



**NASKAH AKADEMIK
RANCANGAN PERATURAN DAERAH
KABUPATEN BANYUMAS
TENTANG
PEMBERDAYAAN DAN PERLINDUNGAN
TENAGA KERJA LOKAL**

**BAPPEDALITBANG KABUPATEN BANYUMAS
TAHUN 2024**

PRAKATA

Segala puji dan syukur penyusun ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal ini dapat terselesaikan. Naskah akademik ini memuat pokok-pokok pikiran yang mendasari alasan pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.

Pembangunan ketenagakerjaan menjadi bagian integral dari pembangunan nasional yang bertujuan meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja. Pembangunan ketenagakerjaan semakin menjadi perhatian, karena permasalahan ketenagakerjaan semakin meningkat seiring dengan perkembangan zaman, atau era globalisasi. Permasalahan ini semakin kompleks ketika berkaitan dengan aspek ekonomi, sosial, dan politik. Oleh karena itu, perlu pengaturan yang komprehensif terkait pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja lokal, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial. Adanya pembinaan hubungan industrial bertujuan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Kabupaten Banyumas memiliki potensi ekonomi yang tinggi akibat sektor industri dan usaha sehingga memerlukan peningkatan jumlah tenaga kerja lokal. Pemerintah Kabupaten Banyumas telah berupaya dalam meningkatkan kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja sebagai strategi penanggulangan pengangguran. Untuk meningkatkan kompetensi pun telah dilakukan pelatihan dan uji sertifikasi sebagai modal utama tenaga kerja dalam mendapatkan pekerjaan. Dalam beberapa tahun terakhir, tantangan dan risiko terkait perlindungan tenaga kerja semakin kompleks. Semakin banyak tuntutan terkait upah yang layak, kondisi kerja, *outsourcing* dan tenaga kerja asing. Selain itu, aspek keselamatan kerja, hak-hak pekerja, dan keadilan dalam lapangan kerja.

Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menyebutkan bahwa Naskah Akademik adalah naskah hasil penelitian atau pengkajian hukum dan hasil penelitian lainnya terhadap suatu masalah tertentu yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah mengenai pengaturan masalah tersebut dalam suatu Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Daerah Provinsi, atau

Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota sebagai solusi terhadap permasalahan dan kebutuhan hukum masyarakat.

Penyusunan naskah akademik ini memperhatikan keberlakuan peraturan perundang-undangan terkait yang memuat kondisi hukum yang ada, keterkaitan antara semua produk perundang-undangan terkait, baik harmonisasi dan sinkronisasi secara vertikal dan horizontal, serta status dari peraturan perundang-undangan yang ada, termasuk peraturan perundang-undangan yang dicabut dan dinyatakan tidak berlaku serta peraturan perundang-undangan yang masih tetap berlaku karena tidak bertentangan dengan pengaturan yang sedang disusun. Dalam penyusunan pengaturan ini tentu juga memperhatikan aspek kearifan lokal yang ada serta memberikan ruang seluas-luasnya bagi para pemangku kepentingan dalam upaya pengembangan kesejahteraan masyarakat yang dapat memberikan nilai kemajuan bagi masyarakat dan Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas.

Penyusun juga mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membantu dalam penyusunan naskah akademik ini, baik secara moril ataupun materil. Karena tanpa bantuan berbagai pihak, penyusunan naskah akademik ini tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Disamping itu, penyusun juga menyadari bahwa penyusunan naskah akademik ini masih terdapat banyak kekurangan. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penyusun. Untuk itu, penyusun senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari pembaca demi penyempurnaan kajian ini.

Akhirnya, semoga naskah akademik ini dapat bermanfaat dan berguna bagi pembaca dan masyarakat luas di masa yang akan datang serta dapat dijadikan acuan ilmiah yang komprehensif dalam menyusun Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.

Purwokerto, Mei 2024

Kepala Bappedalitbang Kabupaten Banyumas



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PRAKATA	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penyusunan	6
D. Metode Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORETIS DAN PRAKTIK EMPIRIS	11
A. Kajian Teoretis	11
B. Kajian terhadap Asas/Prinsip.....	34
C. Kajian terhadap Praktik Penyelenggaraan, Kondisi yang Ada, serta Permasalahan yang Dihadapi Masyarakat	42
D. Kajian terhadap Penerapan Sistem Baru	66
BAB III EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT	69
BAB IV LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS	107
A. Landasan Filosofis	107
B. Landasan Sosiologis	112
C. Landasan Yuridis	114
BAB V JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN	116
A. Jangkauan dan Arah Pengaturan	116
B. Ruang Lingkup Materi Muatan	117
BAB VI PENUTUP	137
A. Kesimpulan	137
B. Rekomendasi	138
DAFTAR PUSTAKA	139
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara hukum berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945). Negara hukum menghendaki segala tindakan atau perbuatan penguasa mempunyai dasar hukum yang jelas atau ada legalitasnya baik berdasarkan hukum tertulis maupun berdasarkan hukum tidak tertulis (Zairin Harahap, 2001). Penegasan tersebut sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945, Negara Indonesia adalah Negara Hukum. Menurut Jimly Asshiddiqie (2007) dalam rumusan itu negara diidealkan bahwa: Yang harus dijadikan panglima dalam dinamika kehidupan berbangsa dan bernegara adalah hukum, bukan politik ataupun ekonomi. Dijadikannya hukum sebagai panglima dalam dinamika kehidupan berbangsa dan bernegara menunjukkan bahwa Indonesia menganut konsep negara hukum, dalam negara hukum pemerintah tidak boleh bersifat pasif itu artinya pemerintah harus membangun kesejahteraan masyarakatnya dengan cara mengatur kehidupan ekonomi dan sosial. Artinya, bahwa ketika negara melaksanakan kekuasaannya maka negara tunduk terhadap pengawasan hukum. Pelaksanaan kekuasaan di dalam negara hukum harus dijamin di dalam konstitusi sebagai norma dasar penyelenggaraan negara.

Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 mengamanatkan negara untuk 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. Pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata baik material dan spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945 dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, bersatu, dan berkedaulatan rakyat dalam suasana perikehidupan bangsa yang aman, tertib, dan dinamis dalam lingkungan yang merdeka, bersahabat, dan damai. Pembangunan nasional yang mencakup seluruh aspek kehidupan bangsa diselenggarakan bersama oleh masyarakat dan pemerintah. Masyarakat menjadi pelaku utama pembangunan, dan pemerintah berkewajiban mengarahkan, membimbing, melindungi, serta menumbuhkan suasana dan iklim yang menunjang.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia secara menyeluruh dengan tujuan mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur, baik secara materiil maupun spritual. Peran dan kedudukan ketenagakerjaan dalam pelaksanaan pembangunan nasional sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan. Pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal adalah fokus kajian dalam diskursus pembangunan berkelanjutan saat menghadapi tantangan global dan revolusi industri 4.0. yang makin dinamis. Pemerintah, industri, pengusaha dan masyarakat umum dituntut untuk responsif terhadap pentingnya membangun ekosistem kerja yang inklusif, adil, dan berkelanjutan. Pemberdayaan tenaga kerja lokal sebagai bagian dari arah kebijakan pembangunan nasional diarahkan untuk menciptakan lapangan kerja yang sesuai harapan dengan menyediakan pelatihan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan industri, dan memastikan bahwa pekerjaan tersedia untuk semua orang, maka di perlukan peta jalan pembangunan ketenagakerjaan yang terintegrasi dengan rencana pembangunan nasional yang berkelanjutan dan berkeadilan (May Linda Iswaningsih, 2021).

Pembangunan ketenagakerjaan menjadi bagian integral dari pembangunan nasional yang bertujuan meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja. Pembangunan ketenagakerjaan semakin menjadi perhatian, karena permasalahan ketenagakerjaan semakin meningkat seiring dengan perkembangan zaman, atau era globalisasi. Permasalahan ini semakin kompleks ketika berkaitan dengan aspek ekonomi, sosial, dan politik. Oleh karena itu, perlu pengaturan yang komprehensif terkait pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja lokal, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial. Adanya pembinaan hubungan industrial bertujuan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Jumlah penduduk Kabupaten Banyumas mengalami peningkatan selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2020 sebanyak 1.776.918 jiwa, terdiri penduduk laki-laki 894.695 jiwa dan penduduk perempuan sejumlah 882.223 jiwa. Sementara, pada tahun 2023 penduduk Kabupaten Banyumas sebanyak 1.806.013 jiwa, terdiri dari penduduk laki-laki 908.981 jiwa dan penduduk perempuan sejumlah 897.032 jiwa. Dengan peningkatan jumlah penduduk tersebut berimplikasi juga pada berbagai permasalahan dan pemenuhan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh pemerintah daerah, terutama kesediaan kebutuhan pekerjaan dan sarana prasarana kebutuhan yang lainnya.

Disisi lain, Kabupaten Banyumas memiliki potensi ekonomi yang tinggi akibat sektor industri dan usaha sehingga memerlukan peningkatan jumlah tenaga kerja lokal. Pemerintah Kabupaten Banyumas telah berupaya dalam meningkatkan kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja sebagai strategi penanggulangan pengangguran. Untuk meningkatkan kompetensi pun telah dilakukan pelatihan dan uji sertifikasi sebagai modal utama tenaga kerja dalam mendapatkan pekerjaan.

Dalam beberapa tahun terakhir, tantangan dan risiko terkait perlindungan tenaga kerja semakin kompleks. Semakin banyak tuntutan terkait upah yang layak, kondisi kerja, *outsourcing* dan tenaga kerja asing. Selain itu, aspek keselamatan kerja, hak-hak pekerja, dan keadilan dalam lapangan kerja. Terbukti dengan banyaknya aduan yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas melalui website <http://lapakaduan.banyumaskab.go.id/> yaitu pada tahun 2021 sebanyak 304 aduan, tahun 2022 sebanyak 155 aduan dan tahun 2023 sebanyak 116 aduan. Aduan-aduan tersebut terkait gaji yang belum sesuai UMK, PKWT, hak-hak karyawan di perusahaan, K3 perusahaan, lowongan untuk penyandang disabilitas dan lain-lain.

