat perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Tingkat

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menunjukkan suatu ukuran proporsi penduduk usia kerja yang terlibat secara aktif dalam pasar tenaga kerja baik yang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan. TPAK dapat dinyatakan untuk seluruh tenaga kerja yang ada atau jumlah tenaga kerja menurut kelompok umur tertentu, jenis kelamin, tingkat pendidikan maupun desa-kota.<sup>23</sup> TPAK diukur sebagai persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja.<sup>24</sup> TPAK dapat mengindikasikan besaran ukuran relatif penawaran tenaga kerja (*labour supply*) yang dapat terlibat dalam produksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. Secara umum, TPAK didefinisikan sebagai ukuran yang menggambarkan jumlah angkatan kerja untuk setiap 100 penduduk usia kerja.

## **2) Bukan Angkatan Kerja**

Terdapat beberapa versi yang menjelaskan terkait definisi penduduk bukan angkatan kerja diantaranya yaitu, menurut Ostinasia yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang kegiatannya tidak bekerja maupun tidak mencari pekerjaan atau penduduk usia kerja dengan kegiatan sekolah, mengurus rumahtangga dan

---

<sup>23</sup> Kusnaedi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2009), hal 6-8.

<sup>24</sup> Mudrajat Kuncoro, *Mudah Memahami dan Menganalisis Indikator Ekonomi*, (Yogyakarta: UU STIEM YKPN, 2013), hal. 66.

lainnya.<sup>25</sup> Sedangkan dalam versi lainnya mengatakan bahwa yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja berusia 10 tahun keatas yang selama seminggu hanya berskeolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja, oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan *potential labor force*.<sup>26</sup>

Bukan angkatan kerja yaitu tenaga kerja yang berusia 15 tahun ke atas yang selama seminggu yang lalu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga, dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja. Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan *potential labor force*.

#### **4. Permintaan Tenaga Kerja**

Menurut Sumarsono, tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja. Pengertian tenaga kerja ini meliputi

---

<sup>25</sup> Mar'atun Sholehati, *Pengaruh Aglomerasi Dan Angkatan Kerja terhadap Pertumbuhan Ekonomi 14 Kabupaten/Kota Provinsi Lampung Periode 2011-2015 Dalam Perpektif Ekonomi Islam*, (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2017), hal. 66.

<sup>26</sup> *Ibid*, hal. 4.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

mereka yang bekerja untuk diri sendiri ataupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja. Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan pekerjaan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>27</sup>

Aris Ananta, mendefinisikan permintaan tenaga kerja sebagai sebuah daftar berbagai alternatif kombinasi tenaga kerja dengan input lainnya yang tersedia yang berhubungan dengan tingkat gaji.<sup>28</sup>

Sudarsono, menyatakan bahwa permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi, antara lain naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan, tercermin melalui besarnya volume produksi dan harga barang-barang modal yaitu nilai mesin

---

<sup>27</sup> Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Ekonomi Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hal. 3.

<sup>28</sup> Aris Ananta, *Masalah Penyerapan Tenaga Kerja, Prospek dan Permasalahan Ekonomi Indonesia*, (Jakarta : Sinar Harapan, 2008), hlm. 78.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

atau alat yang digunakan dalam proses produksi.<sup>29</sup> Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Konsumen membeli barang karena barang itu memberikan kepuasan (*utility*) kepada konsumen tersebut. Akan tetapi pengusaha mempekerjakan seseorang itu membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat.<sup>30</sup>

Dengan kata lain, permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja yang seperti ini disebut *derived demand*. Dalam proses produksi, tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari apa yang telah dilakukannya, yaitu berwujud upah, sehingga pengertian permintaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diminta oleh pengusaha pada berbagai tingkat upah.<sup>31</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi daya serap tenaga kerja antara lain:<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> Sudarsono, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Karunia, 2008), hlm. 35.

<sup>30</sup> Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), hlm. 70.

<sup>31</sup> Boediono, *Teori Pertumbuhan Ekonomi, Seri Sinopsis Pengantar Ilmu Ekonomi No. 4*, (Yogyakarta: BPFE. 2012), hal. 43.

<sup>32</sup> Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, hal. 80

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

- 1) Kemungkinan substitusi tenaga kerja dengan sektor produksi yang lain, misalnya modal
- 2) Elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan
- 3) Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi
- 4) Elastisitas persediaan faktor produksi pelengkap lainnya

**Pertama**, semakin kecil kemungkinan mensubstitusikan modal terhadap tenaga kerja, semakin kecil elastisitas yang tergantung juga dari teknologi. Bila suatu jenis produksi menggunakan modal dan tenaga kerja dalam perbandingan tetap maka perubahan tingkat upah tidak mempengaruhi permintaan akan tenaga kerja paling sedikit dalam jangka pendek. Elastisitas akan semakin kecil bila keahlian atau keterampilan golongan tenaga kerja semakin tinggi dan semakin khusus.

**Kedua**, membebankan kenaikan tingkat upah kepada konsumen dengan menaikkan harga jual barang hasil produksi di pasar. Kenaikan harga jual ini menurunkan jumlah permintaan masyarakat akan hasil produksi yang selanjutnya akan menurunkan jumlah tenaga kerja. Semakin besar elastisitas permintaan terhadap barang hasil produksi maka semakin besar elastisitas permintaan akan tenaga kerja.



**Ketiga**, elastisitas permintaan akan tenaga kerja relatif tinggi bila proporsi biaya karyawan terhadap biaya produksi secara keseluruhan juga besar.

**Keempat**, elastisitas permintaan akan tenaga kerja tergantung dari elastisitas penyediaan bahan-bahan pelengkap dalam produksi seperti tenaga listrik, bahan mentah dan lain-lain. Mesin digerakkan oleh tenaga kerja dan sumber-sumber serta bahan-bahan dikelola oleh manusia. Semakin banyak kapasitas dan jumlah mesin yang dioperasikan, maka semakin banyak tenaga kerja yang diperlukan untuk itu. Semakin banyak faktor pelengkap seperti tenaga listrik atau bahan mentah yang perlu diolah, maka semakin banyak tenaga kerja yang dipergunakan untuk menanganinya. Jadi, semakin besar elastisitas penyediaan faktor pelengkap, maka akan semakin besar elastisitas permintaan akan tenaga kerja.<sup>33</sup>

## **5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja**

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan atau terserap oleh perusahaan atau instansi tertentu. Menurut

---

<sup>33</sup> Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFEUI, 2011), hal. 77-78.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Sumarsono, faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja adalah:<sup>34</sup>

a. Perubahan tingkat upah

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit produksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali. Akibatnya banyak hasil produksi yang tidak terjual dan terpaksa produsen mengurangi jumlah produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*.

---

<sup>34</sup> Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, hal. 12.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

2) Apabila upah naik dengan asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah, maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja atau *substitution effect*.

b. Perubahan permintaan hasil akhir produksi oleh konsumen

Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya, untuk maksud tersebut perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

c. Harga barang modal turun

Apabila harga barang modal turun maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan harga jual barang per unit ikut turun. Pada keadaan ini perusahaan akan cenderung meningkatkan produksinya karena permintaan hasil produksi bertambah besar, akibatnya permintaan tenaga kerja meningkat pula.

## **6. Teori Ketenagakerjaan**

Terdapat beberapa teori penting dalam kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan. Adapun teori-teori tersebut antara lain:

### **1) Teori Klasik Adam Smith**

Adam Smith (1729-1790) merupakan tokoh utama dari aliran ekonomi yang kemudian dikenal sebagai aliran klasik. Dalam hal ini teori klasik Adam Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mukai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusuia yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi.

### **2) Teori Malthus**

Sesudah Adam Smith, Thomas Robert Malthus (1766-1834) dianggap sebagai pemikir klasik yang sangat berjasa dalam pengembangan pemikiran-

pemikiran ekonomi. Thomas Robert Malthus mengungkapkan bahwa manusia berkembang jauh lebih cepat dibandingkan dengan produksi hasil pertanian untuk memenuhi kebutuhan manusia. Manusia berkembang sesuai dengan deret ukur, sedangkan produksi makanan hanya meningkat sesuai dengan deret hitung.

Malthus juga berpendapat bahwa jumlah penduduk yang tinggi pasti mengakibatkan turunnya produksi perkepala dan satu-satunya cara untuk menghindari hal tersebut adalah melakukan kontrol atau pengawasan pertumbuhan penduduk. Beberapa jalan keluar yang ditawarkan oleh Malthus adalah dengan menunda usia perkawinan dan mengurangi jumlah anak. Jika hal ini tidak dilakukan maka pengurangan penduduk akan diselesaikan secara alamiah antara lain akan timbul perang, epidemi, kekurangan pangan dan sebagainya.

### **3) Teori Keynes**

John Maynard Keynes (1883-1946) berpendapat bahwa dalam kenyataan pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik. Dimanapun para pekerja mempunyai semacam serikat kerja (*labor union*) yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan buruh dari penurunan tingkat upah. Walaupun tingkat upah diturunkan tetapi kemungkinan ini dinilai Keynes kecil sekali, tingkat pendapatan masyarakat tentu akan turun. Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat akan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan berkurang. Berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunnya harga-harga.

Jika harga-harga turun, maka kurva nilai produktivitas marginal labor (*marginal value of productivity of labor*) yang dijadikan sebagai patokan oleh pengusaha dalam mempekerjakan labor akan turun. Jika penurunan harga tidak begitu besar maka kurva nilai produktivitas hanya turun sedikit. Meskipun demikian jumlah tenaga yang bertambah tetap saja lebih kecil dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Lebih parah lagi jika harga-harga turun drastis, ini menyebabkan kurva nilai produktivitas marginal labor turun drastis pula dan jumlah tenaga kerja yang tertampung menjadi semakin kecil dan pengangguran menjadi semakin luas.

#### **4) Teori Harrod-Domar**

Teori Harrod-Domar (1946) dikenal sebagai teori pertumbuhan ekonomi. Menurut teori ini investasi tidak hanya menciptakan permintaan, akan tetapi juga memperbesar kapasitas produksi. Kapasitas produksi yang membesar membutuhkan permintaan yang lebih besar pula agar produksi tidak menurun. Jika kapasitas yang membesar tidak diikuti dengan permintaan yang besar, surplus akan muncul dan disusul penurunan jumlah produksi.

## **7. Konsep Upah**

### **1) Definisi Upah**

Sumarsono mendefinisikan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.<sup>35</sup>

Upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. upah dibedakan menjadi dua pengertian yaitu: upah uang dan upah rill. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental maupun fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Upah rill adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, hal. 141.

<sup>36</sup> Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Makro Ekonomi, edisi ke 2*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), hal. 297-298.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah**

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah menurut Payaman Simanjuntak adalah:<sup>37</sup>

a. Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Upah cenderung tinggi bagi pekerja yang jumlahnya terbatas sedangkan permintaannya banyak, misalnya pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan dan skills tinggi, penawaran tenaga kerja rendah dan jumlah tenaga kerja langka, maka tingkat upah cenderung tinggi dan begitu pula sebaliknya.

b. Organisasi Pekerja

Adanya serikat pekerja yang kuat maka posisi bargaining juga kuat sehingga akan menaikkan tingkat upah.

c. Kemampuan untuk membayar

Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, semakin tinggi upah pekerja akan semakin tinggi biaya produksi sehingga mengurangi keuntungan perusahaan. Jika biaya produksi tinggi sementara hasil produksi rendah menyebabkan

---

<sup>37</sup> Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: LPFEUI, 2011), hlm. 143.



**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

perusahaan tidak mampu membayar lebih tinggi upah para pekerjanya.

d. Produktivitas

Semakin tinggi produktivitas kerja akan mengurangi biaya produksi dan menambah keuntungan perusahaan sehingga upah yang diterima pekerja juga semakin tinggi. Produktivitas juga menunjukkan prestasi kerja.

e. Biaya hidup

Di kota-kota besar biaya hidup cenderung tinggi sedangkan di daerah adalah sebaliknya. Biaya hidup merupakan bataspenerimaan upah para pekerja.

f. Kebutuhan hidup

Semakin tinggi kebutuhan hidup mengakibatkan upah cenderung tinggi dan sebaliknya.

g. Kebijakan pemerintah

Pemerintah melalui peraturan perundangan turut mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah. Misalnya, melalui penetapan upah minimum.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Secara umum perusahaan juga berperan dalam menimbulkan perbedaan dalam pengupahan. Faktor-faktor tersebut antara lain:<sup>38</sup>

1) Pasar kerja

Beberapa pasar kerja pada dasarnya berbeda dan terpisah satu sama lain. Di satu pihak, pekerjaan yang berbeda memerlukan tingkat pendidikan dan ketrampilan yang berbeda juga. Di pihak lain, tenaga kerja mempunyai tingkat pendidikan dan ketrampilan yang berbeda sedangkan produktivitas kerja seseorang berbeda menurut pendidikan dan latihan yang diperolehnya. Hal tersebut biasanya terlihat dalam perbedaan penghasilan menurut pendidikannya. Dengan kata lain, perbedaan tingkat upah dapat terjadi karena perbedaan tingkat pendidikan, latihan atau pengalaman kerja.

2) Persentasi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi

Semakin kecil proporsi biaya karyawan dibandingkan dengan biaya keseluruhan, upah dan kenaikan upah bukan merupakan persoalan besar bagi pengusaha. Dengan kata lain, semakin kecil proporsi biaya karyawan terhadap biaya keseluruhan, semakin tinggi tingkat upah. Kenyataan upah

---

<sup>38</sup> Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, hal. 128.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

yang relatif tinggi dapat disaksikan dalam perusahaan-perusahaan yang padat modal seperti perusahaan minyak, pertambangan, industri berat dan lain-lain.

3) Perbedaan pembagian proporsi keuntungan penjualan

Semakin besar proporsi keuntungan terhadap penjualan semakin besar jumlah absolut keuntungan, semakin tinggi tingkat upah.

4) Peranan pengusaha yang bersangkutan dalam menentukan harga

Perusahaan – perusahaan monopoli dapat menaikkan harga tanpa takut akan kompetisi. Demikian juga pengusaha– pengusaha oligopoli lebih mudah untuk bersama-sama berunding menentukan harga, sehingga tidak perlu berkompetisi satu sama lain. Dalam perusahaan-perusahaan seperti itu lebih mudah untuk menimpakan kenaikan upah kepada harga jual barang. Dampaknya maka tingkat upah pada perusahaan monopoli dan oligopoli cenderung untuk lebih tinggi dari tingkat upah di perusahaan yang sifatnya kompetisi bebas.

5) Perbedaan besar kecilnya perusahaan

Perusahaan yang besar dapat memperoleh kemanfaatan “*economic of scale*” dan dapat menurunkan harga sehingga mampu mendominasi pasar. Dengan demikian perusahaan besar cenderung lebih mampu memberikan tingkat upah yang lebih tinggi dari perusahaan kecil.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

6) Tingkat efisiensi dan manajemen perusahaan

Semakin efektif manajemen perusahaan, semakin efisien cara-cara penggunaan faktor produksi, dan semakin besar upah yang dapat dibayarkan kepada karyawannya.

7) Perbedaan kemampuan dan kekuatan serikat pekerja

Serikat pekerja yang kuat dalam arti mengemukakan alasan-alasan yang wajar biasanya cukup berhasil dalam mengusahakan kenaikan upah. Dengan kata lain, tingkat upah di perusahaan-perusahaan yang serikat pekerjanya kuat, biasanya lebih tinggi dari tingkat upah di perusahaan-perusahaan yang serikat pekerjanya lemah.

8) Faktor kelangkaan

Semakin langka tenaga kerja dengan ketrampilan tertentu semakin tinggi upah yang ditawarkan perusahaan.

9) Resiko pekerja

Semakin tinggi kemungkinan mendapat resiko, semakin tinggi tingkat upah.

## **8. Faktor-Faktor Yang Mengakibatkan Perbedaan Upah**

Faktor-faktor penting yang menjadi sumber dari perbedaan upah diantara pekerja di dalam suatu jenis pekerjaan tertentu dan diantara golongan pekerjaan adalah:<sup>39</sup>

### **1) Permintaan dan penawaran tenaga kerja**

Di dalam suatu jenis pekerjaan permintaan dan penawaran tenaga kerja sangat besar peranannya dalam menentukan upah di suatu jenis pekerjaan tertentu. Dalam suatu jenis pekerjaan di mana terdapat penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi di satu sisi permintaan tenaga kerjanya tidak terlalu banyak, maka upah cenderung akan mencapai tingkat yang rendah.

Begitu pula sebaliknya apabila permintaan tenaga kerja lebih besar daripada

penawarannya, maka upah cenderung untuk mencapai tingkat yang tinggi.

### **2) Perbedaan corak pekerjaan**

Kegiatan ekonomi mencakup berbagai jenis pekerjaan, dimana pekerjaan tersebut ada yang ringan dan sangat mudah untuk dikerjakan. Tetapi di sisi lain ada pula pekerjaan yang mengeluarkan tenaga fisik yang

---

<sup>39</sup> Sadono Sukirno, *Pengantar Mikro Ekonomi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hal. 365.

besar, dan tidak menutup kemungkinan dilakukan di lingkungan pekerjaan yang kurang menyenangkan.

3) Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan

Para pekerja mempunyai kemampuan, keahlian, pendidikan yang berbeda dalam sesuatu jenis pekerjaan. Sebagian mempunyai kemampuan fisik dan mental lebih baik dari pekerja yang lain. Secara lahiriah segolongan pekerja mempunyai kepandaian, ketekunan dan ketelitian yang lebih baik. Sifat tersebut menyebabkan para pekerja mempunyai produktivitas yang lebih tinggi. Dengan produktivitas yang tinggi maka upah yang dibayarkan pengusaha kepada para pekerja juga lebih tinggi.

Kegiatan dalam perekonomian yang semakin maju memerlukan tenaga yang terdidik. Makin rumit pekerjaan yang dilakukan, maka semakin lama pendidikan dari tenaga ahli yang diperlukan. Pendidikan yang panjang menyebabkan tidak banyak tenaga kerja yang dapat mencapai taraf pendidikan yang tinggi.

Kekurangan tenaga kerja berpendidikan tinggi menyebabkan upah yang dibayarkan kepada tenaga terdidik adalah lebih tinggi daripada para pekerja yang lebih rendah pendidikannya. Di samping itu tenaga kerja terdidik memperoleh pendapatan yang lebih tinggi karena pendidikan dapat

mempertinggi kemampuan kerja dan kemudian kemampuan kerja tersebut akan menaikkan produktivitas.

4)      Pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan

Daya tarik terhadap suatu pekerjaan bukan saja tergantung kepada besarnya upah uang yang akan dibayarkan, tetapi faktor lain juga berpengaruh misalnya saja ada tidaknya perumahan yang tersedia, jauh dekatnya kepada rumah pekerja, suasana kerja, hubungan antar pekerja dan pertimbangan lain yang harus dipikirkan.

Faktor – faktor bukan keuangan di atas mempunyai peranan yang cukup penting pada waktu seseorang memutuskan untuk memilih suatu pekerjaan. Seseorang cenderung bersedia menerima upah yang lebih rendah jika beberapa pertimbangan bukan keuangan sesuai dengan keinginannya. Sebaliknya, apabila faktor - faktor bukan keuangan banyak yang tidak sesuai dengan keinginan, maka pekerja akan menuntut upah yang lebih tinggi sebelum bersedia menerima pekerjaan yang ditawarkan.

5)      Mobilitas tenaga kerja

Upah dari sesuatu pekerjaan di berbagai wilayah tidak selalu sama. Salah satu faktor yang menimbulkan perbedaan tersebut adalah ketidaksempurnaan mobilitas tenaga kerja. Ketidaksempurnaan mobilitas

tenaga kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor geografis dan faktor institusional.

## **9. Tinjauan Umum tentang Hubungan Kerja**

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa *"Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah."*

### **a. Unsur Hubungan Kerja**

Mencermati hasil uraian diatas, maka unsur hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, landasan hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis (lisan). Sedangkan beberapa ahli

berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting, yaitu;

b. Adanya pekerjaan (Pasal 1601 KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang)

c. Adanya upah (Pasal 1603 KUH Perdata)



**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

- d. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 KUH Perdata)
- e. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus menerus.

Pengertian yang tercantum dalam Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah mencakup unsur perjanjian kerja secara tegas.