Perlindungan tenaga kerja sebagai bentuk hak asasi manusia saat ini tercantum dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja) serta peraturan pelaksanaannya.

Adanya berbagai peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan tersebut, dalam tataran empiris ternyata masih terdapat keluhan dari pihak pekerja dan pengusaha sehingga perlu evaluasi dan penyesuaian lebih lanjut. Selain itu, permasalahan yang timbul di Kabupaten Banyumas juga tidak cukup diatasi hanya mendasarkan pada peraturan perundang-undangan yang disusun Pemerintah Pusat saja. Tenaga kerja lokal memiliki peran dan kedudukan penting sebagai modal dasar, pelaku, dan tujuan pembangunan. Perlindungan menyeluruh dan terpadu diperlukan yang mencakup pemberdayaan, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, pembinaan dan pengawasan guna meningkatkan produktivitas, daya saing, dan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Banyumas. Hal ini menunjukkan perlunya penyusunan regulasi (peraturan daerah) komprehensif terkait pemberdayaan dan perlindungan bagi tenaga kerja lokal di Kabupaten Banyumas

Peraturan daerah pada hakekatnya adalah kebijakan publik untuk menyelenggarakan otonomi daerah dan tugas pembantuan. Peraturan daerah dibentuk selaras atau dalam kerangka mewujudkan tujuan otonomi daerah. Ketentuan mengenai pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia saat ini diatur di dalam:

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (UU PPPU);
2. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan; serta
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Peraturan Hukum Daerah (Permendagri PPHD).

Pasal 14 UU PPPU, Pasal 236 UU Pemda, dan Pasal 4 ayat (2) Permendagri PPHD, disebutkan bahwa Peraturan Daerah memuat materi muatan:

1. penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan; dan
2. penjabaran lebih lanjut ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

Selain materi muatan sebagaimana dimaksud di atas, Peraturan Daerah dapat memuat materi muatan lokal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 63 UU PPPU: Ketentuan mengenai penyusunan Peraturan Daerah Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 62 berlaku secara mutatis mutandis terhadap penyusunan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota. Hal itu berarti ketentuan penyusunan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota mendasarkan pada ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 62 UU PPPU. Berdasarkan hal tersebut, dalam penyusunan Peraturan Daerah Kabupaten sesuai Pasal 56 UU PPPU dapat dimaknai bahwa:

1. Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten dapat berasal dari DPRD Kabupaten atau Bupati.
2. Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disertai dengan penjelasan atau keterangan dan/atau naskah akademik.
3. Dalam hal Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten mengenai:
 - a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten;
 - b. pencabutan Peraturan Daerah Kabupaten; atau
 - c. perubahan Peraturan Daerah Kabupaten yang hanya terbatas mengubah beberapa materi,disertai dengan keterangan yang memuat pokok pikiran dan materi muatan yang diatur.

Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana diuraikan di atas, maka dalam pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas mengenai Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal ini perlu didahului dengan penelitian yang memadai. Mengenai hal-hal apa yang akan dan harus diatur, apa yang menjadi landasan filosofis, yuridis, dan sosiologisnya serta bagaimana asas-asasnya, sehingga dapat dipertanggungjawabkan secara akademis. Untuk itu, maka Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas merasa perlu untuk menyusun naskah akademik bagi pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas mengenai Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.

B. Identifikasi Masalah

Penyusunan naskah akademik Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Kabupaten Banyumas mengenai Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal memiliki karakteristik pokok masalah yang selanjutnya dapat diperinci sebagai berikut:

1. Permasalahan apa yang dihadapi terkait pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal serta bagaimana permasalahan tersebut dapat diatasi?
2. Bagaimanakah urgensi pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal?
3. Apa yang menjadi pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal?

4. Apa sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal?

C. Tujuan dan Kegunaan Penyusunan

Pasal 1 angka 11 UU PPPU menyebutkan bahwa Naskah Akademik adalah naskah hasil penelitian atau pengkajian hukum dan hasil penelitian lainnya terhadap suatu masalah tertentu yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah mengenai pengaturan masalah tersebut dalam suatu Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Daerah Provinsi, atau Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota sebagai solusi terhadap permasalahan dan kebutuhan hukum masyarakat.

Terkait dengan penjelasan di atas, dalam pandangan Hikmahanto Juwana (2006), Naskah Akademik diperlukan untuk menjawab sejumlah pertanyaan mendasar, yaitu: apa yang menjadi masalah di masyarakat? apa yang seharusnya diatur? apakah ketentuan yang hendak diatur cukup realistis? bagaimana infrastruktur pendukung untuk menegakkan aturan? adakah peraturan perundang-undangan yang berpotensi untuk berbenturan? bagaimana keberlakuannya di negara lain? Informasi serta pertanyaan demikian penting untuk dijawab agar pembentuk peraturan perundang-undangan lebih realistis dalam membuat peraturan perundang-undangan. Jawaban atas semua pertanyaan demikian amat logis untuk dicantumkan dalam Naskah Akademik.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan penyusunan Naskah Akademik ini adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan permasalahan yang dihadapi terkait pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal serta cara-cara mengatasi permasalahan tersebut.
2. Merumuskan permasalahan hukum yang dihadapi sebagai alasan pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.
3. Merumuskan pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal.
4. Merumuskan sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan dalam Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal.

Kegunaan naskah akademik adalah sebagai pedoman dan bahan awal yang memuat gagasan tentang urgensi, pendekatan, jangkauan, arah pengaturan, ruang lingkup dan materi muatan Rancangan Peraturan Daerah. Naskah akademik berperan sebagai “*quality control*” yang sangat menentukan kualitas suatu produk hukum. Naskah akademik memuat seluruh informasi yang diperlukan untuk mengetahui landasan pembuatan suatu peraturan perundang-undangan yang baru, termasuk tujuan dan isinya (Yuliandri, 2009). Naskah akademik juga merupakan potret ataupun peta tentang berbagai hal terkait dengan peraturan perundang-undangan yang hendak diterbitkan.

Naskah akademik dapat juga berfungsi untuk memberi arah kepada para pemangku kepentingan (*stakeholders*) dan perancang (*drafter*). Pemangku kepentingan, terutama yang menduduki posisi sebagai pengambil kebijakan akan mendapat informasi yang memadai dalam pengambilan keputusan. Sedangkan bagi perancang akan berfungsi sebagai acuan untuk dapat menentukan apa yang akan diatur dan diterjemahkan ke dalam kalimat hukum. Adapun kegunaan disusunnya naskah akademik ini adalah sebagai acuan atau referensi dalam proses penyusunan dan pembahasan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal dan sebagai dasar penelitian yang komprehensif sehingga memiliki tingkat validitas yang dapat dipertanggungjawabkan, serta sebagai sarana menciptakan tatanan peraturan perundang-undangan yang baik, berkualitas, dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

D. Metode Penelitian

Penyusunan naskah akademik pada dasarnya merupakan suatu kegiatan penelitian sehingga digunakan metode penyusunan naskah akademik yang berbasiskan metode penelitian hukum atau penelitian lain. Dalam mengadakan suatu penelitian ilmiah jelas harus menggunakan metode, karena ciri khas ilmu adalah dengan menggunakan metode. Metode berarti penyelidikan yang berlangsung menurut suatu rencana tertentu. Menempuh suatu jalan tertentu untuk mencapai tujuan, artinya peneliti tidak bekerja secara acak-acakan. Langkah-langkah yang diambil harus jelas serta ada pembatasan-pembatasan tertentu untuk menghindari jalan yang menyesatkan dan tidak terkendalikan (Johny Ibrahim, 2006).

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan Naskah Akademik ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan

dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka (Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2015). Menurut Johnny Ibrahim (2006), penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam pengumpulan bahan hukum adalah dengan cara melakukan inventarisasi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian, studi kepustakaan, *internet browsing*, telaah artikel ilmiah, telaah karya ilmiah, dan studi dokumen.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer dalam penelitian hukum ini berupa Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) dan peraturan perundang-undangan terkait. Sedangkan bahan hukum sekunder dalam penelitian ini berupa buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan. Bahan hukum sekunder disini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.

Empat (4) komponen aktivitas utama yang telah dilaksanakan dalam studi ini adalah (1) pengumpulan data/informasi, (2) analisis data, dan (3) penulisan laporan dan (4) lokakarya hasil.

1. Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data ini dilakukan dengan cara:

a. Studi Literatur dan Dokumen

Studi ini dilakukan dengan mempelajari peraturan perundang-undangan yang mengatur kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas serta publikasi ilmiah yang relevan.

b. Verifikasi Data di Lapangan

Pengamatan langsung ke lapangan dimana terdapat banyak isu, dilakukan untuk tujuan verifikasi data sekunder. Kegiatan ini diharapkan bisa memberikan gambaran yang lebih nyata tentang apa yang sesungguhnya ada dan terjadi di tengah masyarakat. Verifikasi data ini diharapkan dapat menghindari atau meminimalisir kemungkinan manipulasi atau dramatisasi yang mungkin dilakukan demi kepentingan-kepentingan tertentu.

c. Konsultasi Publik

Konsultasi publik dilakukan sebagai langkah awal dalam menjaring materi yang akan diatur dalam rancangan peraturan daerah. Konsultasi publik ini dilaksanakan sejalan dengan paradigma yang berkembang sekarang

bahwa dalam menyusun kebijakan dan peraturan, Pemerintah perlu melibatkan masyarakat agar peraturan yang dikeluarkan adalah peraturan yang partisipatif sehingga akan aplikatif dan mudah untuk diimplementasikan. Disamping sebagai bahan kajian, hasil konsultasi ini juga menjadi alat pengecekan silang (*cross check*) terhadap informasi atau data yang didapatkan dari semua pemangku kepentingan (*stakeholders*). Konsultasi publik ini dilakukan dengan instansi terkait dan para pemangku kepentingan ditingkat Kabupaten Banyumas.

2. Analisis Data

Data yang telah didapatkan dari berbagai macam sumber dan cara di muka masih bersifat acak dan tingkat kesahihan (*validitas*)nya pun masih harus diuji. Dalam tahap ini data akan diseleksi dengan cermat dan diverifikasi sebelum kemudian ditata demi kemudahan proses analisis. Mengingat pokok permasalahan yang tidak hanya bersifat teknis tetapi juga sosial yang berarti menyangkut dinamika kehidupan masyarakat maka data yang masuk dapat dipisahkan kedalam dua kategori, yaitu (1) data saintifik dan (2) data alternatif.

Data saintifik didapatkan dengan menggunakan kaidah-kaidah keilmuan sehingga kebenarannya lebih bisa dipertanggungjawabkan. Data ini meliputi diantaranya teori-teori dan naskah peraturan perundang-undangan. Selanjutnya, data alternatif didapatkan melalui proses informal, misalnya melalui wawancara dan observasi lapangan pada waktu melakukan verifikasi data dan pertemuan dengan tokoh-tokoh masyarakat, instansi terkait dan/atau para pemangku kepentingan ditingkat Kabupaten Banyumas dalam lokakarya. Kesahihan jenis data terakhir ini memang tidak sekuat data saintifik tetapi kegunaannya tidak bisa diabaikan. Sumber data alternatif ini bisa berasal dari otoritas orang-orang yang berpengaruh dalam masyarakatnya (*key persons*), tradisi, *common sense*, mitos, dan pengalaman pribadi. Diperlukan kehati-hatian dalam menyeleksi dan mengolah data alternatif ini tetapi merupakan kesalahan bila jenis data ini diabaikan.

Dalam penelitian ini, metode analisis bahan hukum dilakukan secara deduktif. Bahan hukum yang diperoleh dalam penelitian akan penulis uraikan dan hubungkan sedemikian rupa, sehingga disajikan dalam penulisan yang lebih sistematis guna menjawab permasalahan yang telah dirumuskan (Johny Ibrahim, 2006). Menurut Peter Mahmud Marzuki (2005) metode deduktif yaitu berpangkal dari prinsip-prinsip dasar, kemudian peneliti tersebut menghadirkan objek yang hendak diteliti. Sistematis disini maksudnya adalah

keseluruhan data yang diperoleh akan dihubungkan dengan data yang lainnya, serta dihubungkan dengan pokok permasalahan yang diteliti sehingga merupakan satu kesatuan yang utuh yang didahului dengan pendahuluan, yang berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian. Dilanjutkan dengan kajian teoris dan praktik empiris, yang kemudian diteruskan dengan evaluasi dan analisis peraturan perundang-undangan, landasan filosofis, landasan sosiologis, landasan yuridis, jangkauan, arah pengaturan, dan ruang lingkup materi muatan, serta diakhiri dengan kesimpulan dan rekomendasi.

3. Penulisan Laporan

Penulisan laporan yang berisi naskah akademik ini disusun secara sistematis. Sistematis disini maksudnya adalah keseluruhan data yang diperoleh akan dihubungkan dengan data yang lainnya, serta dihubungkan dengan pokok permasalahan yang diteliti sehingga merupakan satu kesatuan yang utuh.

4. Lokakarya Hasil

Laporan akhir yang terdiri dari naskah akademik dan rancangan peraturan daerah sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam proses ini didiskusikan dalam sebuah lokakarya dan dihadiri oleh peserta yang mewakili instansi terkait dan para pemangku kepentingan di tingkat Kabupaten Banyumas. Laporan akhir selanjutnya direvisi berdasarkan berbagai masukan, saran dan kritik yang disampaikan dalam lokakarya tersebut. Hasil revisi selanjutnya akan dilanjutkan kepada instansi terkait (eksekutif) dan DPRD untuk dibahas sesuai dengan mekanisme yang diamanatkan oleh UU PPPU.

BAB II

KAJIAN TEORETIS DAN PRAKTIK EMPIRIS

A. Kajian Teoretis

Pada lazimnya, kajian teori memberikan rujukan teori-teori yang mendukung atau relevan dengan topik tulisan yang bersangkutan. Diutamakan teori-teori tersebut berkaitan langsung dengan pokok masalahnya. Teori ini bermanfaat untuk memberikan dukungan analisis terhadap topik yang sedang dikaji (Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010). Guna menjawab isu hukum yang sedang dihadapi dan sebagai landasan berpikir dalam memecahkan masalah serta untuk memberikan dukungan analisis dalam pembahasan yaitu mengenai Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal, penyusun menggunakan dan menguraikan mengenai teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Pemerintah Daerah

Pasal 1 ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 menyatakan bahwa Negara Indonesia adalah negara kesatuan yang berbentuk republik. Konsekuensi logis sebagai Negara kesatuan adalah dibentuknya pemerintah Negara Indonesia sebagai pemerintah nasional untuk pertama kalinya dan kemudian pemerintah nasional tersebutlah yang kemudian membentuk daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Kemudian Pasal 18 ayat (2) dan ayat (5) UUD NRI Tahun 1945 menyatakan bahwa pemerintahan daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dan diberikan otonomi yang seluas-luasnya. Lebih lanjut, Pasal 1 angka 3 UU Pemda mengatur bahwa pemerintah daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

Istilah otonomi daerah secara etimologi berasal dari kata latin yaitu “*autos*” yang berarti “sendiri”, dan “*nomos*” yang berarti “aturan”. Berdasarkan pengertian secara etimologi, S.L.S. Danuredjo dalam Bayu Suryaningrat (2003) memberikan arti otonomi sebagai *zetwetgeving* atau pengundangan sendiri. Sedangkan Saleh Syarif memberi arti mengatur atau memerintah sendiri. Otonomi daerah memberikan peluang yang besar kepada daerah. Peluang besar tersebut dikarenakan adanya penyerahan urusan yang diberikan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah. Hal tersebut juga

diungkapkan oleh A.W Widjaja (2001) sebagai berikut: Otonomi daerah adalah penyerahan urusan pemerintah kepada pemerintah daerah yang bersifat operasional dalam rangka sistem birokrasi pemerintahan.

Pemerintah daerah merupakan sub sistem dari pemerintah NKRI. Oleh karena itu, segala tujuan dan cita-cita yang diamanatkan dalam pembukaan UUD NRI Tahun 1945 adalah juga merupakan cita-cita dan tujuan pemerintah daerah yang harus dicapai. Dengan dilaksanakannya asas desentralisasi, pemerintah daerah menjadi pemegang kendali bagi pelaksanaan pemerintah di daerah. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, ada beberapa prinsip daerah yang menjadi pegangan oleh aparat pemerintahan dalam menggerakkan administrasi pemerintahan atau manajemen pemerintahan. Prinsip-prinsip dasar tersebut disebut dengan asas-asas pemerintahan. Sentralisasi, dekonsentrasi, dan desentralisasi adalah konsep-konsep yang berhubungan dengan pengambilan keputusan dalam organisasi termasuk dalam organisasi Negara. Pemerintah daerah sebagai kepanjangan tangan pemerintah pusat mengatur masyarakat dengan beberapa asas pemerintahan. Asas pemerintahan daerah sebagai dasar pelaksanaan pemerintahan daerah meliputi asas desentralisasi, dekonsentrasi, otonomi daerah dan tugas pembantuan (Muhammad Fauzan, 2006).

Politik hukum otonomi daerah berdasarkan UUD NRI Tahun 1945 hasil amandemen sebagaimana telah diutarakan di atas, telah membawa paradigma baru penyelenggaraan pemerintahan daerah, dimana ada 7 paradigma baru yakni (Muhammad Fauzan, 2013):

- a. Prinsip daerah mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan;
- b. Prinsip menjalankan otonomi seluas-luasnya;
- c. Prinsip kekhususan dan keragaman daerah;
- d. Prinsip mengakui dan menghormati kesatuan masyarakat hukum adat beserta hak-hak tradisionalnya;
- e. Prinsip mengakui dan menghormati pemerintahan daerah yang bersifat khusus dan istimewa;
- f. Prinsip badan perwakilan dipilih langsung dalam suatu pemilihan umum;
- g. Prinsip hubungan Pusat dan Daerah harus dilaksanakan secara selaras dan adil.

Pemberian otonomi yang seluas-luasnya kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat. Di samping itu melalui otonomi luas, dalam lingkungan strategis globalisasi, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem NKRI.

Pemberian otonomi yang seluas-seluasnya kepada daerah dilaksanakan berdasarkan prinsip negara kesatuan. Dalam negara kesatuan kedaulatan hanya ada pada pemerintahan negara atau pemerintahan nasional dan tidak ada kedaulatan pada daerah. Oleh karena itu, seluas apa pun otonomi yang diberikan kepada daerah, tanggung jawab akhir penyelenggaraan pemerintahan daerah akan tetap ada ditangan pemerintah pusat. Untuk itu pemerintahan daerah pada negara kesatuan merupakan satu kesatuan dengan pemerintahan nasional. Sejalan dengan itu, kebijakan yang dibuat dan dilaksanakan oleh daerah merupakan bagian integral dari kebijakan nasional. Pembedanya adalah terletak pada bagaimana memanfaatkan kearifan, potensi, inovasi, daya saing, dan kreativitas daerah untuk mencapai tujuan nasional tersebut di tingkat lokal yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan nasional secara keseluruhan.

Daerah sebagai satu kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai otonomi berwenang mengatur dan mengurus daerahnya sesuai aspirasi dan kepentingan masyarakatnya sepanjang tidak bertentangan dengan tatanan hukum nasional dan kepentingan umum. Dalam rangka memberikan ruang yang lebih luas kepada daerah untuk mengatur dan mengurus kehidupan warganya maka pemerintah pusat dalam membentuk kebijakan harus memperhatikan kearifan lokal dan sebaliknya daerah ketika membentuk kebijakan daerah baik dalam bentuk Peraturan Daerah (Perda) maupun kebijakan lainnya hendaknya juga memperhatikan kepentingan nasional. Dengan demikian akan tercipta keseimbangan antara kepentingan nasional yang sinergis dan tetap memperhatikan kondisi, kekhasan, dan kearifan lokal dalam penyelenggaraan pemerintahan secara keseluruhan.