Berikut penjelasan unsur-unsur tersebut :

a) Unsur adanya pekerjaan

Secara teknis jelas tidak mungkin pengusaha akan merekrut pekerja/buruh jika tidak tersedia pekerjaan sesuai dengan kapasitas kebutuhan perusahaannya. Secara yuridis unsur ini merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengadopsi Pasal 1320 KUH Perdata. Unsur adanya pekerjaan sebagai syarat objektif dari perjanjian kerja sehingga objek perjanjian kerja harus jelas. Jika syarat Objektif tidak terpenuhi maka perjanjian kerja batal demi hukum.

b) Unsur adanya upah

Tidak mungkin seorang pekerja/buruh mau bekerja jika tanpa adanya upah yang sesuai dengan kebutuhannya, Upah dalam ketentuan ketenagakerjaan minimal adalah Upah Minimum Provinsi (UPM) atau Upah

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) yang ditetapkan oleh gubernur. Pasal 90 ayat

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa  
*"Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89".*

- c) Unsur adanya perintah

Disinilah letak strategisnya posisi pengusaha, dan ia memiliki *bargaining position* cukup kuat dibanding pekerja/buruh. Dengan demikian, pengusaha berhak biasanya dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama disebut "hak prerogratif pengusaha" melakukan perintah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaannya sehingga pekerja/buruh mengikatkan diri pada pengusaha untuk bekerja dibawah perintah pengusaha. Menurut istilah para ahli hukum, hal ini disebut sebagai hubungan diperatas, artinya pekerja/buruh harus siap bekerja dibawah perintah orang lain.

#### **10. Tinjauan Umum tentang Upah Minimum Regional Kota/Kabupaten**

Ukuran filosofis dari pengupahan adalah bahwa setiap pekerja tanpa membedakan jenis kelamin berhak untuk memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Karena itu, besarnya upah haruslah layak dan sekali-kali tidak boleh dibawah besarnya upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah perwilayah. Namun demikian, selain dari kewajiban upah minimum, perlindungan pekerja dalam bidang pengupahan dilakukan dengan jalan sebagai berikut;

- a. Kebijakan upah minimum seperti telah disebutkan
- b. kebijaksanaan upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena sakit
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya

Dalam hal perusahaan pailit atau dilikuidasi, maka upah pekerja merupakan hutang yang didahulukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam menetapkan kebijakan pengupahan nasional, dibentuklah Dewan

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Pengupahan Tingkat Nasional dan Tingkat Daerah, yang anggotanya terdiri dari wakil-wakil pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja perguruan tinggi dan pakar.

Pada prinsipnya, upah dibayar sebagai imbalan dari prestasi kerja dari pihak pekerja. Karena itu, pada prinsipnya upah tidak dibayar jika pekerja tidak melakukan pekerjaan. Akan tetapi, pengusaha wajib membayar upah menurut tata cara yang diatur oleh perundang-undangan, meskipun terjadi hal-hal sebagai berikut;

- a. Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- b. Pekerja tidak masuk kerja karena berhalangan
- c. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban kepada negara
- d. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban agamanya
- e. Pekerja bersedia melakukan pekerjaan, tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun karena halangan yang dialami pengusaha
- f. Pekerja melaksanakan hak istirahat dan cuti
- g. Pekerja melaksanakan tugas organisasi pekerja atas persetujuan

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

pengusaha

Selanjutnya, dalam hubungan dengan kesejahteraan pekerja, maka pengusaha diwajibkan oleh hukum untuk menyediakan fasilitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan perusahaan, kedudukan dan kebutuhan pekerja.

Diantara fasilitas yang diberikan kepada pekerja adalah sebagai berikut;

- a. Fasilitas perumahan
- b. Fasilitas kendaraan
- c. Pemberian bonus
- d. Tunjangan lebaran dan hari Natal, dan lain-lain bagi yang beragama lain
- e. Cuti tahunan, hamil, dan lain-lain
- f. Pembentukan koperasi pekerja
- g. Pendidikan dan pelatihan kerja
- h. Jaminan sosial tenaga kerja.

Pelaksanaan penetapan upah minimum sudah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dan Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013 sebagai berikut;

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

1. Dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut;
  - a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagikemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1) dan (2),
  - b. Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati atau Walikota. sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 ayat (2) dan (3).
  - c. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 ayat (1).
  - d. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam pasal 91 ayat (1).

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

2. Penjelasan mengenai Peraturan Menteri Nomor 78 Tahun 2015 sebagai berikut ;

**a. Ketentuan Umum Pengupahan**

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. Sebagaimana dijelaskan pada Pasal 1 angka (1).

**b. Kebijakan Pengupahan**

1) Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh. Pasal 3 ayat (1)

2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

a. Upah minimum;

- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - Bentuk dan cara pembayaran Upah;
  - Denda dan potongan Upah;
  - Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah;
  - Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
  - Upah untuk pembayaran pesangon; dan
  - Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

**b. Penghasilan Yang Layak**

Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar.  
(Pasal 4 ayat (1))

Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk:



**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

- Upah; dan
- pendapatan non Upah. (Pasal 4 ayat (2))

**c. Upah Minimum**

- 1) Gubernur menetapkan Upah minimum sebagai jaring pengaman.  
Upah minimum merupakan Upah bulanan terendah yang terdiri atas:
  - Upah tanpa tunjangan; atau
  - Upah pokok termasuk tunjangan tetap. Sebagaimana dijelaskan dalam pasal 41 ayat (1) dan (2).
- 2) Upah minimum hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan. Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha di Perusahaan yang bersangkutan. Sebagaimana dijelaskan dalam pasal 42 ayat (1) dan (2)
- 3) Penetapan Upah minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan hidup layak merupakan standar kebutuhan seorang Pekerja/Buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1(satu) bulan.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Kebutuhan hidup layak terdiri atas beberapa komponen yang terdiri atas beberapa jenis kebutuhan hidup yang ditinjau dalam jangka 5 (lima) tahun. Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup dilakukan oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional. Kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional menggunakan data dan informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Hasil peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup menjadi dasar perhitungan Upah minimum selanjutnya dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Ketentuan lebih lanjut mengenai kebutuhan hidup layak diatur dengan Peraturan Menteri. Uraian diatas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) sampai (9).

**d. Penetapan Upah minimum Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota**

- 1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum Provinsi. Penetapan upah minimum Provinsi dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah minimum. Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak Gubernur menetapkan upah minimum Provinsi dengan memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan Provinsi.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Rekomendasi dewan pengupahan Provinsi didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh Menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Uraian diatas sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 45 ayat (1) sampai (4)

- 2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum Kabupaten/Kota. Upah minimum Kabupaten/Kota harus lebih besar dari upah minimum Provinsi yang bersangkutan. Sebagaimana diuraikan dalam pasal 46 ayat (1) dan (2)
- 3) Penetapan upah minimum Kabupaten/Kotadihitung berdasarkan formula perhitungan upah minimum. Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak Gubernur menetapkan upah minimum Kabupaten/Kota dengan memperhatikan rekomendasi Bupati/Walikota serta saran dan pertimbangan dewan pengupahan Provinsi. Rekomendasi Bupati/Walikota berdasarkan saran dan pertimbangan dewan pengupahan Kabupaten/Kota. Rekomendasi Bupati/Walikota serta saran dan pertimbangan dewan pengupahan Provinsi dan saran dan pertimbangan dewan pengupahan Kabupaten/Kota didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh Menteri dan

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.  
sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 47 ayat (1) sampai (4)

- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah minimum Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota diatur dengan Peraturan Menteri dalam pasal 48.

Dunia usaha merupakan bagian dari domain pasar (*market*) dalam hubungannya dengan negara (*state*) dan masyarakat (*civil society*). Dengan demikian maka harus ditumbuhkembangkan bersama-sama secara seimbang dengan domain negara (*state*) dan masyarakat (*civil society*). Untuk itu harus ada hubungan saling mempengaruhi dan saling mengendalikan, sehingga tidak terjadi dominasi antara yang satu dengan yang lainnya.<sup>40</sup>

Antara negara atau pemerintah dan dunia usaha harus tercipta hubungan yang saling mendukung bagi kemajuan pembangunan dibidang ekonomi. Dunia usaha yang pada umumnya didominasi oleh kelompok usaha besar diharapkan dapat membantu menumbuhkembangkan usaha masyarakat, terutama usaha kecil ditengah arus perkembangan ekonomi dunia yang semakin kompetitif.

---

<sup>40</sup> Jimly Asshiddique, 2012, Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi, Sinar

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Di Indonesia sendiri pelaksanaan Ketenagakerjaan secara resmi diatur sebagai kewajiban hukum yang dasar pengaturannya dapat ditemui pada:

1. Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang-Undang nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi mengenai hak-hak penyandang Disabilitas.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
4. Permenaker nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Upah
5. Undang-Undang Cipta Kerja nomor Tahun 2020 tentang

Untuk Pemerintah Daerah di wilayah Provinsi Jawa Barat, pelaksanaan Ketenagakerjaan telah diatur dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat nomor 6 tahun 2014 yang kemudian diubah menjadi Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat nomor 16 tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan daerah provinsi Jawa Barat nomor 6 tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Jawa Barat sebagai pedoman pelaksanaan Ketenagakerjaan ataupun acuan bagi pemerintah kota dan kabupaten di Jawa Barat yang akan membuat kebijakan turunan.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Selama ini pelaksanaan Ketenagakerjaan di kota Sukabumi mengacu kepada Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Perda Provinsi Jawa Barat nomor 16 tahun 2015 dan untuk skala pengupahan mengacu pada peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan, karena belum memiliki Peraturan daerah sendiri tentang pelaksanaan ketenagakerjaan yang mampu melindungi pemenuhan hak ketenagakerjaan warga kota Sukabumi dan perlindungan bagi pekerja di sektor informal serta pembentukan keahlian ketenagakerjaan yang menjadi ciri khas daerah kota Sukabumi.

Berdasarkan hasil FGD Tim penyusun naskah akademik Universitas Muhammadiyah Sukabumi dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi dan Komisi III DPRD Kota Sukabumi pada tanggal 8 September 2020 di *Meeting Room* DPRD Kota Sukabumi, diperoleh informasi terkait permasalahan ketenagakerjaan di kota Sukabumi sebagai berikut:

1. Masih rendahnya daya serap dunia kerja terhadap warga kota Sukabumi.
2. Belum terlindunginya para pekerja di sektor informal.
3. Masih tingginya angka pencari kerja yang tidak sebanding dengan angka ketersediaan lapangan pekerjaan di kota Sukabumi.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

4. Tidak adanya keahlian yang menjadi ciri khas tenaga kerja asal kota Sukabumi yang dapat diunggulkan.
5. Di kota Sukabumi saat ini terdapat 29 perusahaan berskala besar, 205 perusahaan berskala menengah, dan 410 perusahaan berskala kecil.

Pada pertemuan kedua Tim Naskah Akademik dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi tanggal 28 September 2020 bertempat di ruang rapat Dinas Tenaga Kerja kota Sukabumi, ditemukan fenomena masalah tidak adanya teknologi sistem informasi ketenagakerjaan yang terintegrasi dan dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat maupun dinas-dinas terkait yang memiliki keterkaitan dengan Dinas Ketenagakerjaan, sehingga berdampak pada tidak sempurnanya sistem *database* Ketenagakerjaan di kota Sukabumi. Kondisi ini diperparah dengan sistem penempatan pegawai di lingkungan pemerintah kota Sukabumi yang tidak mengacu pada teori *The Right Man in The Right Place* dan *The Right Man on The Right Job*. Hal ini terkonfirmasi pada saat FGD tim Naskah Akademik dengan unsur Bappeda, Dinas Kopdagrin, Dinas Sosial, dan Dinas Kesehatan yang berlangsung di ruang rapat Bappeda Kota Sukabumi, pada tanggal 9 Oktober 2020. Bahwa rotasi dan mutasi pegawai di lingkungan pemerintah

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

daerah kota Sukabumi lebih dominan diwarnai oleh faktor kenyamanan dan kepercayaan kepala daerah, bukan atas dasar linieritas bidang ilmu yang dimiliki pegawai.

Selain melakukan Rapat Kerja dengan Komisi III DPRD kota Sukabumi dan FGD dengan SKPD di lingkungan kota Sukabumi yang berkaitan dengan implementasi Ketenagakerjaan, tim penyusun Naskah Akademik juga melakukan FGD dengan Dewan Pengupahan Kota Sukabumi, Perwakilan Serikat Pekerja Nasional, Perwakilan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, dan Perwakilan Asosiasi Pengusaha. Kegiatan yang dilaksanakan di ruang rapat paripurna DPRD pada tanggal 29 September 2020 ini terkonfirmasi bahwa buruh di kota Sukabumi telah merasa nyaman dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan di kota Sukabumi selama ini yang mengacu pada PP nomor 78 tahun 2015, system penghitungan upah minimum kota yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Kota juga dianggap telah cukup baik, tinggal bagaimana pemerintah tingkat kota, provinsi, maupun nasional menyediakan lapangan kerja sebanyak-banyaknya untuk masyarakat.

Hasil dengar pendapat tim Naskah Akademik dengan Penyelenggara Kepegawaian di Bidang Pendidikan Tinggi, di kota Sukabumi pada tanggal 1 Oktober 2020 yang digelar di meeting room DPRD kota Sukabumi



**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

terkonfirmasi banyaknya keluhan terkait sistem penggajian yang jauh dari standar Upah Minimum Kota, dan tidak adanya sanksi administrasi bagi Lembaga Pendidikan yang tidak mematuhi Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Pemerintah karena tidak adanya pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi, Sehingga para pegawai yang bergerak di sektor Pendidikan tinggi, hampir tidak diperhatikan oleh pemerintah daerah.

Secara umum masalah tidak efektifnya penyelenggaraan Ketenagakerjaan di kota Sukabumi dikarenakan oleh Tidak Efektifnya Fungsi Dinas Tenaga Kerja yang disebabkan oleh:

1. Tidak memadainya kualitas Sumber Daya Manusia di lingkungan kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Sukabumi yang diakibatkan dari tidak tepatnya sistem rekrutmen, sistem rotasi pegawai, dan sistem penempatan pegawai, yang tidak mengacu pada teori *the right man in the right place dan the right man on the right job*.
2. Belum terbangunnya synergi antara Bappeda dengan seluruh SKPD terkait dalam penyusunan program kerja yang mengarah pada upaya penyediaan lapangan kerja bagi masyarakat dan pembentukan kualitas SDM tenaga kerja asal kota Sukabumi yang

memiliki keahlian khusus yang menjadi unggulan dan ciri kota Sukabumi.

3. Tidak tersedianya database ketenagakerjaan yang terintegrasi sebagai dokumen dasar dalam pembentukan kebijakan dan penyelenggaraan ketenagakerjaan di kota Sukabumi
4. Tidak adanya sistem teknologi informasi berbasis online yang menjadi data base ketenagakerjaan, sehingga masyarakat yang membuat kartu kuning tidak terlacak dan tidak teradministrasikan dengan baik dan tidak menunjang Visi Misi, RPJMD, dan RKPD kota Sukabumi.

#### **11. Teori Partisipasi**

Salah satu teori yang relevan melandasi pelaksanaan ketenagakerjaan adalah teori partisipasi. Dalam pelaksanaan Ketenagakerjaan ada aspek partisipasi masyarakat untuk berkontribusi terhadap masalah-masalah sosial kemasyarakatan yang sedang dihadapi oleh pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.

Konsep partisipasi mengandung makna yang sangat luas dan arti yang dalam. Dalam proses pembangunan partisipasi berfungsi dalam 6 (enam) fase proses pembangunan, yaitu ;

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Penerimaan informasi, perencanaan pembangunan, pelaksanaan pembangunan, penerimaan kembali hasil pembangunan dan fase penilaian hasil pembangunan. Partisipasi berfungsi menumbuhkan kemampuan masyarakat untuk berkembang secara mandiri. Sebagai keluaran, partisipasi dapat digerakkan dan dibangun. Dalam hal ini partisipasi berfungsi sebagai proses stimulasi atau motivasi melalui berbagai upaya.<sup>41</sup>

Partisipasi didefinisikan sebagai proses dimana seluruh pihak dapat membentuk dan terlibat dalam seluruh inisiatif pembangunan. Pembangunan yang partisipatif (*Participatory development*) adalah proses melibatkan masyarakat secara aktif dalam seluruh keputusan substansial yang berkenaan dengan kehidupan mereka.<sup>42</sup>

Sutrisno memberikan pengertian partisipasi, yaitu Kerjasama antara rakyat dengan pemerintah. Partisipasi memiliki makna keterlibatan, ini artinya dalam pemberdayaan, masyarakat perlu dilibatkan.<sup>43</sup> Mubyarto mendefinisikan partisipasi sebagai kesediaan untuk membantu berhasilnya setiap program sesuai dengan kemampuan setiap orang tanpa berarti mengorbankan kepentingan diri sendiri.

---

<sup>41</sup> Ndraha Tahiziduhu, 1990, *Pembangunan Masyarakat*, PT. Bina Cipta, Jakarta, hal.102

<sup>42</sup> Yogi Eka Khalid Farobi, *Kemiskinan dan Pemberdayaan Masyarakat, dalam Demokrasi Ekonomi, Koperasi dan Pengembangan Ekonomi Kerakyatan*, Averroes Press, hal.80

<sup>43</sup> Ndraha Taliziduhu, *Op. Cit* Hal. 9

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Lebih daripada itu, partisipasi warga masyarakat juga terefleksikan dalam berbagai bentuk. Rusidi mengatakan ada 4 (empat) dimensi dalam partisipasi, yang terdiri dari : (1) sumbangan pemikiran (ide atau gagasan), (2) sumbangan materi (dana, barang dan alat), (3) sumbangan tenaga (bekerja), (4) memanfaatkan dan melaksanakan pelayanan pembangunan.<sup>44</sup>

Menurut Cohen dan Uphoff, bentuk-bentuk partisipasi warga masyarakat itu dapat dibagi menjadi 4 (empat) bentuk partisipasi, terdiri dari : (1) partisipasi dalam pembuatan keputusan (*participation in decision making*), (2) partisipasi dalam pelaksanaan (*participation implementation*), (3) partisipasi dalam menerima manfaat (*participation in benefits*), (4) partisipasi dalam evaluasi (*participation evaluation*).<sup>45</sup>

Dengan demikian ada berbagai ragam bentuk partisipasi masyarakat dalam pembangunan, yaitu; bisa berupa sumbangan pemikiran dalam pengambilan kebijakan/keputusan, bisa berupa sumbangan tenaga dalam pelaksanaan kebijakan pembangunan dan bisa pula berupa sumbangan materi (barang, alat, modal/dana).

---

<sup>44</sup> Rusidi dalam Siregar, 2001, *Penanggulangan Kemiskinan melalui Pemberdayaan Masyarakat Nelayan*, Tesis, Universitas Indonesia, Depok, Jakarta, hal. 21. Lihat juga Moch. Solekhan, 2014, *Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Berbasis Partisipasi Masyarakat*, Setara Press, Malang, hal. 3

<sup>45</sup> Cohon dan Uphoff dalam Ndraha Talizuhu, 1990, *Pembangunan Masyarakat*, PT. Rineka Cipta, Jakarta. Hal.2014. Lihat juga Moch. Solekhan, *Loc. Cit.*

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Sesungguhnya partisipasi itu merupakan keterlibatan masyarakat untuk berperan dan mendukung program pembangunan yang dilaksanakan pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat. Masyarakat dapat berkontribusi sesuai dengan potensi yang dimiliki untuk membantu program atau kebijakan pemerintah, seperti misalnya kebijakan pemerintah dibidang pembinaan dan pemberdayaan usaha kecil.

Dewasa ini, paradigma pembangunan tidak lagi menjadi *production development*, tetapi beralih menjadi *people centered development*. Dengan paradigma ini pembangunan dilaksanakan dengan melibatkan masyarakat bukan sebagai obyek pembangunan, ini artinya program pembangunan menggunakan pendekatan partisipatif.<sup>46</sup>

Melalui partisipasi masyarakat, diharapkan dapat dibangun dan dikembangkan konsep ketenagakerjaan ciri khas daerah kota Sukabumi sebagai bentuk Kerjasama yang efektif antara pemerintah dan masyarakat. Melalui semangat kebersamaan sebagai bagian dari tanggungjawab bersama, diharapkan tercipta hubungan yang harmonis, saling mendukung, saling membutuhkan antara pemerintah dan masyarakat, yang diwujudkan dalam bentuk sebuah Lembaga Pelatihan Kerja yang mampu

---

<sup>46</sup> Yogi Eka Khalid Farobi, *Loc. Cit.*

mengembangkan kreatifitas masyarakat dalam melahirkan tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus yang menjadi ciri khas tenaga kerja kota Sukabumi sekaligus melahirkan tenaga kerja mandiri yang mampu membuka lapangan kerja bagi warga masyarakatdi sekitarnya. Sehingga dapat menghilangkan sedikit demi sedikit budaya pengiriman tenaga kerja informal (pembantu rumah tangga/ sopir/penggembala hewan/buruh kasar) ke Luar Negeri.

Aspek lain yang perlu menjadi perhatian dalam pelaksanaan Ketenagakerjaan selama ini, yakni:

**1) Persoalan Pengawasan**

Dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan, keberadaan instrument pengawsan menjadi sangat penting. Pengawasan diarahkan untuk memastikan apakah rencana yang diimplementasikan berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan dan mencapai tujuannya atau tidak. Pentingnya pengawasan dalam mencapai tujuan dapat dilihat dari pendapat Wiliam Agustinus yang menyebutkan:

*Apabila mengharapkan peningkatan efektivitas birokrasi maka perlu disertai dengan pengawasan yang baik artinya pengawasan mutlak*

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

*diperlukan dalam upaya untuk meningkatkan efektivitas birokrasi guna tercapainya tujuan organisasi yang diharapkan<sup>47</sup>.*

Pemerintah Daerah seringkali dihadapkan dengan permasalahan dalam pencapaian tujuan dimana implementasi tidak berjalan sesuai dengan rencana, hal tersebut tidak terlepas dari lemahnya pelaksanaan pengawasan atau bahkan fungsi pengawasan tidak diatur secara memadai untuk mengontrol suatu program.