Berbeda dengan penyelenggaraan pemerintahan di pusat yang terdiri atas lembaga eksekutif, legislatif, dan yudikatif, penyelenggaraan pemerintahan daerah dilaksanakan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dan kepala daerah. DPRD dan kepala daerah berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang diberi mandat rakyat untuk

melaksanakan urusan pemerintahan yang diserahkan kepada daerah. Dengan demikian maka DPRD dan kepala daerah berkedudukan sebagai mitra sejajar yang mempunyai fungsi yang berbeda. DPRD mempunyai fungsi pembentukan Perda, anggaran dan pengawasan, sedangkan kepala daerah melaksanakan fungsi pelaksanaan atas Perda dan kebijakan daerah. Dalam mengatur dan mengurus urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah tersebut, DPRD dan kepala daerah dibantu oleh perangkat daerah.

Dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, kepala daerah dan DPRD selaku penyelenggara pemerintahan daerah membuat Perda sebagai dasar hukum bagi daerah dalam menyelenggarakan otonomi daerah sesuai dengan kondisi dan aspirasi masyarakat serta kekhasan dari daerah tersebut. Perda yang dibuat oleh daerah hanya berlaku dalam batas-batas yurisdiksi daerah yang bersangkutan. Walaupun demikian Perda yang ditetapkan oleh Daerah tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya sesuai dengan hierarki peraturan perundang-undangan. Disamping itu Perda sebagai bagian dari sistem peraturan perundang-undangan tidak boleh bertentangan dengan kepentingan umum sebagaimana diatur dalam kaidah penyusunan Perda.

2. Konsep Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja baik sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja.

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga (MT Rionga & Yoga Firdaus, 2007). Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, didalamnya meliputi buruh, karyawan dan pegawai (Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005). Tenaga kerja

adalah seluruh penduduk yang dianggap mempunyai potensi untuk bekerja secara produktif (Adioetomo SM dan Samosir OB. 2010). Artinya penduduk yang dapat menghasilkan barang dan jasa dapat disebut pekerja.

Tenaga kerja dibutuhkan oleh pelaku usaha untuk melakukan aktivitas produksi. Permintaan tenaga kerja merupakan fungsi yang menggambarkan hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang diminta. Jenis tenaga kerja yang dibutuhkan sebuah perusahaan berbeda-beda tingkatannya. Tenaga kerja pada sebuah perusahaan terbagi menjadi dua yaitu kelompok pertama ialah *non production workers* seperti manajer, karyawan tata laksana (eksekutif), dan tata usaha administrasi. Sedangkan kelompok yang kedua ialah buruh lainnya yaitu buruh produksi atau *production workers* seperti operator, perbaikan segala jenis mesin, keamanan, supir, kantin/dapur, pesuruh dan buruh-buruh lainnya termasuk para pengawas.

Selain jenis tenaga kerja, salah satu faktor yang paling menentukan produktivitas tenaga kerja ialah kualitas dan kemampuan tenaga kerja. Semakin baik kualitas dan kemampuan kerja yang dimiliki tenaga kerja maka produktivitas kerjanya juga akan semakin meningkat. Kualitas dan kemampuan tenaga kerja itu sendiri dapat dilihat dari tingkat dan kualitas pendidikan, latihan, motivasi, etos kerja, sikap mental (Afrida, BR., 2003).

Kualitas dan kemampuan tenaga kerja sering disebut sebagai kompetensi tenaga kerja. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek spesifik pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang diterapkan untuk mewujudkan standar kinerja. Kompetensi tenaga kerja dapat dilihat dari tolok ukur pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) dari tenaga kerja tersebut.

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan. Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan. Adapun tenaga kerja di klasifikasi sebagai berikut yaitu (Agus Dwiyanto, 2006):

a. Berdasarkan penduduknya

1) Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

2) Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

b. Berdasarkan batas kerja

1) Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

2) Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

c. Berdasarkan kualitasnya

1) Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

2) Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

Tenaga kerja (*man power*) merupakan seluruh penduduk yang dianggap memiliki potensi untuk bekerja secara produktif (Adioetomo, 2010). Hal ini berarti penduduk yang mampu menghasilkan barang dan jasa dapat disebut sebagai tenaga kerja. Terdapat tiga pendekatan pemberdayaan yang didasarkan pada pengukuran kegiatan ekonomi yang dijadikan tolak ukur

untuk analisis ketenagakerjaan yaitu *Gainful Worker Approach*, *Labor Force Approach*, dan *Labor Utilization Approach*. Masing-masing konsep atau teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konsep *Gainful Worker Approach*

Konsep ini menjelaskan tentang aktivitas ekonomi orang yang pernah bekerja atau biasa dilakukan seseorang (*usual activity*). Kata biasa dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa usaha tidak menganggap penting kegiatan-kegiatan lain yang tidak termasuk biasa dilakukan. Contohnya orang yang biasanya sekolah namun pada kondisi sekarang sedang mencari kerja maka hal ini diklasifikasikan sebagai orang yang sekolah. Teori ini tidak dapat menggambarkan secara statistik mengenai kondisi mereka yang bekerja dan sedang mencari pekerjaan sehingga angka pengangguran terbuka relatif kecil.

Konsep *Gainful Worker Approach* pada prinsipnya hanya memperhatikan kegiatan ekonomi yang biasa dilakukan tanpa memperhatikan kegiatan lain yang sebenarnya sedang dilakukan baru-baru ini. Konsep ini menekankan pada kondisi kebiasaan yang dialami oleh penduduk, misalnya seorang penduduk biasa bekerja sebagai pekerja pabrik tetapi sudah beberapa minggu yang lalu sedangkan saat ini dia tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan yang baru. Kejadian ini menurut konsep *Gainful Worker Approach* orang ini masih dikategorikan sebagai orang yang bekerja.

Angka yang dihasilkan oleh pendekatan ini adalah lebih banyak orang yang bekerja dibandingkan orang yang tidak bekerja, karena bisa saja orang yang sedang mencari pekerjaan dimasukkan kategori bekerja. Untuk mengetahui orang yang mencari pekerjaan sangat susah karena biasanya orang yang diwawancarai cenderung menjawab sudah bekerja atau tidak bekerja. Selain itu, batasan orang bekerja dalam konsep ini tidak jelas dan tegas, konsep ini tidak menjelaskan orang yang bekerja itu harus seberapa banyak waktunya dan pada periode seberapa. Oleh karena itu, konsep ini sudah jarang sekali dipakai untuk analisis ketenagakerjaan.

b. Konsep Angkatan Kerja (*Labor Force Approach*)

Pendekatan ini memberikan batas yang jelas tentang kegiatan yang dilakukan dalam seminggu ini, sehingga secara tegas dapat diketahui kegiatan apa yang benar-benar dilakukan sebagai kegiatan utamanya. Pendekatan ini lebih dikenal sebagai pendekatan aktivitas kini dengan jangka waktu tertentu (Mantra, 2009).

Konsep *Labor Force Approach* merupakan pengembangan dari konsep *Gainful Worker Approach* yang tidak memperhatikan waktu bekerja atau referensi waktu. Konsep ini sudah menjelaskan tentang batasan waktu dan kegiatan yang dilakukan seseorang sehingga seseorang dapat dikategorikan bekerja atau sedang mencari kerja. Berdasarkan pendekatan ini, seseorang dapat dikategorikan bekerja jika memenuhi syarat minimal waktu bekerja, namun referensi waktu untuk bisa dikatakan bekerja sangat variatif sehingga angkanya sulit diperbandingkan (Mantra, 2009). Orang yang bekerja sekedarnya saja sudah dapat dikatakan bekerja sedangkan orang yang belum diberdayakan akan sama dengan orang yang tidak bekerja sama sekali dan aktif mencari pekerjaan. Secara demografis, besarnya angkatan kerja dapat dilihat melalui angka partisipasi angkatan kerja (*labor force participation rate*), yaitu berapa persen dari jumlah tenaga kerja yang menjadi angkatan kerja. Dalam konsep angkatan kerja, yang dimaksud dengan bekerja adalah mereka yang mempunyai pekerjaan yang menghasilkan pendapatan, baik berupa uang ataupun barang dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Adioetomo (2010), terdapat dua perbaikan yang diusulkan dalam konsep ini yaitu

- 1) *Activity Concept*, bahwa yang termasuk dalam angkatan kerja (*labor force*) haruslah orang yang secara aktif bekerja atau sedang aktif mencari pekerjaan.
 - 2) Aktivitas tersebut dilakukan dalam suatu batasan waktu tertentu sebelum wawancara. Dengan kata lain, konsep angkatan kerja- umumnya disertai dengan referensi waktu. Berdasarkan konsep tersebut, angkatan kerja (*labor force*) dibagi menjadi dua, yaitu:
 - a) Bekerja.
 - b) Mencari pekerjaan (menganggur), yang dapat dibedakan antara:
 - i. Mencari pekerjaan, tetapi sudah pernah bekerja sebelumnya dan
 - ii. Mencari pekerjaan untuk pertama kalinya (belum pernah bekerja sebelumnya).
- c. Konsep Pemanfaatan Tenaga Kerja (*Labor Utilization Approach*)

Pendekatan ini awalnya dikembangkan oleh Philip M Hauser untuk memperbaiki konsep *Labor Force*. Pendekatan *Labor Utilization*

dimaksudkan untuk lebih menyempurnakan konsep angkatan kerja, terutama supaya lebih sesuai dengan keadaan negara berkembang. Pendekatan dalam konsep ini lebih ditujukan untuk melihat potensi tenaga kerja, apakah telah dimanfaatkan secara penuh.

Munculnya teori *Labor Utilization Approach* adalah dari adanya kelemahan teori *Labor Force Approach* dalam hal waktu bekerja juga yang kemudian dilakukan perbaikan-perbaikan untuk penetapan standar waktu bekerja terkait pembagian kelompok angkatan kerja. Pembagian kelompok angkatan kerja didasarkan pada jumlah jam kerja yang dilakukan. Orang yang jam kerjanya tinggi disebut sebagai bekerja penuh karena dimanfaatkan penuh sedangkan orang yang kurang dimanfaatkan (*under-utilized*) dikarenakan oleh jumlah jam kerja dalam seminggu rendah. Namun ada pula yang membedakan setengah penganggur karena upah rendah dan setengah penganggur karena pendidikan yang dimiliki tidak sesuai dengan jenis pekerjaan. Dengan konsep ini, angkatan kerja dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Pemanfaatan penuh (*fully utilized*).
- 2) Pemanfaatan kurang (*under-utilized*), karena jumlah jam kerja yang rendah, pendapatan upah atau gaji yang rendah dan tidak sesuai dengan kemampuan atau keahliannya. Biasa disebut setengah penganggur.

Untuk point 1 dan 2 didasarkan pada jumlah jam kerja seminggu.

- 3) Pengangguran terbuka (*open unemployment*).

Berdasarkan teori-teori di atas maka dapat diketahui tahapan perkembangan teori terkait ketenagakerjaan yaitu diawali dengan *Gainful Worker Approach* kemudian berkembang menjadi *Labor Force Approach* hingga dilakukan perbaikan lagi dengan *Labor Utilization Approach*. Masing-masing teori memiliki ciri tersendiri yang pada perkembangannya konsep ketenagakerjaan semakin baik walaupun seiring berkembangnya jaman akan terjadi penyempurnaan terhadap teori-teori sebelumnya.

Pemanfaatan teori ketenagakerjaan sangat kompleks dan tidak hanya terkait studi demografi saja melainkan disiplin ilmu lain juga menggunakan teori-teori ini seperti ekonomi. Teori-teori ini akan berpengaruh terhadap indikator pengukuran terkait ketenagakerjaan seperti kesempatan kerja, partisipasi kerja, angka pengangguran, keterkaitan mobilitas dengan tenaga kerja (pengiriman tenaga kerja ke luar negeri), hukum ketenagakerjaan,

hingga aspek kebijakan perencanaan ketenagakerjaan dalam penyediaan lapangan kerja. Oleh karena itu, adanya bahasan mengenai teori-teori tersebut diharapkan akan menambah khasanah dan wawasan baru dalam memandang kondisi ketenagakerjaan dan aplikasinya dalam kehidupan nyata.

3. Kesempatan Kerja

Salah satu hak yang paling asasi adalah hak untuk hidup. Hak untuk hidup bagi manusia dapat dilaksanakan oleh orang diluar diri seseorang karena tanggung jawabnya, misalnya pemeliharaan orang tua terhadap anaknya yang belum dewasa, diri sendiri, juga oleh penguasa/pemerintah dalam rangka menjalankan fungsi penganyoman bagi masyarakat. Terhadap warga masyarakat yang belum sepenuhnya bisa melaksanakan hak hidupnya, penguasa/pemerintah dengan segala kewenangan dan fasilitas yang dimilikinya, dalam hal ini haruslah “hadir”. Pada keadaan yang demikianlah pemerintah harus lebih proaktif “jemput bola” dan tidak berdiam diri melihat warganya yang menghadapi permasalahan kesulitan di dalam melaksanakan hak hidupnya. Apa yang dilakukan oleh pemerintah tidak lain adalah dalam rangka melaksanakan hak hidup bagi warganya menuju negara kesejahteraan (*welfare state*). Pemerintah yang dimaksudkan disini adalah pemerintah yang paling dekat dengan warganya, yang dalam paradigma otonomi daerah adalah pemerintah daerah setempat.

Instrumen hak hidup dimaksud adalah “pekerjaan”, dengan adanya pekerjaan pelaksanaan hak hidup dapat dilaksanakan. Karl Marx mendefinisikan pekerjaan sebagai tindakan manusia yang paling dasar: dalam pekerjaan, manusia membuat dirinya menjadi nyata (Frans Magnis Suseno, 2005). Bagi pemerintah kewajiban utama di dalam mewujudkan hak hidup dimaksud adalah adanya “jaminan” akan tersedianya lapangan kerja bagi warga masyarakat. Pemerintah yang peduli terhadap permasalahan warganya, termasuk solusi atas lapangan kerja merupakan salah satu jawaban (Koetin, E.A., 1993), bahwa pemerintah dimaksud telah menjalankan asas umum pemerintahan yang baik (*good governance*).

Permasalahan ekonomi tidak lepas dari permasalahan tenaga kerja dan kesempatan kerja. UU Cipta Kerja mengutamakan investasi dalam membantu mencari jalan keluar permasalahan ketenagakerjaan. Hadirnya investasi padat karya menjadi pilihan yang dapat mengurangi angka pengangguran selama ini. Dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal (UUPM) dikemukakan bahwa penanaman modal adalah segala bentuk

kegiatan penanaman modal, baik oleh penanaman modal dalam negara maupun penanaman modal dari luar untuk melakukan usaha di wilayah Negara Republik Indonesia. Dari berbagai pengertian investasi seperti yang dikutip di atas, tampak bahwa tidak ada perbedaan yang prinsipil antara investasi dengan penanaman modal. Makna dari investasi atau penanaman modal adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau badan hukum, menyisihkan sebagian pendapatnya agar dapat digunakan untuk melakukan suatu usaha dengan harapan pada suatu waktu tertentu akan mendapat hasil (keuntungan).

Terlepas dari pendapat pro dan kontra terhadap kehadiran investasi dari luar, namun secara teoritis kiranya dapat dikemukakan, bahwa kehadiran investor dari luar mempunyai manfaat yang cukup luas (*multiplier effect*). Manfaat yang dimaksud yakni kehadiran investor dapat menyerap tenaga kerja di daerah penerima modal, dapat menciptakan demand bagi produk di daerah sebagai bahan baku; menambah devisa apabila investor dari luar berorientasi ekspor, dapat menambah penghasilan Negara/daerah dari sektor pajak; adanya alih teknologi (*transfer of technology*) maupun alih pengetahuan (*transfer of know how*). dilihat dari sudut pandang ini terlihat bahwa kehadiran investor cukup berperan dalam pembangunan ekonomi di daerah.

Arti pentingnya kehadiran investor dari luar dikemukakan oleh Gunarto Suhardi: “Investasi langsung lebih baik jika dibandingkan dengan investasi portofolio, karena investasi langsung lebih permanen. Selain itu investasi langsung:

- a. Memberikan kesempatan kerja bagi penduduk;
- b. Mempunyai kekuatan pengadaan dalam ekonomi lokal;
- c. Memberikan residu baik berupa peralatan maupun alih teknologi;
- d. Bila produksi diekspor memberikan jalan atau jalur pemasaran yang dapat dirunut oleh pengusaha local disamping seketika memberikan tambahan devisa dan pajak bagi Negara;
- e. Lebih tahan terhadap fluktuasi bunga dan valuta dari luar ;
- f. Memberikan perlindungan politik dan keamanan wilayah karena bila investor berasal dari Negara kuat niscaya bantuan keamanan juga akan diberikan.

Sekalipun kehadiran investor membawa manfaat bagi daerah penerima modal di sisi lain investor yang hendak menanamkan modalnya juga tidak lepas dari orientasi bisnis (*business oriented*) apakah modal yang diinvestasikan aman dan bias menghasilkan keuntungan (Gunarto Suhardi, 2004). Oleh karena itu beralasan juga pandangan yang dikemukakan oleh berbagai pihak, bahwa kehadiran investor dari luar tidak dapat dilepaskan dari dunia bisnis yakni mencari keuntungan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Pandji Anoraga (1995): “ .banyak bukti menunjukkan, bahwa betapun juga, eksplorasi sumber daya alam adalah jenis industri yang bersifat ekstratif dengan cirri utama pada padat modal dan berteknologi tinggi. Dengan demikian, penanaman modal dari luar di sector ini juga sangat sulit di harapkan dampak positifnya dalam penyerapan tenaga kerja yang justru menjadi salah satu tujuan pokok pihak Indonesia mengundang mereka datang ke Negara ini.”

Pendapat lain yang lebih konkret dikemukakan oleh Kenichi Ohmae: “Jika sumber daya alam adalah sumber utama kekayaan Negara, maka perusahaan-perusahaan atau Negara dari luar yang menginginkan akses ke sana paling buruk adalah pengeksploitasi yang tidak berperasaan yang harus dijatuhkan dengan segala cara yang ada” (The Vogelaar, 1980). Dari berbagai pemikiran yang dikemukakan oleh para pakar di atas tampak, bahwa kehadiran Investor memang masih menjadi perdebatan diantara para pakar dengan sudut pandang. Barangkali yang terpenting di sini adalah kehadiran investor dapat membuka lapangan kerja yang kian sempit, khususnya di daerah yang menerima investasi itu.

Konsep Ketenagakerjaan Teori Keynes (1936) mengatakan bahwa seharusnya pemerintah memiliki peran dalam menggerakkan roda perekonomian wilayah. Dengan demikian pemerintah berkepentingan untuk membuka lapangan pekerjaan demi kemajuan perekonomian di wilayahnya. Selain itu, terbukanya lapangan kerja akan membuat masyarakat lokal memiliki upah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga masyarakat dapat sejahtera. Terdapat banyak cara yang dapat dilakukan oleh pemerintah untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat lokal di wilayahnya. Salah satunya dengan melakukan investasi maupun menarik sektor swasta agar menanamkan investasi ke dalam wilayah tersebut.

Berdasarkan teori ekonomi, investasi adalah penggunaan untuk objek-objek tersebut dalam jangka waktu investasi akan meningkat, paling tidak bertahan dan selama jangka waktu itu pula memberikan hasil secara teratur

(M.A. Dumairy, 1996). Penanaman investasi pada sebuah wilayah dapat menggerakkan perekonomian pada wilayah tersebut. Investasi yang berupa kegiatan produksi barang maupun jasa akan menciptakan efek timbal balik antara pelaku-pelaku ekonomi, yaitu antara perusahaan dan rumah tangga/household. Hubungan timbal balik yang dimaksud adalah dari sudut pandang ekonomi, yaitu timbul balik penawaran antara perusahaan dan rumah tangga. Hal ini tentu menggerakkan perekonomian di dalam wilayah. Besarnya investasi pada sebuah wilayah ditentukan oleh *comparative* dan *competitive advantages* yang dimiliki oleh sebuah wilayah.