Fungsi pengawasan secara sederhana akan berkaitan dengan paling tidak 2 (dua) aspek, yakni: pertama, mekanisme pengawasan; dan kedua, pihak yang diberikan kepercayaan atau tanggung jawab untuk melaksanakan pengawasan.

Kedua aspek pengawasan di atas, idealnya disebutkan secara eksplisit menjadi satu kesatuan dalam penyelenggaraan program tersebut atau jika program tersebut diatur dalam produk hukum berupa peraturan, maka aspek pengawasan tersebut diatur pula dalam produk hukum tersebut.

Dalam konsep penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana diuraikan dalam Bab V Naskah Akademik ini terlihat bahwa pelaksanaan

---

<sup>47</sup> William Agustinus Areros, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Efektivitas Birokrasi*, E-Journal "Acta Diuma" Volume IV, No.3, 2015, hal. 7

ketenagakerjaan mengalami perluasan cakupan. Perluasan cakupan ini tentu dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pemenuhan hak pekerja atas penghidupan yang layak dengan standar upah yang memadai. Untuk menjamin tercapainya tujuan yang tepat sasaran fungsi pengawasan menjadi suatu keniscayaan.

## **2) Persoalan Pengaturan Hak dan Kewajiban Para Pihak**

Pada umumnya ketidakmampuan ekonomi khususnya pada fakir miskin dan golongan ekonomi lemah akan berpengaruh terhadap tingkat pengetahuan masyarakat. Tingkat pengetahuan tersebut akan berimplikasi pula terhadap pemahaman mengenai hak dan kewajiban. Kesadaran akan hak dan kewajiban merupakan salah satu kunci penting dalam sukses tidaknya suatu program.

Dalam konteks penyelenggaraan ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 yang sekarang akan diganti dengan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020, tidak mengatur mengenai Upaya penyediaan lapangan kerja dan Pembentukan SDM Tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus yang akan menjadi ciri khas daerah Kota Sukabumi. Ketiadaan pengaturan tersebut dalam praktiknya menyebabkan minimnya pemahaman para pihak yang terlibat



dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan. Sehingga tidak sedikit warga kota Sukabumi yang akhirnya terjerat agen tenaga kerja ilegal dan menjadi beban pemerintah Ketika bermasalah di luar negeri. Karenanya dalam peraturan daerah penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini akan lebih difokuskan kepada penguatan UMKM, Lembaga Pelatihan Kerja, Pendidikan Vokasi yang mampu melahirkan tenaga kerja dengan keterampilan khusus berstandar nasional dan internasional, yang menjadi ciri khas kota Sukabumi sehingga dapat dengan mudah diserap oleh dunia kerja atau menjadi tenaga kerja mandiri yang dapat menciptakan lapangan kerja bagi orang lain, sesuai dengan Visi Misi Walikota Sukabumi dan RPJMD Kota Sukabumi tahun 2018-2023.

### **3) Aspek Sanksi**

Potensi pelanggaran atau penyimpangan akan terus ada walaupun mekanisme pengawasan telah disediakan atau dilaksanakan. Dalam hal terjadi demikian, maka dibutuhkan adanya pengaturan mengenai sanksi. Ketidadaan sanksi, secara psikologis dalam praktik menyebabkan para pihak yang terlibat berani untuk melakukan pelanggaran. Disinilah pentingnya kehadiran negara dalam hal ini pemerintah daerah melalui peraturan daerah ketenagakerjaan untuk melindungi warganya yang menjadi pekerja.

**B. KAJIAN TERHADAP ASAS / PRINSIP YANG BERKAITAN  
DENGAN PENYUSUNAN NORMA**

Pembentukan Perda yang baik, harus memperhatikan Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (selanjutnya disebut AAPPP<sup>48</sup>) dan memperhatikan Landasan Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Selanjutnya disebut LPPP<sup>49</sup>).

Hamid Atamimi menjelaskan AAPPP adalah asas hukum yang memberikan pedoman dan bimbingan bagi penentuan isi peraturan, ke dalam bentuk dan susunan yang sesuai, tepat dalam penggunaan metodenya, serta mengikuti proses dan prosedur pembentukan yang telah ditentukan.<sup>50</sup> Maria Farida mendefinisikan Asas Pembentukan sebagai suatu pedoman atau suatu rambu-rambu dalam pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik.<sup>51</sup>

---

<sup>48</sup> Landasan Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan dengan predikat “LPPP” dinyatakan oleh M. Roken Fadly MK, Sifat Hukum dan Implementasi Penyusunan Naskah Akademis berdasarkan Sistem Perundang-undangan di Indonesia, Tesis pada Program Magister Ilmu Hukum Universitas Padjajaran, Bandung, 2013, hlm. 50. 42 Ibid. hlm. 24

<sup>49</sup> A. Hamid S. Attamimi, Op. Cit. hlm. 24

<sup>50</sup> Maria Farida Indrati S, Ilmu Perundang-Undangan: Proses dan Teknik Pembentukannya 1, Yogyakarta: Kanisius, 2007, hlm. 252.

<sup>51</sup> I Gede Pantja Astawa dan Suprin Na'a, Dinamika Hukum dan Ilmu PerundangUndangan di Indonesia, Alumni, Bandung, 2008, hlm 83.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Fungsi AAPPP dapat dikaitkan dengan fungsi asas hukum pada umumnya. I Gede Pantja Astawa berpendapat bahwa setidaknya ada 3 (tiga) fungsi asas, yaitu: 1). Sebagai patokan dalam pembentukan dan/atau pengujian norma hukum; 2). Untuk memudahkan kedekatan pemahaman terhadap hukum; 3). Sebagai cermin dari peradaban masyarakat atau bangsa tertentu dalam memandang perilaku.<sup>52</sup>

Dari sudut pandang bahasa AAPPP berasal dari *algemene beginselen van behoorlijke regelgeving*.<sup>53</sup> Oleh Philipus M. Hadjon, *algemene beginselen van behoorlijke regelgeving* diartikan sebagai asas-asas umum pembentukan aturan hukum yang baik.<sup>54</sup>

Namun, A. Hamid S. Attamimi memaknainya sebagai pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut<sup>55</sup> atau dalam bahasa Belanda disebut "*algemene beginselen van behoorlijke wet giving*".

Dari berbagai pengertian dan fungsi yang diuraikan oleh para ahli di atas, maka dapatlah disimpulkan AAPPP memiliki dua fungsi utama, yaitu: pertama, fungsi sebagai pedoman pembentukan; dan kedua, fungsi

---

<sup>52</sup> Van Der Vliet, I.C., *Het Wetsbegrip en Beginselen Van Behoorlijke Regelgeving*, VUGA Uitgeverij B.V's-Gravenhage, 1984, hlm. 192-209.

<sup>53</sup> Philipus M. Hadjon, "Analisis Terhadap UU No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan", *Implementasi UU No. 10 Tahun 2004 dalam Legislasi Daerah Berdasarkan UU No. 32 Tahun 2004*, Surabaya, 2005, hlm. 3..

<sup>54</sup> *Ibid*

<sup>55</sup> A. Hamid S. Attamimi, *Peranan ..Op.cit.*, hlm. 331.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

sebagai dasar pengujian. Fungsi pertama meletakkan AAPP sebagai pondasi atau dasar untuk menghasilkan peraturan perundang-undangan yang baik. Kata “baik” di sini maksudnya dilihat dari aspek formil maupun aspek materiil. Fungsi kedua meletakkan AAPP sebagai acuan, atau dasar untuk menguji peraturan perundang-undangan yang baik, karena peraturan perundang-undangan yang baik tadi dapat dilihat dari aspek formil dan materiil, maka pengujian tadi akan juga menguji aspek formil dan materiil suatu peraturan perundang-undangan.

Dari berbagai pendapat ahli di atas, pemikiran Van der Vlies patut diberikan apresiasi mengingat konsepnya yang cukup baik dan terstruktur serta mudah diterapkan. Hal ini dapat kita lihat sebagaimana konsep yang ia kemukakan, ia membagi AAPP yang baik menjadi dua asas, yaitu asas-asas formal dan asas-asas materiil.

Asas-asas formil meliputi: *“het beginsel van duidelijke doelstelling, beginsel van het juiste orgaan, het noodzakelijkheids beginsel, het beginsel van uitvoerbaarheid, het beginsel van consensus”*. Sedangkan asas materiil meliputi : *“het beginsel van duidelijke terminologie en duidelijke systematiek,*

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

*het beginsel van kenbaarheid, het rechrsgelijk heidsbeginsel, het rechtszeker heidsbeginsel, het beginsel va de individuele rechtsbedeling”.*<sup>56</sup>

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa asas formal meliputi: asas tujuan yang jelas, asas organ/lembaga yang tepat, asas perlunya pengaturan, asas dapatnya dilaksanakan, asas konsensus. Asas materiil meliputi asas tentang terminologi dan sistematika yang benar, asas tentang dapat dikenali, asas perlakuan yang sama dalam hukum, asas kepastian hukum, asas pelaksanaan hukum sesuai keadaan individual.<sup>57</sup>

Pakar hukum Indonesia berusaha merumuskan kembali asas-asas pembentukan peraturan perundangundangan yang tepat dan sesuai dengan kondisi di Indonesia. Misalnya, I Gde Pantja Astawa memperkenalkan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik atau diistilahkan olehnya sebagai *Good Legislation principles*, yang meliputi:

- a) Asas kejelasan tujuan; adalah bahwa setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus mempunyai tujuan yang jelas yang hendak dicapai;

---

<sup>56</sup> Van der Vlies, *Handboek wetgeving*, Zwolle; Tjeenk Willink, 1987, hlm, 192-209 sebagaimana dikutip dalam Yuliandri, *Asas-asas Pembentukan Peraturan Perundangundangan yang baik* (gagasan pembentukan undang-undang berkelanjutan), Jakarta; PT. Raja Grafindo, 2010, hlm. 23-24.

<sup>57</sup> *ibid*

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

- b) Asas kelembagaan atau organ pembentukan yang tepat adalah bahwa setiap jenis peraturan perundang-undangan harus dibuat oleh lembaga/pejabat pembentuk peraturan perundangundangan yang berwenang;
- c) Asas kesamaan jenis dan materi muatan; adalah bahwa dalam pembentukan peraturan perundangundangan harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat dengan peraturan perundangundangan-nya;
- d) Asas dapat dilaksanakan; adalah bahwa dalam pembentukan peraturan perundang harus memperhitungkan efektivitas peraturan perundangundangan tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofis, yuridis maupun sosiologis;
- e) Asas kedayagunaan dan kehasilgunaan; adalah bahwa peraturan perundang-undangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara;
- f) Asas kejelasan rumusan; adalah bahwa peraturan perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan, sistematika dan pilihan kata atau terminologi, serta bahasa hukumnya jelas dan mudah dimengerti,

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya;

- g) Asas keterbukaan; adalah bahwa dalam proses pembentukan peraturan perundang-undang mulai dari perencanaan, persiapan, penyusunan dan pembahasan bersifat transparan dan terbuka.

Dengan demikian, seluruh lapisan masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk memberikan masukan dalam proses pembuatan peraturan perundang-undangan.<sup>58</sup>

Asas pembentukan peraturan perundang-undangan lahir dari asas negara berdasarkan hukum, yang berarti suatu penetapan penggunaan kekuasaan yang secara diatur dalam dan berdasarkan Konstitusi atau UUD, yang kemudian ditegaskan kembali di bidang pembentukan peraturan perundang-undangan.<sup>59</sup> Oleh karenanya, A. Hamid Atami dengan mengikuti konstruksi berpikir yang diajukan oleh Van der Viles, melakukan modifikasi dan pembaharuan yang disesuaikan dengan kondisi di Indonesia yang kemudian menyimpulkan bahwa ada 3 (tiga) asas yang disusun secara berurutan, sebagai berikut: pertama, cita hukum Indonesia yaitu Pancasila di samping sebagai *rechtsidee* juga merupakan norma

---

<sup>58</sup> I Gede Pantja Astawa dan Suprin Na'a, *Dinamika ...*, Op.cit., hlm.85-87.

<sup>59</sup> Hamid Attamimi, *Peranan ..* Op.cit., hlm. 334-335

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

fundamental negara; kedua, asas bernegara berdasarkan atas hukum dan asas pemerintahan berdasarkan sistem konstitusi; ketiga asas lainnya yang meliputi asas formal dan asas materiil.<sup>60</sup>

Dalam pandangan A. Hamid Atamimi asas pembentukan peraturan perundang-undangan juga meliputi asas formal dan asas materiil. Asas formal adalah tentang “bagaimananya” (het ‘hoe’) suatu peraturan, dan asas material yang berhubungan dengan ‘apanya’ (het ‘wat’) suatu peraturan.<sup>61</sup> Asas formal dan asas materiil tersebut dapat dirinci sebagaimana uraian dibawah ini:

1) Asas-asas formal, meliputi<sup>62</sup>:

- a) Asas tujuan yang jelas; Setiap peraturan perundang-undangan harus dapat mencerminkan dengan jelas tujuan atau sasaran yang hendak dicapai. Tujuan atau sasaran tersebut tidak lain dari berbagai kebijakan (umum atau khusus), baik dalam bidang perundang-undangan maupun dalam bidang-bidang lainnya. Termasuk perkiraan mengenai akibat, seperti beban masyarakat atau negara yang akan ditimbulkan.

---

<sup>60</sup> Sirajudin, dkk, Legislative Drafting (Pelebagaan metode partisipatif dalam pembentukan Peraturan Perundang-Undangan), Malang; In Trans Publishing Malang, Cetakan Ketiga, 2008, hlm.

<sup>61</sup> Hamid Attamimi, Peranan..., Op.cit., hlm. 335-336.

<sup>62</sup> Idem, hlm. 345



**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

- b) Asas perlunya pengaturan; Peraturan perundang-undangan yang dibuat berdasarkan alternatif untuk menyelesaikan suatu masalah pemerintah selain dengan membentuk peraturan perundang-undangan. Prinsip asas ini terkait dengan fungsi pemerintah yang aktif dan bertumpu pada asas legalitas.
- c) Asas organ atau lembaga yang tepat; Asas ini menegaskan bahwa peraturan perundang-undangan hanya dapat dibuat oleh pejabat yang berwenang membuat peraturan perundang-undangan yang bersangkutan.
- d) Asas materi muatan yang tepat; Asas ini pada pokoknya berkenaan dengan menentukan kesesuaian antara isi/kandungan dari sebuah peraturan perundang-undangan telah sesuai dengan jenis dari peraturan perundang-undangan. Dengan kata lain asas ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahan atau ketidaksesuaian antara isi atau materi muatan dengan jenis peraturan perundang-undangan.
- e) Asas dapat dilaksanakan; Peraturan perundang-undangan dibuat dengan memperhatikan kemungkinan pelaksanaannya. Suatu peraturan perundang-undangan, seperti reaksi keras masyarakat, menimbulkan beban bagi negara yang begitu besar, ketidaksiapan aparat dan sebagainya.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

f) Asas dapat dikenali. Setiap peraturan perundang-undangan pada dasarnya harus dapat diketahui secara wajar oleh yang berkepentingan. Asas ini dilaksanakan dengan cara pengundangan atau cara-cara publikasi lainnya.

2) Asas-asas materiil, meliputi<sup>63</sup>:

a) Asas sesuai dengan cita hukum Indonesia dan norma fundamental negara Cita hukum Indonesia yang tidak lain melainkan Pancasila (sila-sila dalam hal tersebut berlaku sebagai cita (*idee*), yang berlaku sebagai "bintang pemandu").<sup>64</sup>

Sedangkan norma fundamental negara Indonesia juga tidak lain adalah Pancasila. Dengan demikian materi peraturan perundang-undangan dalam segala tingkatan atau jenisnya haruslah bersumber, berdasarkan dan mengacu pada Pancasila.

b) Asas sesuai dengan hukum dasar negara. Cita hukum dan norma fundamental negara Indonesia berpangkal atau bersumber dari Pancasila. Oleh karena, Pancasila tersebut berisi hal-hal yang bersifat filosofis dan tingkat abstraksi nya masih sangat tinggi, maka perlu di ekstrak atau dijabarkan lebih lanjut. Penjabaran tersebut di Indonesia

---

<sup>63</sup> Idem, hlm. 346.

<sup>64</sup> Idem, hlm. 344.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

terangkum dalam UUD 1945. UUD 1945 menjadi hukum dasar negara Republik Indonesia. Dalam kaitannya dengan asas materiil pembentukan peraturan perundangundangan, maka dalam setiap materi muatan dalam segala tingkatan dan jenis peraturan perundangundangan harus sesuai atau tidak bertentangan dengan UUD 1945.

c) Asas sesuai dengan prinsip negara berdasarkan atas hukum. Asas ini menempatkan undang-undang sebagai alat pengaturan yang khas dalam keutamaan hukum (*der primat des rechts*).<sup>65</sup> Dalam pengertian lain asas ini dapat dimaknai bahwa suatu penetapan penggunaan kekuasaan yang secara formal dibatasi dalam dan berdasarkan Konstitusi atau UUD, yang kemudian ditegaskan kembali di bidang pembentukan peraturan perundang-undangan.

d) Asas sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan berdasarkan sistem konstitusi. Asas ini menempatkan undang-undang sebagai dasar dan batas penyelenggara kegiatan-kegiatan pemerintahan.

Dalam perkembangannya untuk menjamin dihasilkannya peraturan perundang-undangan yang baik (*good legislation*), maka berbagai

---

<sup>65</sup> Konrad Hesse, *Grundzüge des Verfassungsrechts der Bundesrepublik Deutschland*, (Heidelberg/Karlsruhe: Muller, 1977, hlm 79, dalam Hamid Attamimi, *Peranan .Loc.cit*

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

pemikiran, ajaran dan konsep mengenai asas pembentukan peraturan perundang-undangan dari berbagai ahli disusun sedemikian rupa dan kemudian di positifkan ke dalam hukum di Indonesia, yakni sebagaimana diatur dalam UU No. 12 Tahun 2011 yang meliputi: a). kejelasan tujuan; b). kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat; c). kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan; d). dapat dilaksanakan; e). kedayagunaan dan kehasilgunaan; f). kejelasan rumusan; dan g). keterbukaan.<sup>66</sup> Di samping asas tersebut ditentukan pula dalam Pasal 6 UU No. 12 Tahun 2011 tentang asas dalam penentuan materi muatan peraturan perundang-undangan yang terdiri atas ; a. pengayoman; b. kemanusiaan; c. kebangsaan; d. kekeluargaan; e. kenusantaraan; f. Bhinneka tunggal ika; g. keadilan; h. kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan; i. ketertiban dan kepastian hukum; dan/atau j. keseimbangan, keserasian, dan keselarasan. Dengan telah dipositifkannya asas-asas tersebut diharapkan dapat menimbulkan konsekuensi hukum dalam pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia, tujuan akhirnya menciptakan tertib peraturan perundangundangan di Indonesia. Peraturan perundang-undangan tersebut harus mencerminkan beberapa kriteria, yaitu:

---

<sup>66</sup> Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

- (1) Bernafaskan falsafah Pancasila;
- (2) Berwawasan Nusantara;
- (3) Bercorak Bhineka Tunggal Ika;
- (4) Berlandaskan UUD 1945;
- (5) Mempunyai kerangka (*framework*) yang terdiri dari lima unsur, yaitu Pancasila, UUD 1945, prinsip-prinsip hukum yang berlaku umum kodifikasi-kodifikasi dan hukum sektoral (atau Hukum Pembangunan) yang seluruhnya saling ternubung dan saling mempengaruhi.

Di samping kriteria yang dikemukakan oleh Sunaryati Hartono, penting pula diperhatikan pandangan Bernard Arief Sidharta, yang mengemukakan bahwa Tatahan Hukum Nasional Indonesia itu harus mengandung ciri:

- 1) Ber-Wawasan Kebangsaan dan ber-Wawasan Nusantara;
- 2) Mampu mengakomodasi kesadaran hukum kelompok etnis-kedaerahan dan keyakinan keagamaan;
- 3) Sejauh mungkin berbentuk tertulis dan terunifikasi;
- 4) Bersifat rasional yang mencakup rasionalitas-efisiensi, rasionalitas-kewajaran (*redelijkeheid*), rasionalitas-berkaidah, dan rasionalitas-nilai;

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

- 5) Aturan prosedural yang menjamin transparansi, yang memungkinkan kajian rasional terhadap pengambilan putusan oleh pemerintah;
- 6) Responsif terhadap perkembangan aspirasi dan ekspektasi masyarakat;<sup>67</sup>

Hal yang perlu ditekankan, yakni pengkajian terhadap teori dan asas/prinsip umum dalam bidang pembentukan peraturan perundang-undangan ini memiliki fungsi penting dalam pembentukan Perda yang berkenaan dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Fungsi tersebut, antara lain: menghindari Perda yang dihasilkan bertentangan dengan syarat materiil dan formil pembentukan Perda, menghindari Perda dari pengujian formil ataupun materiil, jikaalaupun dilakukan pengujian, Perda tersebut tidak dibatalkan.