Comparative advantages merupakan keunggulan sebuah wilayah akibat sifat alami yang dimiliki wilayah tersebut. Sebagai contoh, lokasi yang strategis, iklim yang baik, tanah yang subur dan lain sebagainya. Sedangkan *competitive advantages* adalah keunggulan wilayah tersebut akibat berbagai hal yang diusahakan oleh pemerintah seperti kemudahan perizinan dalam membuka perusahaan, tersedianya tenaga kerja yang memenuhi standar serta didirikannya kawasan- kawasan Pertambangan, Perkebunan, dan Pertanian yang sangat menunjang iklim investasi di wilayah tersebut. Tenaga kerja yang berasal dari luar wilayah/migran berpindah ke dalam wilayah akibat tertarik pada lapangan kerja yang tersedia. Tenaga kerja yang mendapatkan upah dari hasil kerjanya akan membelanjakan upah tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Kebutuhan konsumsi lokal akan barang kebutuhannya akan membangkitkan kembali produksi barang, sehingga semakin banyak juga produksi Pertambangan, Perkebunan, dan Pertanian yang harus dihasilkan oleh wilayah tersebut. Bila merujuk pada Ben-David (1991) jantung dari proses pertumbuhan sebuah wilayah ialah terjadinya *income multiplication stream*, merupakan proses pelipatgandaan pendapatan yang terjadi dalam sebuah wilayah yang sangat berkaitan dengan jumlah lapangan kerja yang diciptakan.

Lapangan kerja yang diusahakan oleh pemerintah diharapkan dapat menyerap penduduk lokal sebagai tenaga kerja. Sebagai kompensasi penduduk akan mendapatkan upah dari pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam konteks ekonomi wilayah, pendapatan (upah) ini akan mengalami proses pelipatgandaan. Proses pelipatgandaan terjadi karena pendapatan sebuah pihak akan dibelanjakan ke pihak lain dan pendapatan tersebut akan menjadi pendapatan bagi pihak lainnya. Hal ini berlangsung terus dan akan membangkitkan lebih banyak pendapatan bagi pihak-pihak selanjutnya. Dengan demikian *income multiplication* terus berputar dan akan

membangkitkan perekonomian wilayah. *Income multiplication* akan terjadi bila pendapatan (upah) dibelanjakan di dalam wilayah tersebut (tidak keluar dari wilayah tersebut).

4. Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja

Sudikno Mertokusumo menyebutkan pengertian perjanjian adalah subjek hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Definisi klasik menyebutkan pengertian perjanjian adalah perbuatan hukum bukan hubungan hukum (sesuai dengan pasal 1313 perjanjian adalah perbuatan).

Menurut Imam Soepomo perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu pekerja mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima imbalan pada pihak lain yaitu pengusaha, dan pengusaha mengikatkan diri untuk memperkerjakan pekerja serta memberikan imbalan (Lalu Husni, 2000). Sementara itu, Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan didefinisikan bahwa perjanjian kerja adalah “Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan lisan. Dasar dari perjanjian kerja adalah:

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

Perjanjian kerja merupakan dasar hukum yang paling utama dalam hubungan kerja. Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah. Adapun jenis perjanjian kerja dibagi 2 yaitu jenis:

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah: perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu. diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, paling lama 5 tahun, musiman,

berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan.

- b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yaitu: Perjanjian kerja antara pekerja /buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Masa berlakunya PKWTT berakhir sampai pekerja/buruh memasuki usia pensiun, pekerja/ buruh diputus hubungan kerjanya, dan pekerja/buruh meninggal dunia. Bentuknya bisa tertulis bisa tidak.

5. Tenaga Kerja Lokal dan Tenaga Kerja Asing

UU Ketenagakerjaan mendefinisikan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Kemudian di dalam Pasal 1 angka 13 disebutkan bahwa tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud berkerja di wilayah Indonesia. Terkait penggunaan tenaga kerja Pasal 10 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal menyebutkan bahwa:

- (1) Perusahaan penanaman modal dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja harus mengutamakan tenaga kerja warga Negara Indonesia.
- (2) Perusahaan penanaman modal berhak menggunakan tenaga ahli warga Negara asing untuk jabatan dan keahlian tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- (3) Perusahaan penanaman modal wajib meningkatkan kompetensi tenaga kerja warga Negara Indonesia melalui pelatihan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- (4) Perusahaan penanaman modal yang mempekerjakan tenaga kerja asing diwajibkan menyelenggarakan pelatihan dan melakukan alih teknologi kepada tenaga kerja warga Negara Indonesia.

Memperhatikan dari ketentuan tersebut bahwa penggunaan tenaga kerja asing harus di dampingi dengan tenaga kerja lokal, Sebagaimana ketentuan diatas, dapat dilihat adanya kewajiban untuk menggunakan tenaga kerja warga Negara Indonesia. Pemerintah daerah sebagai bagian dari pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan turut andil dalam penyelenggaraan tenaga kerja baik dari tenaga kerja asing maupun tenaga kerja yang berasal dari daerahnya sendiri (tenaga kerja lokal). Adapun batasan tenaga kerja lokal (TKL) adalah tenaga kerja yang berasal dari daerah asal atau dari daerah lain yang lahir di daerah asal atau berdomisili di daerah asal

paling sedikit selama 12 (dua belas) bulan dibuktikan dengan dokumen kependudukan.

Sebagai perbandingan dibeberapa negara yang mengutamakan tenaga kerja lokal, Kamboja tidak menerima tenaga kerja asing semua tenaga kerja dari warga negaranya. Vietnam juga melakukan pembatasan penggunaan tenaga kerja asing, investor asing mempunyai hak untuk merekrut tenaga kerja Vietnam dan tenaga kerja asing untuk jabatan manajemen, tenaga ahli dan tenaga teknis sesuai dengan kebutuhan usaha. Sementara itu, Thailand juga membatasi penggunaan tenaga kerja asing pada dan amat mendorong penggunaan tenaga kerja lokal. Beberapa jenis pekerjaan dan profesi tidak diizinkan bagi tenaga kerja asing antar lain buruh, penjaga toko, penata rambut. Sedangkan Malaysia, ketentuan memperkerjakan tenaga kerja antara lain mensyaratkan perusahaan dengan modal disetor US\$ 2 juta diizinkan untuk memperkerjakan tenaga kerja asing, perusahaan dengan modal disetor kurang dari US\$ 2 juta akan dipertimbangkan dalam pemakaian tenaga kerja asing berdasarkan kriteria tertentu dan tenaga kerja asing diperbolehkan untuk sector konstruksi, perkebunan dan jasa. Kemudian, China memperbolehkan perusahaan penanaman modal asing mempekerjakan tenaga kerja asing dengan syarat mendapat persetujuan *labor administrative department* dan pada posisi serta kualifikasinya belum mampu diisi oleh tenaga lokal.

Kebijakan penggunaan tenaga kerja asing sebagai diatur dalam ketentuan Pasal 42 UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan PP Nomor 34 tahun 21 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing bagi perusahaan adalah untuk adanya *transfer knowledge* untuk skill tertentu dan diperjanjikan dalam waktu tertentu saja. Adanya tenaga kerja pendamping adalah agar tujuan *transfer knowledge* tercapai.

Dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Penyusunan perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan. Informasi ketenagakerjaan yang harus disusun minimum meliputi:

- a. Penduduk dan tenaga kerja
- b. Kesempatan kerja
- c. Pelatihan kerja
- d. Produktivitas tenaga kerja

- e. Hubungan industrial
- f. Kondisi lingkungan kerja
- g. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja
- h. Jaminan sosial tenaga kerja

Perusahaan akan merekrut tenaga kerja dengan kompetensi yang lebih tinggi karena tenaga kerja tersebut produktivitasnya lebih tinggi dan lebih menguntungkan bagi perusahaan. Jenis dan tingkat kompetensi tenaga kerja menjadi pertimbangan utama perusahaan dalam merekrut tenaga kerja. Untuk meningkatkan proses produksinya, maka perusahaan akan memilih tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang lebih tinggi. Misalnya dalam konteks tenaga kerja lokal dan tenaga kerja asing. Perbandingan kompetensi tenaga kerja lokal dan tenaga kerja asing akan mempengaruhi tenaga kerja yang dipakai oleh perusahaan, bila tenaga kerja lokal memiliki kompetensi dibawah kompetensi tenaga kerja asing maka perusahaan akan lebih memilih tenaga kerja asing walaupun harus membayar dana kompensasi.

Terdapat perbedaan mendasar dari sudut pandang pemerintah dalam menciptakan lapangan pekerjaan dan sudut pandang perusahaan dalam merekrut tenaga kerja. Dari sudut pandang pemerintah, lapangan kerja diciptakan bagi masyarakat lokal yang tinggal di wilayah tersebut. Asumsinya lapangan kerja yang dibuka pemerintah akan mampu menyerap setidaknya sejumlah pencari kerja yang ada di daerah wilayah tersebut dengan tujuan untuk meningkatkan perekonomian wilayah dan pada akhirnya untuk merangsang pertumbuhan wilayah. Sedangkan dari sisi perusahaan, tenaga kerja dipandang sebagai faktor produksi yang dibutuhkan untuk keberlangsungan proses produksi.

Perusahaan merekrut tenaga kerja berdasarkan kriteria tenaga kerja yang dibutuhkan dan tingkat produktivitas tenaga kerja tersebut, tanpa mempertimbangkan apakah tenaga kerja tersebut merupakan tenaga kerja lokal, wilayah atau asing. Jika tenaga kerja tersebut dianggap kompeten untuk mendukung proses produksinya maka tenaga kerja tersebut akan direkrut perusahaan sebagai tenaga kerjanya. Dengan demikian agar tujuan utama pemerintah yaitu menciptakan lapangan kerja bagi penduduk lokal dapat terpenuhi maka penduduk lokal atau pencari kerja yang ada di wilayah tersebut harus diusahakan agar dapat memenuhi kriteria dan kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Usaha pemerintah agar pencari kerja lokal dapat memenuhi kriteria perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerjanya dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan, mengadakan pelatihan, menambah pendirian balai latihan kerja dan mengadakan program-program yang dapat meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja para pencari kerja. Namun, peningkatan kompetensi tenaga kerja lokal yang diusahakan pemerintah juga tidak menjamin perusahaan akan merekrut tenaga kerja lokal. Hal ini disebabkan karena perusahaan memiliki kebebasan penuh untuk merekrut tenaga kerjanya. Untuk itu perlu dilakukan pendekatan antara pihak pemerintah dan pihak perusahaan agar pemikiran-pemikiran pemerintah daerah mengenai penyerapan pencari kerja lokal dan pengembangan ekonomi wilayah diketahui oleh perusahaan. Demikian pula pemikiran perusahaan mengenai kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan untuk keberlangsungan proses produksi perusahaan, agar dapat diketahui oleh pemerintah. Pendekatan antara pemerintah dan pihak perusahaan diharapkan dapat memperkecil kesenjangan sudut pandang antara pemerintah dan pihak perusahaan. Dengan demikian tujuan dari kedua belah pihak dapat tercapai tanpa merugikan satu sama lain.

6. Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal

Pasal 4 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pembangunan ketenagakerjaan yang bertujuan memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, serta memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Kata kesejahteraan sendiri menggambarkan bahwa harapannya ketenagakerjaan di Indonesia dapat menyerap tenaga kerja secara merata tanpa adanya diskriminasi, dan semua tenaga kerja dapat diberi kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan sesuai dengan hak yang dijamin oleh Undang-undang ini untuk meningkatkan ekonomi.

Ketentuan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan. Pasal 5 yaitu “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pasal 6 yaitu “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Memberikan kesempatan yang sama yaitu memberikan hak setiap individu didalam masyarakat untuk turut serta menggunakan potensi yang mereka miliki sebagai manusia. Hak untuk mendapatkan kehidupan

yang layak yang hanya dapat dicapai jika mereka mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama dalam dunia kerja tanpa diskriminasi.

Praktik dilapangan disebutkan bahwa daya saing tenaga kerja Indonesia dalam kerangka *ASEAN Economic Community* 2015, dari Sisi pendidikan tenaga kerja Indonesia masih yang terendah posisinya dibandingkan negara-negara pesaing utama ASEAN (Singapura-Malaysia-Thailand) selama tahun 2007-2012. Struktur pendidikan tenaga kerja disinyalir menjadikan daya saing dan produktivitas serta penghasilan tenaga kerja Indonesia relatif rendah. Ketua Umum Kadin untuk bidang tenaga kerja menyampaikan bahwa masalah ketenagakerjaan di Indonesia diantaranya adalah kompetensi dan produktivitas yang relatif rendah. (Rahman:2015). Berkaca dari hal tersebut, khususnya berkaitan dengan tenaga kerja local maka perlu mendapatkan perlakuan khusus.

Perlakuan khusus yang dimaksud ialah harus ada aturan yang memungkinkan tenaga kerja lokal diutamakan. Sehingga jika tidak ada peraturan khusus maka perusahaan tidak ada kewajiban untuk mengutamakan tenaga kerja lokal. Pernyataan tanpa diskriminasi saja juga tidak cukup bagi kepentingan tenaga kerja lokal, karena tanpa diskriminasi orang-orang dapat bersaing bebas dalam mendapatkan pekerjaan. Persaingan secara bebas tenaga kerja lokal pasti kalah dalam hal pendidikan dan pengalaman. Artinya dalam hal ini harus ada aturan khusus yang memungkinkan tenaga kerja lokal harus diutamakan oleh perusahaan dalam bekerja, karena mereka tinggal di wilayah yang di eksploitasi. Sehingga jika mereka tidak diperlakukan secara khusus, tenaga kerja lokal tidak akan bisa mengakses pekerjaan yang tersedia dan dapat terserap di perusahaan untuk bekerja dan diperlukan adanya ketegasan atau hukuman agar perusahaan dapat adil. Untuk itu digunakanlah konsep pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal yang akan diuraikan sebagai berikut:

a. Pemberdayaan

Konsep pemberdayaan atau *empowerment* merupakan paradigma baru dalam pembangunan masyarakat yang melibatkan masyarakat dalam pembangunan, baik dalam perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi. Randy and Riant (2007) yang dikutip oleh Nasirin dan Alamsyah (2010) menyatakan bahwa pemberdayaan adalah proses menyeluruh, yaitu suatu proses aktif antara motivator, fasilitator, dan kelompok masyarakat yang perlu diberdayakan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, pemberian berbagai kemudahan serta peluang untuk mencapai akses sistem sumber daya

dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pemberdayaan merupakan proses mengembangkan daya seseorang atau kelompok masyarakat untuk mencapai perubahan sosial ke arah yang lebih dengan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan agar mampu dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pemberdayaan harus dilakukan secara terus menerus, komprehensif, dan simultan sampai ambang tercapainya keseimbangan yang dinamis antara pemerintah dan yang diperintah. Menurut Ndraha dalam I Nyoman sumaryadi (2005) diperlukn berbagai program pemberdayaan, antara lain pemberdayaan politik, pemberdayaan ekonomi, pemberdayaan sosial budaya, dan pemberdayaan lingkungan.

Adapun tingkatan keberdayaan menurut Abu Huraerah (2008) adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat keberdayaan pertama adalah terpenuhinya kebutuhan dasar.
- 2) Tingkat keberdayaan kedua adalah, penguasaan dan akses terhadap berbagai sistem dan sumber yang diperlukan.
- 3) Tingkat keberdayaan ketiga adalah, dimilikinya kesadaran penuh akan berbagai potensi, kekuatan dan kelemahan diri serta lingkungan.
- 4) Tingkat keberdayaan keempat adalah, kemampuan berpartisipasi secara aktif dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat bagi lingkungan yang lebih luas.
- 5) Tingkat keberdayaan kelima adalah, kemampuan untuk mengendalikan diri dan lingkungannya. Tingkatan kelima ini dapat dilihat dari keikutsertaan dan dinamika masyarakat dalam mengevaluasi dan mengendalikan berbagai program dan kebijakan institusi dan pemerintahan.

Menurut Abu Huraerah (2008) untuk mewujudkan derajat keberdayaan tersebut, perlu dilakukan langkah-langkah secara runtun dan simultan, antara lain:

- 1) Meningkatkan suplai kebutuhan-kebutuhan bagi kelompok masyarakat yang paling tidak berdaya (miskin).
- 2) Upaya penyadaran untuk memahami diri yang meliputi, potensi, kekuatan dan kelemahan serta memahami lingkungannya.
- 3) Pembentukan dan penguatan institusi, terutama institusi di tingkat lokal.
- 4) Upaya penguatan kebijakan.
- 5) Pembentukan dan pengembangan jaringan usaha atau kerja.

Proses pemberdayaan dapat dilakukan secara individual maupun kolektif (kelompok). Proses ini merupakan wujud perubahan social yang menyangkut relasi atau hubungan antara lapisan social yang diberikan dengan adanya polarisasi ekonomi, maka kemampuan individu “senasib” untuk saling berkumpul dalam suatu kelompok cenderung dinilai sebagai bentuk pemberdayaan yang paling efektif (Friedmann, 1993). Hal tersebut dapat dicapai melalui proses dialog dan diskusi dalam kelompoknya masing-masing, yaitu individu dalam kelompok belajar untuk mendeskripsikan suatu situasi, mengekspresikan opini dan emosi mereka atau dengan kata lain mereka belajar untuk mendefinisikan masalah, menganalisis kemudian mencari solusinya.

Proses pemberdayaan dapat dilakukan secara bertahap melalui tiga fase menurut Priyono dan Pranarka (1996) yang dikutip oleh Nasirin dan Alamsyah (2010) yaitu sebagai berikut:

- 1) Tahap inisial yaitu tahap dimana pemberdayaan pada tahap ini berasal dari pemerintah, oleh pemerintah dan untuk masyarakat;
- 2) Tahap partisipatoris yaitu tahap dimana pemberdayaan berasal dari pemerintah bersama masyarakat dan untuk rakyat;
- 3) Tahap emansipatif yaitu tahap dimana pemberdayaan berasal dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat serta didukung oleh pemerintah bersama masyarakat.

Strategi dalam pemberdayaan adalah dengan metode atau cara yang digunakan. Melalui metode yang diupayakan ditemukan cara yang sederhana tetapi terorganisir dan berdaya guna dalam membangkitkan kemauan, kemampuan dan kepercayaan diri agar terlibat aktif dalam kegiatan pemberdayaan. Menurut Kartasmita (1996) mengembangkan konsep pemberdayaan yaitu sebagai berikut :

- 1) Memberi peluang agar sector ekonomi dan masyarakat modern dapat tetap maju karena kemajuan dibutuhkan untuk pembangunan bangsa secara keseluruhan.
- 2) Memberdayakan sector ekonomi dan lapisan masyarakat yang masih tertinggal dan hidup diluar atau pinggiran jalur kehidupan modern melalui:
 - a) Menciptakan suasana iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang karena setiap masyarakat mempunyai potensi yang dapat dikembangkan.

- b) Memperkuat daya atau potensi yang dimiliki oleh masyarakat melalui pemberian input berupa bantuan dana, pembangunan secara fisik dan sosial.
- c) Pengembangan lembaga pendanaan, penelitian dan pemasaran daerah.

Sedangkan menurut Suryono (2010) menyatakan ada 4 (empat) strategi dalam memberdayakan yaitu:

- 1) Memberdayakan masyarakat dengan mensosialisasikan peran masyarakat sebagai subyek;
- 2) Mendayagunakan mekanisme penyelenggaraan pembangunan atau pemberdayaan masyarakat secara aspiratif, demokratis, efektif dan efisien;
- 3) Mobilisasi sumber daya manusia seperti tenaga, pikiran dan kemampuan sesuai dengan profesionalismenya;
- 4) Memaksimalkan peran pemerintah.