**C. KARAKTER PENYELENGGARAAN DAN PERMASALAHAN  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN DI KOTA  
SUKABUMI**

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di kota Sukabumi diatur dengan mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah nomor 78 tahun 2015. Berdasarkan hasil FGD

---

<sup>67</sup> CF.G Sunaryati Hartono, "Landasan, Kerangka, dan Materi Sistem Hukum Nasional Kita, 1986.  
NASKAH AKADEMIK RAPERDA KETENAGAKERJAAN KOTA SUKABUMI | 88

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

dengan SKPD dilingkungan pemerintah kota Sukabumi yang dilaksanakan pada hari jumat, 9 Oktober 2020 di ruang rapat Bappeda Kota Sukabumi, karakter penyelenggaraan dan Permasalahan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagaimana tertuang dalam RPJMD kota Sukabumi Tahun 2018-2023 yaitu adanya “*gap expectation*” antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan serta antara apa yang ingin dicapai dimasa datang dengan kondisi *riil* saat perencanaan dibuat. Potensi permasalahan pada umumnya timbul dari kekuatan yang belum didayagunakan secara optimal, kelemahan yang tidak diatasi, peluang yang tidak dimanfaatkan, dan ancaman yang tidak diantisipasi.

Tim Naskah Akademik mencatat setidaknya terdapat 17 permasalahan pembangunan yang dihadapi pemerintah kota Sukabumi yang beririsan dengan masalah penyelenggaraan ketenagakerjaan yang tercantum dalam RPJMD yaitu :Tingkat partisipasi pendidikan pada jenjang pendidikan menengah relatif rendah; Belum optimalnya kualitas, kompetensi dan profesionalisme pendidikan; Pendidikan belum berfokus kepada mutu dan daya saing, begitu juga dengan lembaga pendidikan non formal; Jumlah pengangguran terbuka paling tinggi berpendidikan SMA; Lambatnya proses pencairan klaim BPJS karena adanya keterlambatan dalam memasukan data klaim dari Puskesmas; Belum adanya RDTR Kota

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

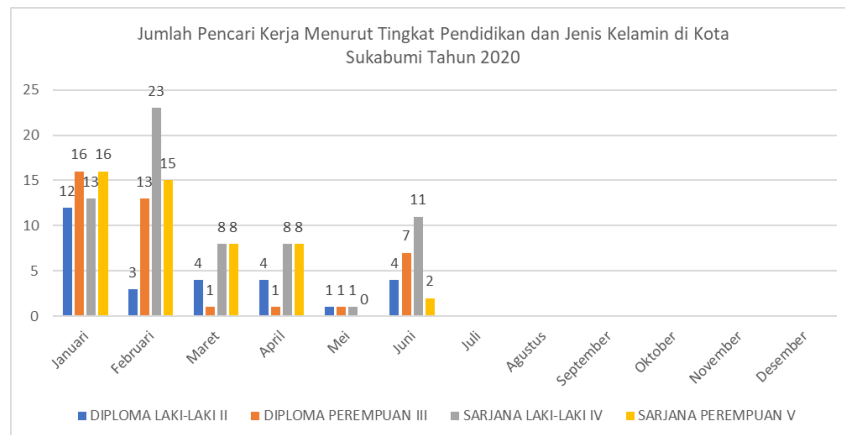
Sukabumi; Jumlah angkatan kerja yang sangat besar; Kualitas tenaga kerja relatif rendah; Kesempatan kerja masih sangat terbatas; Jumlah pengangguran/pencari kerja masih besar; Adanya potensi berkurangnya RTH publik sebagai dampak dari pengembangan Iklim investasi di Kota Sukabumi; Terbatasnya SDM yang memenuhi persyaratan sebagai Pejabat Pengawas Lingkungan Hidup (PPLH) di Kota Sukabumi; Kurangnya SDM yang menangani IT; Kemacetan yang cukup tinggi; Terbatasnya sumberdaya manusia bidang telematika baik secara kuantitatif maupun kualitatif; Belum tersedianya Data Center yang menjadi sumber pengintegrasian data di Kantor Kominfo Kota Sukabumi; dan UMKM dan Koperasi belum optimal;

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja kota Sukabumi, dari data pengajuan pembuatan Kartu Kuning diketahui angka pencari kerja menurut tingkat pendidikan dan jenis kelamin Sepanjang tahun 2020 adalah sebagai berikut:



**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

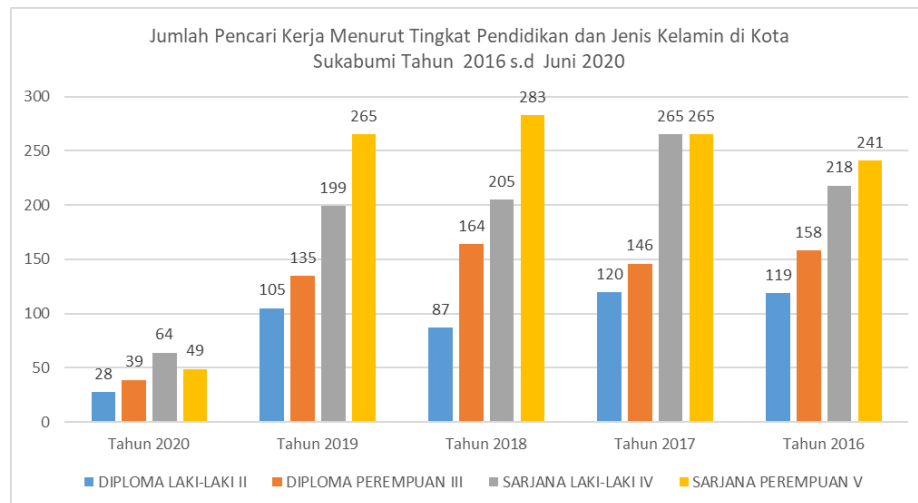


Sumber: Disnaker kota Sukabumi, September 2020

Sedangkan angka pencari kerja menurut tingkat pendidikan dan jenis kelamin dari tahun 2016 hingga 2020 menunjukkan grafik penurunan drastis di tahun 2020.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---



Sumber: Disnaker kota Sukabumi, September 2020

Jika kita cermati dengan seksama, dari grafik di atas terlihat adanya fenomena yang menunjukkan kecenderungan pencari kerja perempuan baik lulusan sarjana maupun diploma lebih dominan dibandingkan dengan pencari kerja berjenis kelamin laki-laki. Apakah hal ini berkaitan dengan tingkat partisipasi pendidikan, pengaruh faktor budaya atau peluang kerja perempuan yang lebih banyak dibandingkan dengan peluang kerja untuk laki-laki. Hal ini juga harus menjadi perhatian bagi pemerintah daerah yang mengusung Visi Religius, mengingat kewajiban laki-laki sebagai kepala keluarga untuk menjamin nafkah atas istri dan anak-anaknya.

**D. KAJIAN TERHADAP IMPLIKASI PENERAPAN SISTEM BARU  
YANG AKAN DIATUR DALAM PERDA KETENAGAKERJAAN  
TERHADAP ASPEK KEHIDUPAN MASYARAKAT DAN  
DAMPAKNYA TERHADAP ASPEK BEBAN KEUANGAN**

**1. IMPLIKASI PENERAPAN SISTEM BARU YANG AKAN DIATUR  
DALAM PERATURAN DAERAH TENTANG  
KETENAGAKERJAAN TERHADAP ASPEK KEHIDUPAN  
MASYARAKAT DAN PEMERINTAH DAERAH**

Pembentukan peraturan daerah pada prinsipnya ditujukan untuk mengatur dan mengoptimalkan urusan penyelenggaraan pemerintahan atau mengatasi suatu persoalan yang dihadapi.

**1.1. Implikasi Terhadap Kehidupan Masyarakat Kota Sukabumi**

Persoalan yang dihadapi oleh Angkatan kerja dan pencari kerja di kota Sukabumi dalam memperoleh hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah: tidak dimilikinya keterampilan (*skill*) yang dapat diunggulkan dalam bersaing dengan pencari kerja dari daerah lain; kurangnya informasi dan wawasan terkait dunia kerja di kota besar dan negara lain yang akhirnya menimbulkan masalah hukum dengan pihak

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

yang mempekerjakan; tidak tersedianya program pelatihan kerja yang menggunakan alat-alat kerja modern dengan instruktur yang *professional* yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja; UKM di kota Sukabumi masih menggunakan teknologi sederhana dengan sistem produksi yang masih musiman sehingga tidak dapat bersaing di pasar global; sistem akreditasi Lembaga pelatihan kerja harus dilakukan secara *professional* oleh *assessor* bersertifikat Nasional yang memiliki komitmen tinggi dalam melakukan proses *assesmen* yang benar.

Melalui peraturan daerah Ketenagakerjaan, akan ada pengaturan yang lebih jelas dan tegas terkait permasalahan ketenagakerjaan, penciptaan lapangan kerja, dan pemenuhan kebutuhan akan kehidupan yang layak bagi masyarakat kota Sukabumi, serta penyelesaian permasalahan lainnya terkait ketenagakerjaan yang dihadapi oleh pemerintah kota Sukabumi, yang selama ini menghambat proses pembangunan. Sehingga akan terwujud kota Sukabumi yang Religius, Nyaman dan Sejahtera dengan masyarakatnya yang berakhlakulkarimah, sehat, cerdas, kreatif, dan berbudaya serta memiliki kesetiakawanan sosial.

## **1.2. Implikasi Terhadap Pemerintah Daerah**

Kebijakan dalam Raperda Ketenagakerjaan menghendaki adanya pembentukan *database* ketenagakerjaan yang dibuat menggunakan sistem informasi berbasis teknologi yang terintegrasi antara Dinas Ketenagakerjaan dengan berbagai SKPD terkait, Perusahaan, Lembaga Pelatihan Kerja, Institusi Pendidikan dan pencari kerja.

Pemerintah daerah juga perlu menyiapkan atau segera menyusun dokumen kebijakan setidaknya 6 (enam) bulan setelah Perda ketenagakerjaan ditetapkan.

Implikasi lainnya yang tak kalah penting, mengingat Perda mengatur pelaksanaan ketenagakerjaan maka Pemerintah Daerah perlu melakukan *updating* angka Angkatan kerja, angka pencari kerja, angka pengangguran terbuka, dan angka warga kota Sukabumi yang setengah menganggur serta melakukan sosialisasi terkait kebijakan tersebut.

Memanfaatkan wilayah yang tidak luas dengan mengoptimalkan peningkatan kualitas sumberdaya manusia yang terdidik dan terlatih serta memiliki keahlian (*skill*) khusus yang dibutuhkan oleh dunia kerja baik nasional, regional maupun internasional.

### **1.3. Implikasi Terhadap Pihak Ketiga**

Pihak ketiga yang dimaksud dalam konteks ini adalah perusahaan atau instansi yang memanfaatkan tenaga kerja asal kota Sukabumi.

Kebijakan ini selain akan sangat bermanfaat bagi warga kota Sukabumi dalam mendapatkan hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak; Pemerintah Daerah kota Sukabumi dalam melaksanakan kewajiban menyediakan lapangan kerja dan perlindungan bagi warganya; juga bermanfaat bagi pelaku usaha, perusahaan, dan instansi yang mempekerjakan tenaga kerja asal kota Sukabumi.

Dengan adanya perda ketenagakerjaan ini, maka dunia usaha akan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan siap pakai karena memiliki keahlian (skill) sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sehingga hubungan Industrial akan terjalin dengan baik dan saling menguntungkan jika kedua belah pihak melaksanakan hak dan kewajiban dengan perlindungan Undang-Undang dan Peraturan Daerah yang jelas.

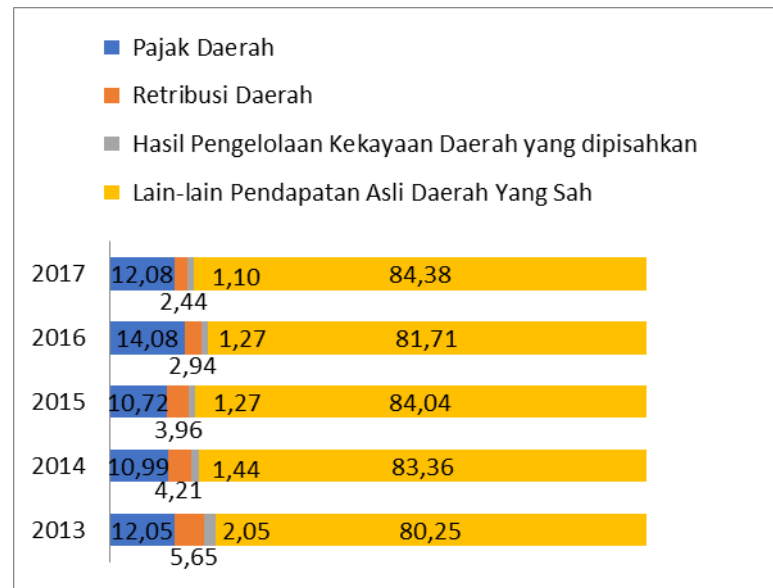
**2. IMPLIKASI PENERAPAN SISTEM BARU YANG AKAN DIATUR  
DALAM PERATURAN DAERAH TERHADAP ASPEK BEBAN DAN  
PENDAPATAN KEUANGAN DAERAH**

Pendapatan Asli Daerah (PAD) merupakan pendapatan yang diperoleh dari potensi asli daerah, ada empat pos dalam PAD yaitu hasil pajak daerah, hasil retribusi daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan dan lain-lain pendapatan asli daerah yang sah.

Sumber penerimaan PAD kota Sukabumi paling tinggi berasal dari Lain-Lain Pendapatan Asli Daerah Yang Sah. Berikut grafik yang menunjukkan perkembangan kontribusi pos-pos PAD pada APBD Kota Sukabumi tahun 2013-2017.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---



Sumber: *LRA Kota Sukabumi Tahun 2013-2017*

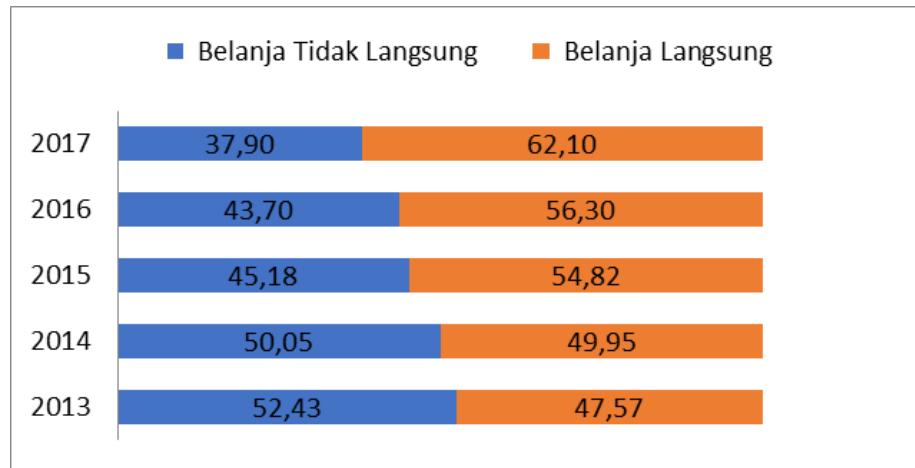
Belanja daerah adalah semua pengeluaran pemerintah daerah pada suatu periode anggaran. Belanja Daerah dikelompokkan dalam dua jenis yaitu Belanja Tidak Langsung dan Belanja Langsung. Selama kurun waktu lima tahun dari 2013-2017, Belanja Daerah mengalami peningkatan rata-rata sebesar 8,46% per tahun, dengan rincian Belanja Langsung meningkat rata-rata 13,48% per tahun dan Belanja Tidak Langsung meningkat rata-rata 15,75% per tahun.

Berikut adalah grafik Persentase Perkembangan Porsi Pos Belanja Kota Sukabumi tahun 2013-2017.



**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---



Sumber: *LRA Kota Sukabumi Tahun 2013-2017*

Perda akan membawa implikasi terhadap aspek keuangan daerah, khususnya terhadap beban keuangan daerah. Beban keuangan daerah terjadi karena adanya program pembentukan dokumen kebijakan dan sistem informasi *database* ketenagakerjaan berbasis teknologi.

Seiring dengan sistem informasi *database* ketenagakerjaan berbasis teknologi yang terintegrasi dengan berbagai SKPD Terkait, perusahaan, instansi, institusi pendidikan dan Lembaga pelatihan kerja terakreditasi, dalam mendukung program penyediaan lapangan kerja dan pemenuhan hak untuk memperoleh penghidupan yang layak bagi warga kota Sukabumi maka biaya yang dikeluarkan oleh Pemerintah Daerah untuk

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

penyelenggaraan pelayanan pemenuhan hak dasar berupa pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi warga kota Sukabumi akan berkurang.

Di sisi lain, adanya implikasi terhadap beban keuangan daerah berasal dari adanya kebutuhan penyelenggaraan sosialisasi Perda Ketenagakerjaan dan Pembuatan sistem *database* ketenagakerjaan berbasis teknologi yang terintegrasi.

Berbagai beban keuangan daerah tersebut sebenarnya sangat wajar dalam rangka memenuhi esensi atau tujuan hakiki dari penyelenggaraan Ketenagakerjaan untuk memenuhi hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi warga kota Sukabumi yang merupakan salah satu hak dasar, oleh karenanya harus menjadi prioritas untuk dipenuhi.

Pada saat warga kota Sukabumi telah terserap oleh dunia kerja dan memiliki penghidupan yang layak, retribusi dari kegiatan usahanya dan pajak penghasilan yang disetorkan kepada negara serta meningkatnya daya beli masyarakat kota Sukabumi sudah barang tentu akan menjadi pemasukan bagi keuangan daerah.

**BAB III  
EVALUASI DAN ANALISIS  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG MENJADI  
DASAR HUKUM DAN YANG TERKAIT**

**A. KONDISI HUKUM DAN STATUS HUKUM YANG ADA**

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai beberapa peraturan-peraturan yang menjadi dasar pembentukan Rancangan Peraturan Daerah mengenai Ketenagakerjaan. Evaluasi dan analisis ini bertujuan untuk mengetahui kondisi hukum atau perundang-undangan yang mengatur mengenai substansi beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pembentukan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan. Evaluasi dan Analisis peraturan perundang-undangan yang terkait bertujuan juga untuk menghindari agar peraturan perundang-undangan tidak saling bertentangan dan tumpang tindih sehingga peraturan perundang-undangan dapat memberikan kepastian hukum. Dari hasil analisis tersebut akan terlihat hubungan antara peraturan perundang-undangan yang satu dengan yang lainnya dan untuk melihat keterkaitan antara materi muatan yang akan diatur di dalam Rancangan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan dengan peraturan perundangan yang lebih tinggi, setingkat atau perundangan-undangan yang lebih rendah. Hal tersebut menghindari terjadinya tumpang tindih pengaturan.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Peraturan Perundang-undangan yang menjadi dasar hukum pembentukan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan adalah :

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918) ;
3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3039);
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3201);
5. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour (Konvensi ILO No. 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak) (Lembaran Negara, Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3941);
7. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);
8. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);
9. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomo 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356);
10. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);

11. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
12. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5256);
13. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

14. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6141).
15. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3458);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3754);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

19. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
20. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
21. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.250/MEN/XII/2008 tentang Klasifikasi dan Karakteristik Data dari Jenis Informasi Ketenagakerjaan;
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2011 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
23. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Ketentuan-ketentuan Peraturan Perundang-undangan mempunyai keterkaitan dengan Rancangan Peraturan Daerah Kota Sukabumi Tentang Ketenagakerjaan.

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Dalam ketentuan dalam Undang-Undang Dasar tersebut



**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

menyebutkan bahwa “pemerintah daerah berhak menentukan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan” dapat disimpulkan bahwa dari ketentuan tersebut Pemerintah Daerah mempunyai wewenang untuk membuat Rancangan Peraturan daerah, dalam hal ini terkait dengan Ketenagakerjaan.

2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918) ;

UU 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah Undang-Undang yang mengatur tentang keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

Dalam Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja diatur tentang : Keselamatan Kerja yang di dalamnya antara lain memuat tentang istilah-istilah, ruang lingkup, syarat-syarat keselamatan kerja, pengawasan, pembinaan, Panitia Pembina Keselamatan dan

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Kesehatan Kerja; kecelakaan; kewajiban dan hak tenaga kerja; kewajiban bila memasuki tempat kerja; dan kewajiban pengurus.

Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya. Setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien. Berhubung dengan itu perlu diadakan segala daya-upaya untuk membina norma-norma perlindungan kerja. Oleh karenanya merujuk dari undang-undang tersebut Pemerintah daerah mempunyai kewenangan dalam melakukan pembinaan dan pengawasan dalam pengaturan untuk keselamatan kerja baik hak dan kewajiban pekerja dan kewajiban bagi pemberi kerja.

3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3039);

Kesejahteraan Sosial merupakan suatu kondisi yang harus diwujudkan bagi seluruh warga negara di dalam pemenuhan kebutuhan

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

material, spiritual, dan sosial agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.

Adapun kewajiban pemerintah dan Pemerintah daerah untuk wajib melayani Kesejahteraan Sosial Rakyat, seperti sesuai dalam pasal berikut dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial

**Pasal 3:**

(1) Tugas-tugas Pemerintah ialah:

- a) menentukan garis kebijaksanaan yang diperlukan untuk memelihara, membimbing, dan meningkatkan usaha kesejahteraan sosial;
- b) memupuk, memelihara, membimbing dan meningkatkan kesadaran serta rasa tanggungjawab sosial masyarakat;
- c) melakukan pengamanan dan pengawasan pelaksanaan usaha-usaha kesejahteraan sosial.

(2) Hal-hal tersebut dalam ayat (1) pasal ini diatur dengan Peraturan Perundang-undangan.

**Pasal 4:**

(1) Usaha-usaha Pemerintah di bidang kesejahteraan sosial meliputi:

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

- a) bantuan sosial kepada Warganegara baik secara perseorangan maupun dalam kelompok yang mengalami kehilangan peranan sosial atau menjadi korban akibat terjadinya bencana-bencana, baik sosial maupun alamiah, atau peristiwa-peristiwa lain;
  - b) pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial melalui penyelenggaraan suatu sistim jaminan sosial;
  - c) bimbingan, pembinaan dan rehabilitasi sosial, termasuk di dalamnya penyaluran ke dalam masyarakat, kepada Warganegara baik perorangan maupun dalam kelompok, yang terganggu kemampuannya untuk mempertahankan hidup, yang terlantar atau yang tersesat;
  - d) pengembangan dan penyuluhan sosial untuk meningkatkan peradaban, perikemanusiaan dan kegotong-royongan.
- (2) Pelaksanaan usaha-usaha Pemerintah tersebut dalam ayat (1) pasal ini, diatur dengan Peraturan Perundang-undangan.

**Pasal 5**

- (1) Pemerintah mengadakan usaha-usaha ke arah terwujudnya dan terbinanya suatu sistim jaminan sosial yang menyeluruh.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

- (2) Penyelenggaraan sistim jaminan sosial tersebut dalam ayat (1) dilaksanakan berdasarkan atas Peraturan Perundang-undangan.

**Pasal 6**

Penyelenggaraan pendidikan, latihan khusus dan latihan-latihan yang tertuju ke arah pembentukan tenaga-tenaga ahli dan kejuruan dalam profesi pekerjaan sosial diatur dengan Peraturan Perundang-undangan.

**Pasal 7**

- (1) Alat kelengkapan Pemerintah dalam lapangan kesejahteraan sosial :
- a. di tingkat Pusat ialah Departemen yang disertai tugas urusan kesejahteraan sosial dengan seluruh aparatnya;
  - b. di tingkat Daerah ialah aparat-aparat yang disertai tugas urusan kesejahteraan sosial di Daerah.
- (2) Tugas, susunan dan wewenang serta hubungan alat kelengkapan Pemerintah tersebut dalam ayat (1) pasal ini diatur dengan Peraturan Perundang-undangan.

Sehingga apabila merujuk pada pasal tersebut diatas dan dikaitkan dengan pembentukan rancangan peraturan daerah tentang

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Ketenagakerjaan ada kewenangan bagi pemerintah daerah untuk melakukan pembinaan, pengarahan, dan pengawasan bagi calon tenaga kerja untuk menjadi terampil dan ahli dalam sesuai dengan bidangnya sehingga menjadi pekerja yang professional dan meningkatkan kesejahteraan sosial bagi masyarakat dalam penyerapan tenaga kerja.

4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3201);

Bahwa 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 ketenaga kerjaan di perusahaan, untuk mendapatkan data tersebut, setiap pengusaha atau pengurus perlu melaporkan mengenai ketenaga kerjaan di perusahaannya masing-masing.

Apabila melihat penjelasan pasal dari Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981, untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan tingkat kemajuan

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

di segala bidang sehingga dapat diciptakan kepastian hukum dalam memperlancar pelaksanaan pembangunan terutama di bidang hubungan ketenaga kerjaan, perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja, dengan demikian akan lebih menjamin kemantapan dan keterbukaan serta hubungan yang serasi antar para pelaku proses produksi barang dan jasa sesuai dengan tujuan pembudayaan Hubungan Perburuhan berdasarkan Pancasila, sehingga dapat tercapai kehidupan yang layak, khususnya bagi tenaga kerja masyarakat pada umumnya seperti yang diamanatkan oleh Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan kebijaksanaan tersebut Pemerintah memerlukan data ketenaga kerjaan dari semua perusahaan yang mencakup semua sektor melalui wajib lapor ketenaga kerjaan secara berkala. Untuk itu diperlukan suatu pengaturan yang materinya meliputi antara lain:

1. Kewajiban melaporkan keadaan ketenagakerjaan bagi semua perusahaan;
2. Kewajiban melaporkan tidak dilakukan hanya sekali akan tetapi dilakukan secara berkala atau setiap tahun, sehingga dapat diperoleh data keadaan tenaga kerja secara terus menerus;

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

3. Data yang wajib dilaporkan yang lebih diperluas antara lain mengenai identitas perusahaan, hubungan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja;
4. Peningkatan sanksi pidana baik secara kuantitatif, yaitu jumlah denda maupun kualitatif yaitu penerapan pidana kurungan.

Dengan adanya pengaturan sebagaimana tersebut di atas maka akan diperolehnya data yang sesuai dengan perkembangan tentang keadaan tenaga kerja pada setiap perusahaan yang merupakan bahan informasi bagi Pemerintah untuk selanjutnya diolah sebagai bahan menetapkan kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Dengan mendasari dari Undang-Undang tersebut diharapkan dengan terbitnya rancangan peraturan daerah Ketenagakerjaan ini, sehingga bisa memperkuat sistem, khususnya bagi pelaku usaha untuk dapat memberikan laporan data khususnya kepada instansi yang mengatur soal ketenagakerjaan dan apabila diperlukan dibuatnya aturan dalam perda untuk membuat sistem informasi elektronik yang terintegrasi yang berkaitan dengan data ketenagakerjaan.



**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

5. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);

Bahwa segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan, sehingga segala bentuk diskriminasi terhadap wanita harus dihapuskan karena tidak sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Bahwa Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa di dalam sidangnya pada tanggal 18 Desember 1979, telah menyetujui Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women). Bahwa ketentuan-ketentuan di dalam Konvensi tersebut di atas pada dasarnya tidak bertentangan dengan Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan peraturan perundangundangan Republik Indonesia. Bahwa Pemerintah Republik Indonesia telah menandatangani Konvensi tersebut pada tanggal 29 Juli 1980 sewaktu diadakan Konferensi Sedunia Dasawarsa Perserikatan Bangsa-Bangsa bagi Wanita di Kopenhagen. Bahwa merujuk dari Undang-Undang tersebut diharapkan juga dalam rancangan peraturan daerah ini

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

terkait tenaga kerja, segala bentuk diskriminasi terhadap pekerja perempuan bisa dihilangkan, dengan termuatnya ketentuan aturan daerah untuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan.

6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour (Konvensi ILO No. 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak) (Lembaran Negara, Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3941);

Bahwa bangsa Indonesia sebagai bagian masyarakat internasional menghormati, menghargai, dan menjunjung tinggi prinsip dan tujuan Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa, Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia Tahun 1948, Deklarasi Philadelphia Tahun 1944, Konstitusi Organisasi Ketenagakerjaan Internasional (ILO), dan Konvensi Hak-Hak Anak Tahun 1989. Bahwa Konferensi Ketenagakerjaan Internasional yang kedelapan puluh tujuh tanggal 17 Juni 1999, telah menyetujui Pengesahan ILO Convention No. 182 concerning The Prohibition and Immediate Action

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour (Konvensi ILO No. 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak). Bahwa konvensi tersebut selaras dengan keinginan bangsa Indonesia untuk secara terus menerus menegakkan dan meningkatkan pelaksanaan hak-hak asasi manusia dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Bahwa berdasarkan pertimbangan undang-undang tersebut diharapkan korelasi hubungannya dengan pembentukan peraturan daerah ketenagakerjaan ini bisa lebih mengoptimalkan peran dari pemerintah daerah beserta warga masyarakat untuk mengawasi, melindungi dan melarang anak dalam bentuk-bentuk pekerjaan yang buruk.

7. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);

Berdasarkan penjelasan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat dijelaskan bahwa pekerja buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja/buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam menggunakan hal tersebut, pekerja/buruh dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu, serikat pekerja/serikat buruh merupakan

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Oleh karena itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaiknya pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Dengan dasar undang-undang tersebut diharapkan dalam pembentukan peraturan daerah tentang ketenagakerjaan ini, untuk masyarakat pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pengusaha di Indonesia perlu bersatu dan menumbuhkembangkan sikap profesional. Di samping itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh perlu menyadari pentingnya tanggung jawab yang sama dengan kelompok masyarakat lainnya dalam membangun bangsa dan negara.

8. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan  
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39,  
Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini secara implisit mengatur mengenai bagaimana tenaga kerja, yang memiliki peranan

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

penting dalam pembangunan nasional terutama dalam pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya. untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut sebagai dasar untuk bagaimana peran dan tugas tenaga kerja, peningkatan kualitas tenaga kerja, peningkatan perlindungan tenaga kerja, dan pengaturan lainnya. Secara khusus mengenai aturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), sudah ada 11 putusan Mahkamah Konstitusi yang menafsirkan pasal dan/atau ayat dalam UU Ketenagakerjaan, diantaranya dibawah tabel berikut ini :

No.	PUTUSAN MK	PASAL DALAM UU TENAGA KERJA NOMOR 13 TAHUN 2003 YANG DIUJI
1.	Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003	Pasal 158 UU Ketenagakerjaan; Pasal 159 UU Ketenagakerjaan; Pasal 160 ayat (1) UU Ketenagakerjaan sepanjang mengenai anak kalimat “... bukan atas pengaduan pengusaha ...”; Pasal 170 UU Ketenagakerjaan sepanjang mengenai anak kalimat “... kecuali Pasal 158 ayat (1), ...”; Pasal 171 UU Ketenagakerjaan sepanjang menyangkut anak kalimat “... Pasal 158 ayat (1) ...”;

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

		Pasal 186 UU Ketenagakerjaan sepanjang mengenai anak kalimat "... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) ..."
2.	Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009	<p>Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;</p> <p>Pasal 120 ayat (3) UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan UUD 1945 dan memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang:</p> <p>frasa, "Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka ...", dihapuskan sehingga berbunyi "para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing masing serikat pekerja/serikat buruh" dan ketentuan tersebut dimaknai, "dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu perusahaan adalah maksimal tiga serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% (sepuluh perseratus) dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan".</p>
3.	Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011	bahwa frasa "belum ditetapkan" pada Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap (hal. 38 – 39).

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

4.	Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011	yang menyatakan (hal. 46 – 47): frasa “...perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) UU Ketenagakerjaan; dan frasa “...perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan, bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
5.	Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011	yang menyatakan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu” (hal. 59).
6.	Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU-IX/2011	yang menyatakan Pasal 169 ayat (1) huruf c UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai (hal. 25):  Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun



**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

		pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu
7.	Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012	yang menyatakan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat (hal. 63 – 64).
8.	Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013	<p>yang menyatakan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai (hal. 45):</p> <p>pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis</p>
9.	Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014	<p>yang menyatakan frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai (hal. 53 – 55):</p> <p>Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat: Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan</p>

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

		Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan
10.	Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015	yang menyatakan bahwa Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan sepanjang frasa “tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan” bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat (hal. 40).
11.	Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017	yang menyatakan frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat (hal. 52).

Bahwa putusan MK tersebut tidak untuk mengubah isi pasal atau ayat dalam undang-undang, termasuk UU Ketenagakerjaan, tetapi memberikan tafsir atas isi ketentuan pasal atau ayat dalam undang-undang yang diajukan pengujiannya terhadap UUD 1945 tersebut.

Bahwa berdasarkan pasal 4, 5, 9, 10, 11, 13, 18, 19, 20, 29, 39, 40, 41, 176, 179 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan sebagai berikut :

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

**Pasal 4**

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

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

**BAB III**

**KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA**

**Pasal 5**

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

**BAB V**

**PELATIHAN KERJA**

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

**Pasal 9**

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

**Pasal 10**

(1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di da-lam maupun di luar hubungan kerja. (2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. (3) Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang. (4) Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

**Pasal 11**

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

**Pasal 13**

(1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta. (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja. (3) Lembaga

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

**Dalam rancangan Undang-Undang Cipta Kerja Ketentuan Pasal 13 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut :**

**Pasal 13**

(1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh: a. lembaga pelatihan kerja pemerintah; b. lembaga pelatihan kerja swasta; atau c. lembaga pelatihan kerja perusahaan. (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja. (3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta. (4) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.

**Pasal 18**

(1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.

(2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja. (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman. (4) Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independen. (5) Pembentukan badan nasional sertifikasi profesi yang independen sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

**Pasal 19**

Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.

**Pasal 20**

(1) Untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, dikembangkan satu sistem pelatihan kerja nasional yang merupakan acuan pelaksanaan pelatihan kerja di semua bidang dan/atau sektor. (2) Ketentuan mengenai bentuk, mekanisme, dan kelembagaan sistem pelatihan kerja nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

**Pasal 29**

(1) Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan. (2) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas. (3) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.

**BAB VII PERLUASAN KESEMPATAN KERJA**

**Pasal 39**

(1) Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. (2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. (3) Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. (4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

**Pasal 40**

- (1) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (2) Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

**Pasal 41**

- (1) Pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja.
- (2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).



**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

- (3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat.
- (4) Ketentuan mengenai perluasan kesempatan kerja, dan pembentukan badan koordinasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39, Pasal 40, dan ayat (3) dalam pasal ini diatur dengan Peraturan Pemerintah.

**BAB XIV PENGAWASAN**

**Pasal 176**

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenaga-kerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundangundangan ketenagakerjaan.

**Pasal 179**

(1) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri. (2) Tata cara penyampaian laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Bahwa merujuk terhadap pasal-pasal tersebut diatas merupakan sebagai dasar bagi peran pemerintah daerah kota Sukabumi yang prioritas

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

utama bagaimana soal penyerapan tenaga kerja, menciptakan tenaga kerja yang terampil dan ahli dalam bidangnya, dan pengawasan pemerintah daerah dalam perlindungan bagi tenaga kerja, sehingga perlu diatur secara rinci dalam rancangan peraturan daerah ketenagakerjaan di Pemerintahan Kota Sukabumi yang akan dibentuk.

Bahwa dengan adanya Undang - Undang Cipta Kerja yang telah disahkan oleh DPR, sehingga sangat mempengaruhi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga banyak pasal-pasal yang mengalami perubahan, penggantian, dan penghapusan. Akan tetapi merujuk terhadap pasal-pasal yang dijabarkan diatas, tim perumus naskah akademik tidak akan membahas dan mengkaji dalam analisis peraturan perundangan yang sudah diatur dalam peraturan yang lebih tinggi, seperti diantaranya mengenai pengaturan soal upah, hubungan ketenagakerjaan, pemutusan hubungan ketenagakerjaan, penempatan tenaga kerja asing, dan lainnya. Akan tetapi tim perumus naskah akademik lebih menekankan dalam rancangan peraturan daerah tenaga kerja yang akan dibentuk terkait mengenai bagaimana peranan pemerintah daerah dalam mengatur soal pelaksanaan dan pengawasan soal ketenagakerjaan di wilayahnya, bagaimana cara peningkatan penyerapan tenaga kerja yang lebih baik, terutama dalam membuka lapangan pekerjaan yang seluas-

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

luasnya, khususnya peningkatan pekerjaan informal yang menghasilkan apakah dengan melalui kegiatan umkm-umkm, pelatihan tenaga kerja ahli yang siap pakai, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan sosial bagi pekerja, keluarganya, dan masyarakat, **sehingga pemerintah Kota Sukabumi perlu memiliki keunggulan dan ciri khas dalam ketenagakerjaan, dan juga mengoptimalkan dari sisi perlindungan bagi tenaga kerja dengan membuat suatu kebijakan dalam aturan sehingga pemenuhan hak bagi pekerja dapat terpenuhi.**

9. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356);

Berdasarkan penjelasan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dapat dijelaskan bahwa hubungan industrial merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.

Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang selama ini diatur di dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta menggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-undang ini akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak. Sehingga dasar pembentukan rancangan peraturan daerah terkait ketenagakerjaan untuk perselisihan yang apabila terjadi antara pihak pekerja dan pelaku usaha

dalam penyelesaiannya merujuk pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

10. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);

Negara mengembangkan Sistem Jaminan Sosial Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia dengan payung Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional ini berpikiran bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur.

Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional mengatur penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional yang meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, jaminan hari tua, dan jaminan kematian bagi seluruh penduduk melalui iuran wajib pekerja. Program-program jaminan sosial

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

tersebut diselenggarakan oleh beberapa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dalam Undang-Undang ini adalah transformasi dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang sekarang telah berjalan dan dimungkinkan membentuk badan penyelenggara baru sesuai dengan dinamika perkembangan jaminan sosial.

Pertimbangan Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah:

- a. bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur;
- b. bahwa untuk memberikan jaminan sosial yang menyeluruh, negara mengembangkan Sistem Jaminan Sosial Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu membentuk Undang-Undang tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;

Dari beberapa pasal di dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, telah ada perubahan,

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

penggantian, dan penghapusan dalam pengaturan di dalam Undang-Undang Cipta Kerja diantaranya :

**Bagian Ketiga**

**Jenis Program Jaminan Sosial**

**Pasal 82**

Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4456) diubah:

1. Ketentuan Pasal 18 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut: Pasal 18 Jenis program jaminan sosial meliputi: a. jaminan kesehatan; b. jaminan kecelakaan kerja; c. jaminan hari tua; d. jaminan pensiun; e. jaminan kematian; dan f. jaminan kehilangan pekerjaan.
2. Di antara Pasal 46 dan Pasal 47 disisipkan 1 (satu) Bagian yakni Bagian Ketujuh Jaminan Kehilangan Pekerjaan sehingga berbunyi sebagai berikut:

Bagian Ketujuh Jaminan Kehilangan Pekerjaan Pasal 46A (1)  
Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan. (2) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dan Pemerintah. (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyelenggaraan jaminan kehilangan pekerjaan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

**Pasal 46B**

(1) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial. (2) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan.

**Pasal 46C**

Peserta Jaminan Kehilangan Pekerjaan adalah setiap orang yang telah membayar iuran.

**Pasal 46D**

(1) Manfaat jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. (2) Manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterima oleh peserta setelah mempunyai masa



**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

kepesertaan tertentu. (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan masa kepesertaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

**Pasal 46E**

(1) Sumber pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan berasal dari: a. modal awal pemerintah; b. rekomposisi iuran program jaminan sosial; dan/atau c. dana operasional BPJS Ketenagakerjaan. (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dari rujukan pasal-pasal tersebut diatas diharapkan dalam rancangan peraturan daerah ketenagakerjaan, Pemerintah Kota Sukabumi yang merupakan delegasi dari pemerintah untuk wilayah di daerah bisa menjamin dalam sistem jaminan sosial, khususnya bisa mendorong dengan membuat suatu kebijakan dalam hal percepatan penyerapan tenaga kerja khususnya pekerja informal sehingga masyarakat dapat terjamin pemenuhan hak hidupnya dengan jaminan sosial.

11. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan  
Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);

Dalam penjelasan undang-undang tersebut dijelaskan bahwa pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan keluarganya. Dapat juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya, oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak azasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun, pada kenyataannya, keterbatasan akan lowongan kerja di dalam negeri menyebabkan banyaknya warga negara Indonesia/TKI mencari pekerjaan ke luar negeri. Dari tahun ke tahun jumlah mereka yang bekerja di luar negeri semakin meningkat. Besarnya animo tenaga kerja yang akan

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

bekerja ke luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sedang bekerja di luar negeri di satu segi mempunyai sisi positif, yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri namun mempunyai pula sisi negatif berupa resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI. Resiko tersebut dapat dialami oleh TKI baik selama proses keberangkatan, selama bekerja di luar negeri maupun setelah pulang ke Indonesia. Dengan demikian perlu dilakukan pengaturan agar resiko perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI sebagaimana disebutkan di atas dapat dihindari atau minimal dikurangi.

Pada hakekatnya ketentuan-ketentuan hukum yang dibutuhkan dalam masalah ini adalah ketentuan-ketentuan yang mampu mengatur pemberian pelayanan penempatan bagi tenaga kerja secara baik. Pemberian pelayanan penempatan secara baik didalamnya mengandung prinsip murah, cepat, tidak berbelit-belit dan aman. Pengaturan yang bertentangan dengan prinsip tersebut memicu terjadinya penempatan tenaga kerja ilegal yang tentunya berdampak kepada minimnya perlindungan bagi tenagakerja yang bersangkutan. Sejalan dengan semakin meningkatnya tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sekarang ini bekerja di luar negeri, meningkat pula kasus perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI baik di dalam

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

maupun di luar negeri. Kasus yang berkaitan dengan nasib TKI semakin beragam dan bahkan berkembang kearah perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan terhadap kemanusiaan.

Dikaitkan dengan praktek penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri, menyangkut juga hubungan antar negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri merupakan kewenangan Pemerintah. Namun Pemerintah tidak dapat bertindak sendiri, karena itu perlu melibatkan Pemerintah Provinsi maupun Kabupaten/Kota serta institusi swasta. Di lain pihak karena masalah penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia langsung berhubungan dengan masalah nyawa dan kehormatan yang sangat azasi bagi manusia, maka institusi swasta yang terkait tentunya haruslah mereka yang mampu baik dari aspek komitmen, profesionalisme maupun secara ekonomis, dapat menjamin hak-hak azasi warga negara yang bekerja di luar negeri agar tetap terlindungi.

Bahwa merujuk pada undang-undang tersebut diatas, diharapkan dengan adanya rancangan peraturan daerah yang dibentuk ini, pemerintah daerah bekerjasama dengan pihak-pihak tertentu dapat lebih selektif lagi dalam menyeleksi setiap calon tenaga kerja di wilayahnya yang akan

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

diberangkatkan ke luar negeri, khususnya bagi calon tenaga kerja informal yang diberangkatkan secara ilegal yang sering terjadi masalah. Sehingga perlu diperketat dengan kebijakan dan ketentuan yang lebih selektif untuk mengurangi terjadi permasalahan dan bahkan apabila perlu dengan melarang calon tenaga kerja informal untuk bekerja di luar negeri apabila tidak memiliki keterampilan dan keahlian khusus.

12. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5256);

Sistem jaminan sosial nasional merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28H ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dan Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selain itu, dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor X/MPR/2001, Presiden ditugaskan untuk membentuk sistem jaminan sosial nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial bagi masyarakat yang lebih menyeluruh

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

dan terpadu. Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, bangsa Indonesia telah memiliki sistem Jaminan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Untuk mewujudkan tujuan sistem jaminan sosial nasional perlu dibentuk badan penyelenggara yang berbentuk badan hukum publik berdasarkan prinsip kegotongroyongan, nirlaba, keterbukaan, kehatihatian, akuntabilitas, portabilitas, kepesertaan bersifat wajib, dana amanat, dan hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan Peserta.

Fungsi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang di atur oleh Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 dalam Memberikan Jaminan Kesehatan Serta Perlindungan Hukum terhadap Ketenagakerjaan. Secara fungsi dan manfaatnya, Jamsostek tidak berubah dengan bergantinya nama menjadi BPJS Ketenagakerjaan, karena tetap merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai Lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT. Jamsostek Persero, merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Dengan mengacu dasar Undang-Undang tersebut 24 Tahun 2011, diharapkan dalam pembentukan rancangan peraturan daerah tentang ketenagakerjaan pemerintah daerah Kota Sukabumi bisa mengawasi dengan lebih selektif untuk pihak pemberi kerja untuk mendaftarkan pihak pekerja mengikuti program BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan, sehingga untuk memberikan kepastian demi kesejahteraan sosial bagi pekerja, keluarganya, dan masyarakat.

13. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Dalam Undang-Undang ini menekankan pada asas otonomi daerah. Otonomi daerah adalah hak, wewenang dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur sendiri urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sistem otonomi daerah memungkinkan daerah mempunyai hak dan kewajiban untuk mengatur daerahnya sendiri, dalam pelaksanaannya prinsip otonomi daerah tetap diawasi oleh pemerintah pusat. Pemerintah pusat memiliki kewenangan untuk menyerahkan Sebagian kekuasaannya ke pemerintah daerah berdasarkan hak otonom, penyerahan sebagian kekuasaan itu Indonesia adalah negara kesatuan dengan sistem desentralisasi.

Adapun pada pasal 12 ayat (1) , (2) dan (3) Undang-Undang No.23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah menyebutkan bahwa:

1) Urusan Pemerintah wajib berkaitan dengan pelayanan dasar sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 11 meliputi :

- a. Pendidikan;
- b. Kesehatan;
- c. Pekerjaan umum dan penataan ruang;
- d. Perumahan rakyat dan kawasan pemukiman;
- e. Ketentraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat;



f. Sosial.

2) Kemudian terkait dengan urusan pemerintah wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 ayat (2) meliputi:

- a. Tenaga kerja;
- b. Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak
- c. Pangan;
- d. Pertanahan;
- e. Lingkungan hidup;
- f. Administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
- g. Pemberdayaan masyarakat 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 olahraga
- n. Statistik
- o. Persandian

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

- p. Kebudayaan
- q. Pepustakaan
- r. Kearsipan

3) urusan pemerintah 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;
- h. transmigrasi.;

Pembentukan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan sangat terkait dengan ketentuan pasal 12 ayat (1) huruf a,b,c, dan d dan pasal 12 ayat (2) huruf a.g dan k Undang-Undang No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah khususnya sebagai bagian dari urusan pemerintah

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

wajib yang berkaitan dan tidak berkaitan dengan pelayanan dasar dengan begitu pengaturan terhadap ketenagakerjaan berjalan efektif.

14. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6141);

Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Negara menjamin hak, kesempatan, dan memberikan pelindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan. pekerja migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. bahwa penempatan pekerja migran Indonesia merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, dan perlindungan hukum, serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kepentingan nasional.

Berdasarkan pasal 11, 33, 34 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dijelaskan diantaranya sebagai berikut :

**Pasal 11**

(1) Pemerintah Pusat mendistribusikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada Pemerintah Daerah kabupaten/kota melalui Pemerintah Daerah provinsi.

(2) Pemerintah Daerah kabupaten/kota melakukan sosialisasi informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada masyarakat dengan melibatkan aparat Pemerintah Desa.

**Pasal 33**

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah memberikan perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan ketentuan

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

peraturan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional.

**Pasal 34**

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan perlindungan sosial bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia melalui: a. peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan kerja melalui standardisasi kompetensi pelatihan kerja; b. peningkatan peran lembaga akreditasi dan sertifikasi; c. penyediaan tenaga pendidik dan pelatih yang kompeten; d. reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan keterampilan, baik terhadap Pekerja Migran Indonesia maupun keluarganya; e. kebijakan perlindungan kepada perempuan dan anak; dan f. penyediaan pusat Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.

Bahwa merujuk berdasarkan pasal 11, pasal 33, dan pasal 34 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tersebut, Pemerintah Daerah memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan bagi calon tenaga kerja migran di wilayahnya yang akan bekerja di luar negeri dan mendorong dalam

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

peningkatan bagi calon tenaga kerja migran untuk diberikan keterampilan dan keahlian / skill, sehingga calon-calon tenaga kerja migran tersebut bisa siap pakai untuk bekerja sesuai dengan bidang yang dimiliki, sehingga diharapkan dengan terbentuknya rancangan peraturan daerah terkait ketenagakerjaan ini, bisa mengakomodir untuk lebih meningkatkan kualitas bagi calon tenaga kerja yang handal untuk penyerapan tenaga kerja yang lebih baik.

15. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3458);

Latihan kerja adalah suplemen dan sekaligus komplemen pendidikan sekolah. sebagai suplemen, latihan kerja memberikan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang tidak diberikan oleh pendidikan sekolah. Sebagai komplemen, latihan kerja memberikan keterampilan sebagai tambahan dan kelengkapan pendidikan sekolah untuk memenuhi persyaratan kerja. Dalam kaitannya dengan pengisian jabatan, pendidikan sekolah pada dasarnya belum merupakan terminal

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

akhir, akan tetapi baru merupakan terminal antara yang perlu dilengkapi oleh latihan kerja. Latihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, disiplin, sikap kerja dan etos kerja dalam rangka pemenuhan persyaratan jabatan tertentu. Pelaksanaan latihan kerja lebih mengutamakan praktek daripada teori. Dibandingkan dengan pendidikan, latihan kerja lebih bersifat luwes dan dinamis dalam mengantisipasi perubahan persyaratan jabatan.

Teknologi akan terus berkembang dengan cepat. Struktur dan kondisi perekonomian Indonesia akan terus berubah, baik karena kemajuan yang telah dicapai maupun karena perubahan teknologi dan perekonomian dunia yang terus berkembang. Sebab itu persyaratan jabatan dan kebutuhan tenaga kerja terampil dan ahli juga akan terus berkembang. dengan demikian maka latihan kerja akan senantiasa merupakan kebutuhan dalam pembangunan nasional dan kehidupan bangsa Indonesia. Semakin cepat dan luas laju pembangunan nasional semakin banyak jumlah, jenis dan tingkat latihan kerja yang diperlukan. Untuk memenuhi perkembangan kebutuhan latihan kerja yang semakin meningkat, diperlukan penghimpunan, pengembangan dan pendayagunaan sumber daya latihan kerja yang ada.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Berdasarkan pasal 4, 5, 6, dan 7 yang mengatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja, diantaranya :

**Pasal 4**

(1) Standar latihan kerja merupakan bagian dari program latihan kerja disusun mengacu pada standar kualifikasi keterampilan. (2) Latihan kerja digolongkan dalam 3 (tiga) bidang, yaitu bidang tehnik, bidang managerial dan bidang kewirausahaan. (3) Setiap bidang latihan kerja dibagi dalam kejuruan dan sub kejuruan latihan. (4) Setiap kejuruan atau sub kejuruan latihan dapat dibagi dalam jenjang dan tingkat latihan kerja sesuai dengan klasifikasi jabatan. (5) Kejuruan, jenjang, tingkat latihan kerja dan klasifikasi jabatan sebagaimana dimaksud ayat (3) dan (4) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

**Pasal 5**

(1) Kualifikasi keterampilan kerja dapat ditetapkan untuk setiap jenjang dan tingkat keterampilan kerja guna membina mutu keterampilan kerja sesuai dengan kebutuhan jabatan kerja. (2) Kualifikasi keterampilan kerja merupakan tolok ukur kemampuan kerja bagi pengembangan dan



**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

peningkatan pengetahuan, keterampilan, disiplin dan etos kerja tenaga kerja sesuai dengan jenjang dan tingkat persyaratan jabatan kerja. (3) Kualifikasi keterampilan kerja dapat digolongkan dalam tiga tingkat yaitu kelas III, kelas II dan kelas I dengan tetap memperhatikan perkembangan teknologi. (4) Kualifikasi keterampilan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

**Pasal 6**

(1) Metode latihan kerja lebih mengutamakan praktek dari pada teori. (2) Penyelenggaraan latihan kerja dapat dilakukan untuk perorangan atau kelompok, dengan pelaksanaan di lembaga latihan kerja, latihan keliling, tempat kerja, permagangan dan di tempat lain yang memenuhi persyaratan akreditasi.

**Pasal 7**

(1) Peserta latihan kerja adalah masyarakat, pencari kerja, calon pekerja, pekerja, maupun pekerja yang lepas dari pekerjaannya. (2) Peserta latihan kerja wajib memenuhi persyaratan. (3) Persyaratan peserta dan metode latihan bagi peserta penyandang cacat diatur dan dilaksanakan tersendiri sesuai dengan tingkat kondisi mental dan atau fisik yang bersangkutan dalam upaya pemberian kesempatan kerja dan penempatan pada jabatan

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

kerja yang sesuai. (4) Persyaratan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur lebih lanjut oleh Menteri,

Apabila merujuk terhadap pasal 4, pasal 5, pasal 6, dan pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja, diharapkan dengan terbentuknya rancangan peraturan daerah terkait ketenagakerjaan, pemerintah daerah Kota Sukabumi dapat mendorong dan mengontrol untuk peningkatan keterampilan dan keahlian bagi calon tenaga kerja yang eligible baik tenaga kerja formal maupun tenaga kerja informal, dengan bekerjasama dengan Lembaga-lembaga pelatihan kerja yang teruji, terakreditasi, dan dapat dipercaya untuk percepatan penyerapan tenaga kerja.

.

16. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3754);

Penyandang cacat / disabilitas merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang mempunyai kedudukan, hak, kewajiban dan peran yang sama dengan masyarakat Indonesia lainnya di segala aspek kehidupan dan

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

penghidupan, untuk mewujudkan kesamaan kedudukan, hak, kewajiban dan peran penyandang cacat / disabilitas diperlukan sarana dan upaya yang lebih memadai, terpadu dan berkesinambungan yang pada akhirnya akan menciptakan kemandirian dan kesejahteraan penyandang cacat.

Bahwa berdasarkan pasal 26, pasal 27, pasal 31, pasal 32, pasal 84, dan pasal 85 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Bagian Keempat**

**Kesamaan Kesempatan Dalam Ketenagakerjaan**

**Paragraf Kesatu Tenaga Kerja Penyandang Cacat**

**Pasal 26**

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang sama kepada tenaga kerja penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

**Pasal 27**

Pengusaha wajib memberikan perlakuan yang sama kepada pekerja penyandang cacat.

**Pasal 31**

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Setiap pekerja penyandang cacat mempunyai hak dan kewajiban yang sama dengan pekerja lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**Pasal 32**

(1) Pemerintah menumbuhkan iklim usaha bagi penyandang cacat yang mempunyai keterampilan dan/atau keahlian untuk melakukan usaha sendiri atau melalui kelompok usaha bersama. (2) Penumbuhan iklim usaha bagi penyandang cacat oleh Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**Bagian Kedua**

**Pengawasan**

**Pasal 84**

Pemerintah melakukan pengawasan pelaksanaan upaya peningkatan kesejahteraan sosial penyandang cacat.

**Pasal 85**

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Pengawasan upaya peningkatan kesejahteraan sosial penyandang cacat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bahwa apabila merujuk kepada pasal 26, pasal 27, pasal 31, pasal 32, pasal 84, dan pasal 85 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat, Penyandang cacat/disabilitas memiliki hak yang sama dengan pekerja lainnya untuk mendapatkan pekerjaan dan atau mendapatkan keterampilan / keahlian untuk menciptakan pekerjaan khususnya di pekerjaan informal. Sehingga pemerintah daerah Kota Sukabumi perlu melakukan pengawasan lebih optimal lagi dalam memberikan perhatian khusus bagi calon pekerja disabilitas yang akan bekerja dan atau menjalani pekerjaan informal yang akan ditekuni sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Sehingga pemerintah daerah harus untuk memberikan iklim usaha bagi pekerja informal dengan memberikan pelatihan dan keterampilan bagi penyandang cacat/disabilitas demi meningkatkan kesejahteraan sosialnya.

17. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara  
Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran  
Negara Republik Indonesia Nomor 4701);

Untuk menyusun Rencana Tenaga Kerja baik makro maupun mikro dibutuhkan informasi ketenagakerjaan yang meliputi informasi ketenagakerjaan umum, pelatihan, penempatan, hubungan industrial, perlindungan dan produktivitas tenaga kerja, yang harus disusun dan disediakan. Pengumpulan, pengolahan dan penyajian informasi ketenagakerjaan harus dikelola dalam satu sistem informasi ketenagakerjaan yang mencakup aspek substansi informasi, kelembagaan, jaringan, mekanisme kerja, sumber daya manusia dan teknologi, yang melibatkan pihak pemerintah, baik pusat maupun daerah, dunia usaha, lembaga pendidikan, lembaga swasta, maupun lembaga swadaya masyarakat. Perencanaan tenaga kerja dan penyediaan informasi ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk tanggungjawab dan sekaligus sebagai perekat hubungan antar instansi/lembaga baik pusat, daerah, sektoral, maupun swasta dalam upaya menyelesaikan masalah ketenagakerjaan.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Bangsa Indonesia menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi, “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam amandemen Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 masalah ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berbunyi “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negaranya agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut diperlukan penyusunan kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan, yang didasarkan atas Perencanaan Tenaga Kerja.

Dengan dasar peraturan pemerintah ini diharapkan dalam pembentukan rancangan peraturan daerah terkait ketenagakerjaan, dinas yang membidangi ketenagakerjaan di wilayah pemerintahan Kota Sukabumi dapat melakukan penyusunan yang menyangkut tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan, tata cara penyusunan

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

perencanaan tenaga kerja, pelaksanaan perencanaan tenaga kerja, pemantauan, evaluasi, pembinaan dan pembiayaan pengelolaan informasi ketenagakerjaan, dengan pembentukan database ketenagakerjaan yang dibuat menggunakan sistem informasi berbasis teknologi yang terintegrasi, sehingga masyarakat khususnya bagi pekerja ataupun calon pekerja yang ingin mencari informasi terkait ketenagakerjaan bisa mengakses sistem aplikasi informasi tersebut yang telah disediakan oleh pemerintah daerah khususnya yang membidangi soal ketenagakerjaan.

18. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);

Bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 14 ayat (3) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Pasal 30 ayat (9) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Pembagian



**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.

Ketentuan pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, diantaranya :

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

1. Pemerintah pusat, selanjutnya disebut Pemerintah, adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD 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.
3. Daerah otonom, selanjutnya disebut daerah, adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas-batas wilayah yang berwenang

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

4.Otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

5.Urusan pemerintahan adalah fungsi-fungsi pemerintahan yang menjadi hak dan kewajiban setiap tingkatan dan/atau susunan pemerintahan untuk mengatur dan mengurus fungsi-fungsi tersebut yang menjadi kewenangannya dalam rangka melindungi, melayani, memberdayakan, dan menyejahterakan masyarakat.

6.Kebijakan nasional adalah serangkaian aturan yang dapat berupa norma, standar, prosedur dan/atau kriteria yang ditetapkan Pemerintah sebagai pedoman penyelenggaraan urusan pemerintahan.

**Pasal 6**

(1)Pemerintahan daerah provinsi dan pemerintahan daerah kabupaten/kota mengatur dan mengurus urusan pemerintahan yang berdasarkan kriteria

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

pembagian urusan pemerintahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) menjadi kewenangannya.

(2) Urusan pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas urusan wajib dan urusan pilihan.

**Pasal 7**

(1) Urusan wajib sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) adalah urusan pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh pemerintahan daerah provinsi dan pemerintahan daerah kabupaten/kota, berkaitan dengan pelayanan dasar.

(2) Urusan wajib sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. pendidikan;
- b. kesehatan;
- c. lingkungan hidup;
- d. pekerjaan umum;
- e. penataan ruang;
- f. perencanaan pembangunan;
- g. perumahan;
- h. kepemudaan dan olahraga;
- i. penanaman modal;

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

- j. koperasi dan usaha kecil dan menengah;
- k. kependudukan dan catatan sipil;
- l. ketenagakerjaan;
- m. ketahanan pangan;
- n. pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak
- o. keluarga berencana dan keluarga sejahtera;
- p. perhubungan;
- q. komunikasi dan informatika;
- r. pertanian;
- s. kesatuan bangsa dan politik dalam negeri;
- t. otonomi daerah, pemerintahan umum, administrasi keuangan daerah, perangkat daerah, kepegawaian, dan persandian;
- u. pemberdayaan masyarakat dan desa;
- v. social;
- w. kebudayaan;
- x. statistik;
- y. kearsipan; dan
- z. perpustakaan.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Bahwa apabila merujuk Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, pemerintah daerah baik kota/kabupaten memiliki keharusan untuk mengurus pemerintahannya sesuai dengan kriteria dalam pelayanan dasar, yang salah satunya dalam pembentukan rancangan peraturan daerah ketenagakerjaan. Sehingga telah sesuai dengan dasar pasal 1, pasal 6, dan pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.

19. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);

Upah merupakan salah satu unsur yang terkandung dalam sebuah hubungan kerja. Hal ini didasarkan kepada pengertian dari hubungan kerja itu sendiri. Hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, di mana

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah sedangkan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Peraturan Pemerintah ini pada pokoknya mengatur perlindungan upah secara umum yang berpangkal tolak kepada fungsi upah yang harus mampu menjamin kelangsungan hidup bagi buruh dan keluarganya. Pada prinsipnya tim perumus naskah akademik tidak akan mengatur terkait upah, dikarenakan sudah diatur dalam perundang-undangan yang lebih tinggi, sehingga terbentuknya rancangan peraturan daerah diharapkan dapat memperkuat perlindungan kepada tenaga kerja untuk pemenuhan haknya terkait upah untuk kelangsungan hidupnya demi kesejahteraan pekerja.

Selama ini pelaksanaan Ketenagakerjaan di pemerintahan kota Sukabumi mengacu kepada Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Perda Provinsi Jawa Barat nomor 16 tahun 2015 dan untuk skala pengupahan mengacu pada peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan, karena belum memiliki Peraturan daerah sendiri tentang pelaksanaan ketenagakerjaan yang mampu melindungi pemenuhan hak ketenagakerjaan warga kota Sukabumi dan perlindungan bagi pekerja di sektor informal serta pembentukan keahlian ketenagakerjaan yang menjadi ciri khas daerah kota Sukabumi.

20. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010  
tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;

Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundangundangan di bidang ketenagakerjaan. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat adalah unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada Kementerian yang menangani urusan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi adalah unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi yang menangani urusan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Kabupaten/Kota adalah unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sesuai

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Apabila melihat dari dari pasal berikut ini :

**Pasal 4**

Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan didukung dengan sarana dan prasarana sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

**Pasal 13**

Ketentuan lebih lanjut mengenai koordinasi unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota dan tata cara pelaporan pengawasan ketenagakerjaan diatur oleh Menteri dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Pasal 29**

(1) Apabila unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota belum juga mampu setelah dilakukan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan, maka untuk



**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

sementara pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat. (2) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat menyerahkan kembali urusan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), apabila unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota telah mampu menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan.

**Pasal 32**

(1) Jaringan informasi pengawasan ketenagakerjaan terdiri dari : a. pusat jaringan; b. anggota jaringan. (2) Pusat jaringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat. (3) Anggota jaringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah : a. unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi; b. unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Kabupaten/Kota.

**Pasal 33**

Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi bertindak sebagai pusat jaringan di Provinsi dengan anggota jaringan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Kabupaten/Kota.

Bahwa merujuk pada pasal 4, pasal 13, pasal 29, pasal 32, dan pasal 33 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan tersebut, pemerintah daerah memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengawasi dalam bidang ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah Kabupaten/Kota. Oleh karenanya dalam pembentukan rancangan peraturan daerah tentang ketenagakerjaan ini diharapkan dapat membuat aturan yang lebih kongkrit untuk memperkuat pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah daerah.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

21. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep.250/Men/Xii/2008 Tentang Klasifikasi Dan Karakteristik Data Dari Jenis Informasi Ketenagakerjaan;

Data adalah informasi yang berupa angka tentang karakteristik atau ciri-ciri khusus suatu populasi. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan. Klasifikasi Data Ketenagakerjaan adalah pengelompokan data secara sistematis ke dalam golongan pokok, golongan, sub golongan dan kelompok berdasarkan substansi ketenagakerjaan sehingga terdefinisikan dengan jelas.

Ketentuan Pasal 45 ayat (1) huruf c diubah dan ayat (2) huruf a dihapus sehingga Pasal 45 berbunyi sebagai berikut:

**Pasal 45**

(1) Data dan informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja terdiri atas 5 (lima) golongan pokok, meliputi: a. usaha mandiri; b. tenaga kerja

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

mandiri; c. tenaga kerja sarjana; d. perluasan kerja sistem padat karya; e. teknologi tepat guna. (2) Data dan informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi karakteristik: a. dihapus; b. provinsi; c. kabupaten/kota.

Ketentuan Pasal 48 huruf h dihapus sehingga Pasal 48 berbunyi sebagai berikut:

**Pasal 48**

Data dan informasi tenaga kerja sarjana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1) huruf c, meliputi karakteristik: a. nama; b. tempat dan tanggal lahir; c. alamat; d. jenis kelamin; e. pendidikan; f. pelatihan; g. pengalaman kerja; h. dihapus; i. provinsi; j. kabupaten/kota

Ketentuan Pasal 49 ayat (2) huruf a dihapus sehingga Pasal 49 berbunyi sebagai berikut:

**Pasal 49**

(1) Data dan informasi perluasan kerja sistem padat karya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 huruf d, terdiri atas 3 (tiga) golongan, meliputi: a. instansi penyelenggara; b. bidang pekerjaan; c. anggaran. (2) Data dan

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

informasi perluasan kerja sistem padat karya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi karakteristik: a. dihapus; b. kabupaten/kota; c. provinsi.

Ketentuan Pasal 51 ayat (2) huruf a dihapus sehingga Pasal 51 berbunyi sebagai berikut:

**Pasal 51**

(1) Data dan informasi teknologi tepat guna sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1) huruf e, terdiri atas 2 (dua) golongan, meliputi: a. jenis teknologi; b. pengguna. 11 (2) Data dan informasi teknologi tepat guna sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi karakteristik: a. dihapus; b. kabupaten/kota; c. provinsi.

Ketentuan Pasal 88 ayat (1) diubah sehingga Pasal 88 berbunyi sebagai berikut:

**Pasal 88**

(1) Data dan informasi penegakan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 huruf d, terdiri atas 3 (tiga) golongan, meliputi: a. personil pengawas; b. kegiatan pemeriksaan dan pembinaan; c. penyidikan norma kerja. (2) Data dan informasi penegakan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, meliputi karakteristik: a. nama; b. NIP; c. tempat dan

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

tanggal lahir; d. jenis kelamin; e. pendidikan; f. jabatan; g. pelatihan; h. pengalaman kerja; i. pusat; j. provinsi; k. kabupaten/kota. (3) Data dan informasi penegakan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi karakteristik : a. pusat; b. provinsi; c. kabupaten/kota.

Ketentuan Pasal 91 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

**Pasal 91**

(1) Kepala Badan Penelitian, Pengembangan dan Informasi melalui Kepala Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan bertugas dan bertanggung jawab dalam pembinaan dan pengembangan kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyimpanan, penyajian dan penyebarluasan data dan informasi ketenagakerjaan nasional. (2) Kepala Dinas Provinsi yang membidangi ketenagakerjaan melalui Sekretaris Dinas atau Kepala Bidang yang melaksanakan tugas dan fungsi di bidang program, evaluasi dan pelaporan bertugas dan bertanggung jawab dalam pembinaan dan penyelenggaraan kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyimpanan, penyajian dan penyebarluasan data dan informasi ketenagakerjaan kabupaten/kota provinsi. (3) Kepala Dinas Kabupaten/Kota yang membidangi ketenagakerjaan melalui Sekretaris Dinas bertugas dan bertanggung jawab dalam pembinaan dan

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

penyelenggaraan kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyimpanan, penyajian dan penyebarluasan data dan informasi ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Ketentuan Pasal 94 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

**Pasal 94**

(1) Unit teknis bertugas menyampaikan data dan informasi ketenagakerjaan lingkup nasional kepada Kepala Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan pada minggu ketiga setiap bulannya. (2) Sekretaris Dinas atau Kepala Bidang bertugas menyampaikan data dan informasi ketenagakerjaan lingkup provinsi kepada Kepala Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan pada minggu kedua setiap bulannya, dengan tembusan Sekretaris Direktorat Jenderal: a. Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas; b. Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja; c. Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja; dan d. Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan. (3) Sekretaris Dinas Kabupaten/Kota bertugas menyampaikan data dan informasi ketenagakerjaan lingkup kabupaten/kota pada minggu pertama setiap bulannya kepada Kepala Dinas Provinsi yang membidangi ketenagakerjaan dengan tembusan Kepala Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Ketentuan Pasal 97 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

**Pasal 97**

(1) Kepala Badan Penelitian, Pengembangan dan Informasi melaksanakan pembinaan terhadap pelaksanaan kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyimpanan, penyajian dan penyebarluasan data dan informasi lingkup nasional dan provinsi. (2) Kepala Dinas Provinsi yang membidangi ketenagakerjaan melaksanakan pembinaan terhadap pelaksanaan kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyimpanan, penyajian dan penyebarluasan data dan informasi lingkup provinsi dan kabupaten/kota. (3) Kepala Dinas Kabupaten/Kota yang membidangi ketenagakerjaan melaksanakan pembinaan terhadap pelaksanaan kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyimpanan, penyajian dan penyebarluasan data dan informasi skala kabupaten/kota.

Bahwa merujuk pada pasal 45, pasal 48, pasal 49, pasal 51, pasal 88, pasal 91, pasal 94, dan pasal 97 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor



**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Kep.250/Men/Xii/2008 Tentang Klasifikasi Dan Karakteristik Data Dari Jenis Informasi Ketenagakerjaan, pemerintah daerah kota Sukabumi dengan melalui dinas tenaga kerja bertugas dan bertanggung jawab dalam pembinaan dan penyelenggaraan kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyimpanan, penyajian dan penyebarluasan data dan informasi ketenagakerjaan kabupaten/kota. Oleh karenanya dalam pembentukan rancangan peraturan daerah tentang ketenagakerjaan ini diharapkan pemerintah daerah kota Sukabumi yang mengurus dalam bidang ketenagakerjaan dapat membuat aturan untuk membuat sistem informasi yang terintegrasi terkait data ketenagakerjaan, sehingga dapat memudahkan masyarakat dalam mengakses terkait informasi data ketenagakerjaan.

22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 80  
Tahun 2015 Tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;

Untuk menjamin kepastian hukum atas pembentukan produk hukum daerah diperlukan pedoman berdasarkan cara dan metode yang pasti, baku dan standar sehingga tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, kepentingan umum dan/atau kesusilaan.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 243 ayat (3) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mengatur mengenai tata cara pemberian nomor register peraturan daerah yang merupakan bagian dari pembentukan produk hukum daerah dan dinamika perkembangan peraturan perundang-undangan mengenai produk hukum daerah, Oleh karena itu dalam pembentukan rancangan peraturan daerah terkait ketenagakerjaan yang akan disusun dan direalisasinya dalam pelaksanaannya harus merujuk sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2015 Tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah.

23. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 16 Tahun 2015  
Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat  
Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Bahwa apabila melihat pasal 1, pasal 18, 29, 31, dan 32 dapat dijelaskan isinya sebagai berikut :

Ketentuan angka 1, angka 3, dan angka 4 Pasal 1 diubah, sehingga Pasal 1 berbunyi sebagai berikut:

**Pasal 1**

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah Provinsi yang selanjutnya disebut Daerah adalah Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Gubernur adalah Gubernur Jawa Barat.
3. Pemerintah Daerah Provinsi yang selanjutnya disebut Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota yang selanjutnya disebut Pemerintah Kabupaten/Kota adalah Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat.
5. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
6. Lembaga Kerjasama Tripartit selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah.
7. 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;

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

dan b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

8. Perusahaan Pemberi Pekerjaan adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
9. Perusahaan Penerima Pemborongan adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pelaksanaan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan lintas Kabupaten/kota di Jawa Barat.
10. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh yang selanjutnya disingkat PPJP adalah perusahaan berbentuk perseroan terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang tertentu perusahaan pemberi pekerjaan.
11. Pengusaha adalah: a. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b. orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan c. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia

mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

12. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

13. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar 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.

14. Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat BNSP adalah sebuah lembaga independen yang dibentuk pemerintah, dan bertugas untuk menjamin mutu kompetensi dan pengakuan tenaga kerja pada seluruh sektor bidang profesi di Indonesia melalui proses sertifikasi.

15. Badan Koordinasi Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat BKSP adalah organisasi non struktural yang independen, yang dibentuk dengan Keputusan Gubernur Daerah Provinsi dan bertanggung jawab kepada Gubernur Daerah Provinsi.

16. Lembaga Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat LSP adalah lembaga pelaksana Uji kompetensi dan Sertifikasi Kompetensi yang telah diakui oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
17. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang telah disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
18. Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
19. Sertifikat Kompetensi Kerja adalah bukti tertulis yang diterbitkan oleh lembaga sertifikasi profesi terakreditasi yang menerangkan bahwa seseorang telah menguasai kompetensi kerja tertentu sesuai dengan SKKNI.
20. Lembaga Akreditasi-Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LA-LPK adalah lembaga independen yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berfungsi mengembangkan sistem dan melaksanakan akreditasi lembaga pelatihan kerja.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

21. Komite Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat KA-LPK adalah Komite yang dibentuk oleh LA-LPK yang berfungsi melakukan pelaksanaan, pembinaan, dan evaluasi akreditasi lembaga pelatihan kerja di wilayah provinsi.
22. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan pekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh, yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
23. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
24. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya yang terdiri dari disabilitas fisik dan mental.
25. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah di Indonesia.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

26. Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing adalah badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
27. Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) adalah izin yang diberikan oleh Gubernur atau Bupati/Walikota atau pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja tenaga kerja asing sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
28. Wajib Retribusi adalah orang pribadi atau badan yang menurut peraturan perundang-undangan retribusi diwajibkan untuk melakukan pembayaran retribusi, termasuk pemungut atau pemotong retribusi tertentu.
29. Penerimaan Negara Bukan Pajak yang selanjutnya disingkat PNBPN adalah seluruh penerimaan pemerintah pusat yang tidak berasal dari penerimaan perpajakan.
30. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
31. Pemberi Kerja adalah orang-perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.



**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

32. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
33. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut PTK Provinsi Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik di daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
34. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam Pemerintah Daerah, maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada Pemerintah Daerah atau perusahaan yang bersangkutan.
35. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

36. Penata Laksana Rumah Tangga adalah sebuah profesi yang bersifat jasa pada sektor domestik yang berfungsi menangani urusan atau tata kelola urusan rumah tangga.

37. 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.

38. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

39. Anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan.

40. 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.

41. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.

42. Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota.

43. Upah Minimum Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMK adalah Upah Minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten/Kota.

44. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

45. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

46. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

pemborongan lintas Kabupaten/Kota yang memuat hak dan kewajiban para pihak.

47. Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh yang selanjutnya disingkat PPJP adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban para pihak.

48. Sistem Pelatihan Kerja Nasional yang selanjutnya disebut Sislatkernas adalah keterkaitan dan keterpaduan berbagai komponen pelatihan kerja untuk mencapai tujuan pelatihan kerja nasional.

49. 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.

Ketentuan ayat (2) Pasal 18 diubah, sehingga Pasal 18 berbunyi sebagai berikut:

**Pasal 18**

(1) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah yang dilaksanakan pada Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (3) huruf a mengkoordinasikan kegiatannya kepada Dinas. (2) Lembaga pelatihan kerja swasta/perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (3) huruf (b) skala Daerah Kabupaten/Kota wajib memperoleh izin atau mendaftar ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Daerah Kabupaten/Kota. (3) Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan kerja wajib: a. memiliki tanda daftar bagi yang tidak memungut biaya pelatihan kerja; dan b. memiliki izin dari Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota bagi yang memungut biaya pelatihan kerja.

**BAB IV**

**PELAYANAN PENEMPATAN TENAGA KERJA**

**Bagian Kesatu Umum**

**Pasal 29**

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kewajiban yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri yang dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundangundangan.

Ketentuan Pasal 31 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

**Pasal 31**

Pelayanan penempatan tenaga kerja menurut lokasi kerja dibagi berdasarkan: a. penempatan tenaga kerja lokal; b. penempatan tenaga kerja antardaerah; dan c. penempatan tenaga kerja antarnegara.

Ketentuan ayat (2) Pasal 32 diubah, sehingga Pasal 32 berbunyi sebagai berikut:

**Pasal 32**

(1) Penempatan tenaga kerja meliputi: 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, dilaksanakan dengan mendahulukan penduduk setempat, obyektif, dan sesuai persyaratan jabatan yang telah ditentukan Pemberi Kerja. (3) Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bahwa apabila merujuk pada pasal 1, pasal 18, 29, 31, dan 32 tersebut diatas penyusunan rancangan peraturan daerah yang akan dibentuk di

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

wilayah Pemerintah Kota Sukabumi harus sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

## **BAB IV**

### **LANDASAN FILOSOFIS, YURIDIS DAN SOSIOLOGIS**

#### **A. LANDASAN FILOSOFIS**

Mengenai landasan filosofis ketenagakerjaan, yang menjadi acuan dalam norma dasar telah memberikan landasan bagi aturan dasar yang merupakan tatanan suatu negara dalam bentuk Undang-Undang Dasar atau konstitusi tertulis, maka aturan dasar tersebut pada gilirannya merupakan landasan hukum perundang-undangan (*gesetzesrecht*) yang berlaku dalam negara.<sup>68</sup> Oleh karena itu, UUD 1945 sebagai landasan konstitusional merupakan arah politik hukum ketenagakerjaan nasional yang dimuat pada Alinea Keempat Pembukaan UUD 1945, yaitu: “...melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum...” yang berkorelasi dengan Pasal 1 ayat (3) UUD 1945, bahwa: “Negara Indonesia adalah negara hukum”.

Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 tersebut dapat dikorelasikan dengan pasal-pasal yang mengatur tentang ketenagakerjaan, seperti Pasal 27 ayat

---

<sup>68</sup> Ni'matul Huda, Negara Hukum, Demokrasi & Judicial Review, UII Press, Yogyakarta, 2005, hlm. 52.



**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

(2) yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 28D ayat (2) berbunyi: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Kemudian dipertegas oleh Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, sebagai berikut: “Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”.

Menurut Ismail Sunny, ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 di atas merupakan a paper constitutional atau a semantic constitutional dengan mengakui hak warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan,<sup>25</sup> maka sebenarnya Indonesia telah bertekad dan memutuskan untuk melenyapkan pengangguran, sehingga negara berani memasukan pasal tersebut dalam konstitusinya.<sup>26</sup> Oleh karena itu, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 harus ditafsirkan sebagai berikut: <sup>69</sup>

*“...bahwa pemerintah berkewajiban untuk memberantas pengangguran dan harus mengusahakan supaya setiap warga negara bisa mendapat pekerjaan dengan nafkah yang layak untuk hidup, bukan hanya asal bekerja*

---

<sup>69</sup> R. Wiyono, Garis Besar Pembahasan dan Komentari UUD 1945, Alumni, Bandung, 1976, hlm. 194-195.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

*saja sekalipun dengan penindasan atau eksploitasi, melainkan harus layak untuk penghidupan”.*

Secara fundamental hukum ketenagakerjaan Indonesia bukan hanya harus berlandaskan pada Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), Pasal 28I ayat(2) UUD 1945, tetapi berlandaskan pula pada Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang mengatur tentang dasar perekonomian negara Indonesia yang secara historis pernah dikemukakan oleh Moch. Hatta yang memberikan konseptual Pasal 33 dengan istilah demokrasi ekonomi dengan mengedepankan kemakmuran rakyat dan bukan kemakmuran orang perseorangan, sehingga perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan.<sup>70</sup>

Sementara itu, di dalam UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur lebih lanjut mengenai arah kebijakan pemerintah dalam pembangunan hukum ketenagakerjaan adalah dengan mengikutsertakan unsur dunia usaha dan masyarakat, melakukan pembinaan terhadap segala kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan yang pelaksanaannya dilakukan secara terpadu dan terkoordinasi. Apabila mengkaji hakikat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang

---

<sup>70</sup> Muh. Hatta dalam Sri Bintang Pamungkas, Pokok-pokok Pikiran tentang Demokrasi Ekonomi dan Pembangunan, Yayasan Daulat Rakyat, Jakarta, 1996, hlm. 1.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

menyandang nama besar sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah suatu undangundang yang memberikan perlindungan pada tenaga kerja bukan pada pekerja. Hal ini dapat diketahui pada dasar filosofis terbentuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dapat dilihat dari konsiderans menimbang huruf a, huruf b, dan huruf c sebagai berikut:

a. bahwa 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 UndangUndang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;

c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan”.

Dasar filosofis yang ditetapkan oleh pembuat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini, ternyata tidak konsisten. Hal ini tampak dalam rumusan konsiderans menimbang huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

*“Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.*

Sementara itu, pembangunan hukum ketenagakerjaan, sasarannya diarahkan kepada pembinaan tenaga kerja untuk:

- a. Mewujudkan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara optimum serta menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

- c. Mewujudkan terselenggaranya pelatihan kerja yang berkesinambungan guna meningkatkan kemampuan, keahlian, dan produktivitas tenaga kerja.
- d. Menyediakan informasi pasar kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan tenaga kerja pada pekerjaan yang tepat.
- e. Mewujudkan tenaga kerja mandiri.
- f. Menciptakan hubungan yang harmonis dan terpadu antara pelaku proses produksi barang dan jasa dalam mewujudkan hubungan industrial Pancasila.
- g. Mewujudkan kondisi yang harmonis dan dinamis dalam hubungan kerja yang meliputi terjaminnya hak pengusaha dan pekerja.
- h. Memberikan perlindungan tenaga kerja yang meliputi keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan, jamsostek, serta syarat kerja.

## **B. LANDASAN SOSIOLOGIS**

Landasan sosiologis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk memenuhi

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

kebutuhan masyarakat terkait tanggung jawab sosial perusahaan. Landasan sosiologis berkenaan dengan perkembangan masalah dan kebutuhan masyarakat dan negara.

Dalam merespon perkembangan ketenagakerjaan oleh Pemerintah Daerah menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Sukabumi berkomitmen untuk mengatur, memenuhi dan melindungi hak atas masyarakat dalam ketenagakerjaan.

Adapun saat ini kelangsungan hidup manusia sangat bergantung akan pemenuhan kebutuhan baik sandang, pangan, dan papan. Setiap manusia harus bekerja karena dengan bekerja, maka manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut. Dalam perkembangannya hubungan pekerja dengan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja yang melahirkan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, baik pengusaha maupun pekerja.

Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan serasi antara pekerja dan pengusaha tidaklah mudah. Upaya penegakan hak dan kewajiban pekerja, serta hak dan kewajiban pengusaha baik bersifat normatif maupun non-normatif, diharapkan dapat menghasilkan suatu kondisi yang kondusif, aman, dan nyaman untuk melakukan pekerjaan baik bagi pekerja maupun pengusaha. Kondisi tersebut juga diharapkan dapat

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

meningkatkan produktivitas kerja sebagai salah satu syarat dalam peningkatan kesejahteraan pekerja.

Dalam pranata hukum disebutkan bahwa buruh atau pekerja merupakan mitra pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia dapat diwujudkan melalui membentuk serikat pekerja atau serikat buruh.

Hukum Perburuhan atau ketenagakerjaan merupakan seperangkat aturan dan norma baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan Industrial antara pengusaha, disatu sisi, dan pekerja atau buruh disisi yang lain. Syarat dalam mencapai kesuksesan pembangunan nasional adalah kualitas dari sumber daya manusia Indonesia itu sendiri yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijaksanaan pokok yang sifatnya menyeluruh di semua sektor. Dalam hubungan ini program-program pembangunan sektoral maupun regional perlu senantiasa mengusahakan terciptanya perluasan kesempatan kerja sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepadan. Dengan jalan demikian maka disamping peningkatan produksi sekaligus dapat dicapai pemerataan hasil pembangunan, karena adanya perluasan partisipasi masyarakat secara aktif di dalam pembangunan.

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan banyak peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan keterampilan yang khusus lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerja wanita. Tuntutan ekonomi yang mendesak dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin, dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja wanita. Tidak hanya pada tenaga kerja wanita yang sudah dewasa yang sudah dapat digolongkan pada angkatan kerja.



### **C. LANDASAN YURIDIS**

Landasan yuridis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk mengatasi permasalahan hukum atau mengisi kekosongan hukum dengan mempertimbangkan aturan yang telah ada, yang akan diubah, atau yang akan dicabut guna menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat. Landasan yuridis menyangkut persoalan hukum yang berkaitan dengan substansi atau materi yang diatur sehingga perlu dibentuk Peraturan Perundang-Undangan yang baru. Beberapa persoalan hukum itu, antara lain, peraturan yang sudah ketinggalan, peraturan yang tidak harmonis atau tumpang tindih, jenis peraturan yang lebih rendah dari Undang-Undang sehingga daya berlakunya lemah, peraturannya sudah ada tetapi tidak memadai, atau peraturannya memang sama sekali belum ada.

Secara komprehensif Bab III tentang Evaluasi dan Analisis Peraturan Perundang-undangan terkait telah membahas analisis dan evaluasi berbagai peraturan perundang-undangan terkait. Sebagai dasar pertimbangan dari landasan Yuridis dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 UUD 1945 yang menyatakan: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

amandemen UUD 1945 yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28d ayat (2) UUD 1945. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, perlu perencanaan yang matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.

Saat ini kelangsungan hidup manusia sangat bergantung akan pemenuhan kebutuhan baik sandang, pangan, dan papan. Setiap manusia harus bekerja karena dengan bekerja, maka manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut. Dalam perkembangannya hubungan pekerja dengan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja yang melahirkan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, baik pengusaha maupun pekerja.

Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan serasi antara pekerja dan pengusaha tidaklah mudah. Upaya penegakan hak dan kewajiban pekerja, serta hak dan kewajiban pengusaha baik bersifat normatif maupun non-normatif, diharapkan dapat menghasilkan suatu kondisi yang kondusif, aman, dan nyaman untuk melakukan pekerjaan baik bagi pekerja maupun pengusaha. Kondisi tersebut juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja sebagai salah satu syarat dalam peningkatan kesejahteraan pekerja. Peningkatan kesejahteraan pekerja

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi bagi pengusaha. Hal tersebut sejalan dengan tujuan nasional Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam Pasal 27 UUD 1945 yang secara jelas disebutkan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja disebutkan bahwa buruh atau pekerja merupakan mitra pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia dapat diwujudkan melalui membentuk serikat pekerja atau serikat buruh.

Hukum Perburuhan atau ketenagakerjaan merupakan seperangkat aturan dan norma baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan Industrial antara pengusaha, disatu sisi, dan pekerja atau buruh disisi yang lain. Syarat dalam mencapai kesuksesan pembangunan nasional adalah kualitas dari sumber daya manusia Indonesia itu sendiri yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya.

Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijaksanaan pokok yang sifatnya menyeluruh di semua sektor. Dalam hubungan ini program-program pembangunan sektoral maupun regional perlu senantiasa mengusahakan terciptanya perluasan kesempatan kerja sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepadan. Dengan jalan demikian maka disamping peningkatan produksi sekaligus dapat dicapai pemerataan hasil pembangunan, karena adanya perluasan partisipasi masyarakat secara aktif di dalam pembangunan.

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan banyak peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan keterampilan yang khusus lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerja wanita. Tuntutan ekonomi yang mendesak dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin, dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja wanita. Tidak

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

hanya pada tenaga kerja wanita yang sudah dewasa yang sudah dapat digolongkan pada angkatan kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan buruh diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 67-101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan. Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban bagi para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi.

Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia.

Apabila dilihat dari banyaknya peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah yang mengatur tentang keselarasan hubungan kerja

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

antara pekerja dan pengusaha, maka seharusnya permasalahan dan kesenjangan ataupun perselisihan yang timbul antara pekerja dan pengusaha dalam lingkungan kerja sudah dapat dicegah dan diatasisecara mudah. Kemudian kewajiban dan hak antara pekerja dan pengusaha juga sudah dapat terpenuhi, pekerja mendapatkan kesejahteraan kerja baik dari segi ekonomi maupun keamanan dan kenyamanan kerja, dan pengusaha mendapatkan hasil produksi kerja yang berkualitas baik sesuai dengan tuntutan kerja yang diberikan kepada pekerja.

Dalam Ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. 1 Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Hal itu dapat kita lihat bahwa, untuk memenuhi kebutuhan masyarakat faktor tenaga kerja harus diperhatikan. Mulai dari pembinaan, pengarahan dan perlindungan tenaga kerja. Semata-mata untuk menciptakan proses pembangunan dan kesejahteraan. Ditambah dengan

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

jumlah penduduk yang sangat besar, itu merupakan salah satu modal yang sangat penting.

## **BAB V**

### **SASARAN, JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH**

Salah satu tujuan penyusunan Naskah Akademik adalah menghasilkan ruang lingkup materi muatan, rumusan sasaran yang diwujudkan, arah dan jangkauan pengaturan yang tepat untuk diatur dalam peraturan daerah, dari evaluasi dan analisis dari bab-bab sebelumnya maka dapat disusun pokok-pokok ranperda tentang ketenagakerjaan meliputi:

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
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya



**A. Sasaran**

1. Meningkatkan kualitas kehidupan serta pembangunan di berbagai sector untuk mewujudkan masyarakat Kota Sukabumi yang Religius, Nyaman, Amanah, Sejahtera melalui peningkatan kualitas pelayanan ketenagakerjaan.
2. Meningkatkan kesejahteraan warga kota Sukabumi.

**B. Jangkauan Pengaturan**

1. Pengaturan tentang ketenagakerjaan guna mengatur terkait hak dan kewajiban antara pencari kerja dan pelaku usaha.
2. Diarahkan untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja

**C. Arah pengaturan**

1. Penegasan hak dan kewajiban tenaga kerja
2. Perluasan ruanglingkup ketenagakerjaan
3. Informasi ketenagakerjaan, Penempatan kerja , Pengaturan lembaga penempatan tenaga kerja.

**D. Ruang Lingkup Materi Muatan**

**1. Ketentuan Umum**

Pada ketentuan umum akan diuraikan berbagai definisi yang akan digunakan dalam Ranperda ketenagakerjaan. Adapun definisi tersebut antara lain:

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

- a. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
- b. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- c. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- e. Pengusaha adalah :
  - orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;
  - orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya;
  - orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

- f. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya di singkat PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
- g. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
- h. Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
- i. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang berusaha dibidang pelayanan penempatan tenaga kerja di dalam negeri.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

- j. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah bursa kerja di satuan pendidikan menengah, perguruan tinggi dan di lembaga pelatihan kerja yang melakukan pelayanan penempatan tenaga kerja khusus untuk alumninya.
- k. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
- l. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKIS adalah Perusahaan berbadan hukum yang telah memperoleh ijin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.
- m. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan kerja baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.
- n. 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

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

atau pekerjaan.

- o. Balai Latihan Kerja adalah Balai Latihan Kerja Pemerintah Kota Sukabumi.
- p. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
- q. Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas dan kelaitas.
- r. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
- s. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat- syarat kerja dan tata tertibPerusahaan.
- t. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

- u. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
- v. Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disingkat PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
- w. Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang selanjutnya disingkat SP/SB 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

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

- x. Organisasi Pengusaha adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi, strata, kepengurusan atau ciri-ciri alamiah tertentu.
- y. Organisasi Perusahaan Sejenis adalah Perkumpulan Pengusaha dalam sektor yang sama yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi dan strata kepengurusan.
- z. Lembaga Kerjasama Bipartit yang selanjutnya disebut LKS Bipartit forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

Lembaga Kerjasama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh dan pemerintah. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan.

Perusahaan Pemborong Pekerjaan adalah Perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pemborongan sebagian pekerjaan dari Perusahaan pemberi pekerjaan.

Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh yang selanjutnya disingkat PPJP/B adalah Perusahaan yang berbentuk badan hukum perseroan terbatas yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang Perusahaan pemberi pekerjaan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut K3 adalah ketentuan normatif yang bersifat tehnik untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh di tempat kerja.



**2. Materi Yang Akan Diatur**

**a. Perencanaaan Tenaga Kerja**

Pemerintah daerah berkewajiban menyusun dasar acuan dalam kebijaksanaan pembangunan ketenagakerjaan

**b. Laporan Ketenagakerjaan**

Pengusaha wajib melaporkan data ketenagakerjaan secara tertulis kepada dinas untuk memenuhi kebutuhan data ketenagakerjaan.

**c. Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja**

Pengumpulan informasi lowongan kerja perusahaan untuk pelayanan penempatan tenaga kerja

**d. Penggunaan Tenaga Kerja Asing**

Penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dan wajib memiliki sertifikasi dan izin

**e. Perluasan Kesempatan Kerja**

Dengan mendayagunakan sumber daya alam, sumberdaya manusia, teknologi tepat guna dengan mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

**f. Pelatihan, Pemagangan**

- Pelatihan berbasis kompetensi dengan berdasar : berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
- berbasis pada standar kompetensi kerja;
- pada akhir pelatihan dilakukan sertifikasi kompetensi kerja;
- merupakan bagian integral dari pengembangan profesionalisme; dan
- diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

**g. Hubungan Industrial**

Hubungan Industrial dilaksanakan dengan :

- Perjanjian Kerja;
- Peraturan Perusahaan;
- PKB;
- Peraturan perundang- undangan ketenagakerjaan;
- SP/SB;
- Organisasi Pengusaha;
- Lembaga Kerja Sama Bipartit;
- Lembaga kerja Sama Tripartit; dan

- Lembaga Penyelesaian Perselisihan
- Hubungan Industrial.

**h. Perjanjian Kerja**

Perusahaan yang melaksanakan hubungan kerja wajib memuat perjanjian kerja secara tertulis dan ketentuan mengenai perjanjian kerja berpedoman pada peraturan perundang-undangan

**i. Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan**

Peyerahan pelaksanaan pekerjaan dapat memprioritaskan perusahaan pemborong penyedia jasa pekerja yang berdomosili di daerah

**j. Kesejahteraan Pekerja**

Perusahaan yang menerapkan hubungan kerja dengan cara perjanjian kerja waktu tertentu wajib membayar upah pekerja/buruh lebih besar dari upah minimum yang berlaku

**k. Pekerja Perempuan, Anak dan Disabilitas**

Pemerintah Daerah memberikan perlindungan Tenaga Kerja perempuan, anak dan disabilitas dan berpedoman pada peraturan perundang-undangan

**l. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Dalam rangka melindungi pekerja/buruh dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, perusahaan wajib membentuk panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3) dan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja. Bahwa pekerja wajib menggunakan alat pelindung diri

**m. Pembinaan dan Pengendalian**

Pembinaan dan Pengendalian Peraturan Daerah ini dilaksanakan oleh Dinas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**n. Penyidikan**

Dalam melaksanakan tugas penyidikan, para pejabat penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berwenang:

- menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana;
- melaksanakan tindakan pertama pada saat itu ditempat kejadian dan melakukan pemeriksaan;

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

- menyuruh berhenti seorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;
- melakukan penyitaan benda atau surat;
- mengambil sidik jari dan memotret seseorang;
- memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
- mendatangkan tenaga ahli yang diperlukan dalam hubungan dengan pemeriksaan perkara;
- mengadakan penghentian penyidikan setelah mendapat petunjuk dari penyidik bahwa tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui penyidik memberitahukan hal tersebut kepada Penuntut Umum, tersangka atau keluarganya;
- mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggung jawabkan.

Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada membuat berita acara setiap tindakan tentang:

- pemeriksaan tersangka;
- pemasukan rumah;

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

- penyitaan benda;
- pemeriksaan surat;
- pemeriksaan saksi; dan
- pemeriksaan ditempat kejadian dan mengirimkannya berkasnya kepada Pengadilan Negeri melalui penyidik Polisi Negara Republik Indonesia.

**o. Ketentuan Pidana**

**p. Ketentuan Penutup**

- 1) Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah bursa kerja di satuan pendidikan menengah, perguruan tinggi dan di lembaga pelatihan kerja yang melakukan pelayanan penempatan tenaga kerja khusus untuk alumninya.
- 2) Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
- 3) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKIS adalah Perusahaan berbadan hukum yang telah memperoleh ijin tertulis dari pemerintah untuk

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

menyelenggarakan penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

- 4) Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan kerja baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.
- 5) 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.
- 6) Balai Latihan Kerja adalah Balai Latihan Kerja Pemerintah Kota Sukabumi.
- 7) Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

- 8) Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas dan kelaitas.
- 9) Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
- 10) Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat- syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
- 11) 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 di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- 12) Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
- 13) Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disingkat PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh



yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

14) Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang selanjutnya disingkat SP/SB 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.

15) Organisasi Pengusaha adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi, strata, kepengurusan atau ciri-ciri alamiah tertentu.

16) Organisasi Perusahaan Sejenis adalah Perkumpulan Pengusaha dalam sektor yang sama yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi dan strata kepengurusan.

17) Lembaga Kerjasama Bipartit yang selanjutnya disebut LKS Bipartit forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu Perusahaan yang anggotanya

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

18) Lembaga Kerjasama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh dan pemerintah.

19) Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan.

20) Perusahaan Pemborong Pekerjaan adalah Perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pemborongan sebagian pekerjaan dari Perusahaan pemberi pekerjaan.

21) Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh yang selanjutnya disingkat PPJP/B adalah Perusahaan yang berbentuk badan hukum

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

perseroan terbatas yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang Perusahaan pemberi pekerjaan.

22) Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut K3 adalah ketentuan normatif yang bersifat tehnik untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh di tempat kerja.

## **BAB VI PENUTUP**

### **A. SIMPULAN**

1. Secara filosofis peraturan daerah ini dibentuk untuk menjamin bahwa pelaksanaan ketenagakerjaan tepat guna dan dapat berjalan dengan efektif dan pembentukan Peraturan Daerah telah memenuhi unsur filosofis karena tujuan atau hakikat penyelenggaraannya semata-mata untuk memenuhi dan melindungi hak warga negara, sebagaimana dijamin dalam UUD NKRI 1945 dan Pancasila.
2. Secara sosiologis pelaksanaan Raperda Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk memberi pengaruh positif terhadap masyarakat dalam hal peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat baik di bidang sosial, ekonomi, pendidikan, kesehatan, keagamaan, olahraga, dan lingkungan. Selain itu, untuk mewujudkan dan menumbuhkan komitmen bersama antara program-program pemerintah daerah dengan perusahaan yang berbentuk perseroan agar dapat terlaksana secara sistematis dan berkesinambungan dalam rangka percepatan pembangunan.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

3. Secara yuridis dalam implemntasinya penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Sukabumi, masih terdapat kekurangan dan belum dapat memenuhi kebutuhan hukum masyarakat mengenai pelayanan hak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi warga kota Sukabumi sehingga perlu diatur dengan Peraturan Daerah.

**B. SARAN**

Setelah peraturan daerah terkait Ketenagakerjaan ini diberlakukan, maka perlu segera ditindaklanjuti dengan pembuatan dokumen kebijakan dan system teknologi informasi terintegrasi untuk membuat *database* ketenagakerjaan yang dalam pelaksanaannya dapat dikerjasamakan dengan perguruan tinggi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **BUKU**

- Asshiddiqie, Jimly, 2006, *Perkembangan dan Konsolidasi Lembaga-Lembaga negara Pasca Reformasi*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jakarta, hal. 330 (Selanjutnya disebut Jimly Asshiddiqie II). Lihat juga Miriam Budiarjo, 2001, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2012, *Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi*, Sinar
- Astawa, I Gede Pantja dan Suprin Na'a, *Dinamika Hukum dan Ilmu Perundang-Undangan di Indonesia*, Alumni, Bandung, 2008,
- Azhary, 1995, *Negara Hukum Indonesia*, UI Press, Jakarta.
- Bessant, Judiths (et.al), 2006, *Talking Policy; How Sosial Policy in Made*, Crows Mest: Allen and Unwin.
- Cheeseman, Henry R., 2000, *Countemporary Business*, 3<sup>rd</sup> ed, Upper Saddle River, New Jersey.
- Cohon dan Uphoff, 1990, *Pembangunan Masyarakat*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Farobi, Yogi Eka Khalid, *Kemiskinan dan Pemberdayaan Masyarakat, dalam Demokrasi Ekonomi, Koperasi dan Pembengembangan Ekonomi Kerakyatan*, Averroes Press.
- Hadjon, Philipus M., "Analisis Terhadap UU No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentuka Peraturan Perundang-undangan", Implementasi UU No.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

- 10 Tahun 2004 dalam Legislasi Daerah Berdasarkan UU No. 32 Tahun 2004", Surabaya, 2005
- Hartono, CF.G Sunaryati, "Landasan, Kerangka, dan Materi Sistem Hukum Nasional Kita, 1986.
- Indrati, Maria Farida, *Imu Perundang-Undangan: Proses dan Teknik Pembentukannya 1*, Yogyakarta: Kanisius.
- Ishaq, 2009, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafia, Jakarta.
- J. Thomas Lindblad, et.al, 2002, *Fondasi Historis Ekonomi Indonesia*, diterjemahkan oleh S. Nawianto, Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta.
- Marbun, S.F, 2001, *Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta.
- Petrus CKI Bello, 2013, *Ideologi Hukum Refleksi Filsafat Atas Ideology Dibalik Hukum*, Insan Merdeka, Bogor.
- Riawan, Tjandra W., 2008, *Hukum Tata Negara*, Universitas Atmaja, Jakarta.
- Runokoy, Donald A, dalam SF. Marbun, dkk, *Op.Cit.*
- Salman, R. Otje, 1992, *Sosiologi Hukum Suatu Pengantar*, CV. Armio, Bandung.
- Sumekto, F.X. Adji, 2005, *Pembangunan Berkelanjutan Dalam Tatanan Sosial Yang Berubah*, Jurnal Hukum Progresif Vol. 1 Nomor 2 Oktober 2005.
- Sutrisno, 1995, *Menuju Masyarakat Yang Perspektif*, Kanisius, Jakarta.
- Tahiziduhu, Ndraha, 1990, *Pembangunan Masyarakat*, PT. Bina Cipta, Jakarta, hal.
- Van Der Vliet, I.C, *Het Wetsbegrip en Beginselen Van Behoorlijke Regelgeving*, VUGA Uitgeverij B.V's-Gravenhage, 1984.

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

**JURNAL**

William Agustinus Areros, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Efektivitas Birokrasi*, E-Journal "Acta Diuma" Volume IV, No.3, 2015

**UNDANG-UNDANG**

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918) ;
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3039);
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3201);
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour (Konvensi ILO No. 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak) (Lembaran Negara,



**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3941);

- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356);
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5256);
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

- Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6141).
  - Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3458);
  - Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3754);
  - Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
  - Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);

**NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

---

- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.250/MEN/XII/2008 tentang Klasifikasi dan Karakteristik Data dari Jenis Informasi Ketenagakerjaan;
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2011 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
- Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

**INTERNET**

Robert K. Merton, [http://en.wikipedia.org/wiki/Robert\\_K\\_Merton](http://en.wikipedia.org/wiki/Robert_K_Merton) dikunjungi  
10 Agustus 2020