Di dalam UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam Pembangunan Nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya. Berkaitan dengan uraian diatas maka pemberdayaan tenaga kerja lokal adalah suatu upaya terpadu untuk meningkatkan Kompetensi Kerja, profesionalitas, dan perluasan kesempatan kerja.

b. Perlindungan

Kehidupan dalam masyarakat yang sedikit banyak berjalan dengan tertib dan teratur ini tidak lepas dari adanya dukungan oleh adanya suatu tatanan. Karena dengan adanya tatanan inilah kehidupan menjadi tertib. Sehingga hukum di sini dengan adanya tatanan inilah kehidupan menjadi tertib, hukum disini merupakan bagian integral dari kehidupan manusia. Hukum mengatur dan menguasai manusia dalam kehidupan manusia dalam kehidupan bersama. Dan dari situlah, maka perlindungan hukum sangatlah dibutuhkan bagi manusia demi perkelakuan di masyarakat untuk memberikan suatu nilai keadilan bagi masyarakat. Intinya, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak

asasi manusia yang diikuti oleh subjek hukum dalam Negara hukum, berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan (Philipus M. Hadjon, 1987).

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Perlindungan juga berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun dan bunker. Beberapa unsur kata Perlindungan;

- 1) Melindungi: menutupi supaya tidak terlihat/tampak, menjaga, memelihara, merawat, menyelamatkan.
- 2) Perlindungan: proses, cara, perbuatan tempat berlindung, hal (perbuatan) memperlindungi (menjadikan atau menyebabkan berlindung).
- 3) Pelindung: orang yang melindungi, alat untuk melindungi.
- 4) Terlindung: tertutup oleh sesuatu hingga tidak kelihatan.
- 5) Lindungan: yang dilindungi, cak tempat berlindung, cak perbuatan.
- 6) Memperlindungi: menjadikan atau menyebabkan berlindung.
- 7) Melindungi: membuat diri terlindungi (Poerwadarminta, 1991).

Berkaitan dengan perlindungan hukum bagi butuh atau tenaga kerja, menurut Imam Soepomo perlindungan pekerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu (Imam Soepomo, 1985):

- 1) Perlindungan ekonomis yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Termasuk dalam perlindungan ekonomis, antara lain perlindungan upah, Jamsostek dan THR.
- 2) Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja untuk mengenyam dan memperkembangkan perikehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini meliputi perlindungan terhadap buruh anak, buruh perempuan, pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti.
- 3) Perlindungan teknis, yaitu berkaitan dengan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), yaitu perlindungan Ketenagakerjaan yang bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko bahaya yang mungkin timbul di tempat kerja baik disebabkan oleh alat-alat atau bahan-bahan yang dikerjakan dari suatu hubungan kerja.

Perlindungan tenaga kerja adalah perlindungan yang diupayakan untuk menjaga hak-hak dasar dari pekerja. Perlindungan tenaga kerja merupakan salah satu tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan dan pembangunan ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian dari pembangunan nasional. Inilah sebabnya perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan serius atas pelaksanaannya karena dapat menunjang pembangunan nasional. Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Di dalam UU Ketenagakerjaan telah diatur beberapa pasal untuk memberikan perlindungan para pekerja. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diberlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangan keterbatasan kemampuan fisiknya antara lain meliputi:

- 1) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha.
- 2) Perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja
- 3) Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan
- 4) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Dari pengertian diatas, maka dapat diartikan secara sederhana bahwa perlindungan tenaga kerja lokal adalah upaya yang dilakukan untuk menjamin hak-hak dasar dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan TenagaKerja lokal dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan duniausaha.

B. Kajian terhadap Asas/Prinsip yang Terkait dengan Penyusunan Norma

Asas hukum adalah aturan dasar dan prinsip hukum yang abstrak dan pada umumnya melatarbelakangi peraturan konkrit dan pelaksanaan hukum. Asas hukum bukan merupakan hukum konkrit, melainkan merupakan pikiran dasar yang umum dan abstrak, atau merupakan latar belakang peraturan konkrit yang terdapat di dalam dan di belakang setiap sistem hukum yang terjelma dalam peraturan perundang-undangan dan putusan hakim yang merupakan hukum positif dan dapat diketemukan dengan mencari sifat-sifat umum dalam peraturan konkrit

tersebut. Beberapa pendapat mengenai asas hukum, antara lain (Sudikno Mertokusumo, 2005):

1. Bellefroid: asas hukum adalah norma dasar yang dijabarkan dari hukum positif dan yang oleh ilmu hukum tidak dianggap berasal dari aturan-aturan yang lebih umum. Asas hukum itu merupakan pengendapan hukum positif dalam suatu masyarakat.
2. Van Eikema Hommes: asas hukum itu tidak boleh dianggap sebagai norma-norma hukum yang konkrit, akan tetapi perlu dipandang sebagai dasar-dasar umum atau petunjuk-petunjuk bagi hukum yang berlaku. Pembentukan hukum praktis perlu berorientasi pada asas-asas hukum tersebut. Dengan kata lain, asas hukum ialah dasar-dasar atau petunjuk arah dalam pembentukan hukum positif.
3. The Liang Gie: asas adalah suatu dalil umum yang dinyatakan dalam istilah umum tanpa menyarankan cara-cara khusus mengenai pelaksanaannya, yang diterapkan pada serangkaian perbuatan untuk menjadi petunjuk yang tepat bagi perbuatan itu.
4. Paul Scholten: asas hukum adalah kecenderungan-kecenderungan yang disyaratkan oleh pandangan kesusilaan kita pada hukum, merupakan sifat-sifat umum dengan segala keterbatasannya sebagai pembawaan yang umum itu, tetapi yang tidak boleh tidak harus ada.

Asas-asas dalam pembentukan peraturan negara yang baik (*beginselen van behoorlijke regelgeving*) terbagi atas asas-asas yang formal dan yang material. Asas-asas formal meliputi (Maria Farida Indrati, 2007):

1. asas tujuan yang jelas (*beginssel van duidelijke doelstelling*);
2. asas organ/lembaga yang tepat (*beginssel van het juiste orgaan*);
3. asas perlunya pengaturan (*het noodzakelijkheids beginsel*);
4. asas dapatnya dilaksanakan (*het beginsel van uitvoerbaarheid*);
5. asas konsensus (*het beginsel van consensus*).

Kemudian, yang meliputi asas-asas material antara lain (Maria Farida Indrati, 2007):

1. asas tentang terminologi dan sistematika yang benar;
2. asas tentang dapat dikenali;
3. asas perlakuan yang sama dalam hukum;
4. asas kepastian hukum;
5. asas pelaksanaan hukum sesuai keadaan individual.

Di dalam pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia yang patut, adalah sebagai berikut (Maria Farida Indrati, 2007):

1. Cita Hukum Indonesia, yang tidak lain adalah Pancasila yang berlaku sebagai “bintang pemandu”;
2. Asas negara berdasar atas hukum yang menempatkan undang-undang sebagai alat pengaturan yang khas berada dalam keutamaan hukum, dan asas pemerintahan berdasar sistem konstitusi yang menempatkan undang-undang sebagai dasar dan batas penyelenggaraan kegiatan-kegiatan Pemerintahan.
3. Asas-asas lainnya, yaitu asas-asas negara berdasar atas hukum yang menempatkan undang-undang sebagai alat pengaturan yang khas berada dalam keutamaan hukum dan asas-asas pemerintahan berdasar sistem konstitusi yang menempatkan undang-undang sebagai dasar dan batas penyelenggaraan kegiatan-kegiatan pemerintahan.

Asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut meliputi juga (Maria Farida Indrati, 2007):

1. asas tujuan yang jelas;
2. asas perlunya pengaturan;
3. asas organ/lembaga dan materi muatan yang tepat;
4. asas dapatnya dilaksanakan;
5. asas dapatnya dikenali;
6. asas perlakuan yang sama dalam hukum;
7. asas kepastian hukum;
8. asas pelaksanaan hukum sesuai keadaan individual.

Apabila mengikuti pembagian mengenai adanya asas yang formal dan asas yang material, A. Hamid S. Attamini membagi asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut tersebut sebagai berikut (Maria Farida Indrati, 2007):

1. Asas-asas formal, dengan perincian:
 - a. asas tujuan yang jelas;
 - b. asas perlunya pengaturan;
 - c. asas organ/lembaga yang tepat;
 - d. asas materi muatan yang tepat;
 - e. asas dapatnya dilaksanakan; dan
 - f. asas dapatnya dikenali;
2. Asas-asas material, dengan perincian:
 - a. asas sesuai dengan cita hukum Indonesia dan norma fundamental negara;

- b. asas sesuai dengan hukum dasar negara;
- c. asas sesuai dengan prinsip-prinsip negara berdasar atas hukum; dan
- d. asas sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan berdasar sistem konstitusi.

Di dalam Pasal 58 UU Pemda diatur mengenai asas penyelenggaraan pemerintahan daerah, dimana dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah berpedoman pada asas penyelenggaraan pemerintahan negara yang terdiri atas:

- a. Kepastian hukum;
Yang dimaksud dengan “kepastian hukum” adalah asas dalam negara hukum yang mengutamakan landasan ketentuan peraturan perundang-undangan dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggara negara.
- b. Tertib penyelenggaraan negara;
Yang dimaksud dengan “tertib penyelenggara negara” adalah asas yang menjadi landasan keteraturan, keserasian, dan keseimbangan dalam pengendalian penyelenggara negara.
- c. Kepentingan umum;
Yang dimaksud dengan “asas kepentingan umum” adalah asas yang mendahulukan kesejahteraan umum dengan cara yang aspiratif, akomodatif, dan selektif.
- d. Keterbukaan;
Yang dimaksud dengan “asas keterbukaan” adalah asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara.
- e. Proporsionalitas;
Yang dimaksud dengan "asas proporsionalitas" adalah asas yang mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban penyelenggara negara.
- f. Profesionalitas;
Yang dimaksud dengan "asas profesionalitas" adalah asas yang mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- g. Akuntabilitas;
Yang dimaksud dengan “asas akuntabilitas” adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara negara

harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

h. Efisiensi;

Yang dimaksud dengan “asas efisiensi” adalah asas yang berorientasi pada minimalisasi penggunaan sumber daya dalam penyelenggaraan negara untuk mencapai hasil kerja yang terbaik.

i. Efektivitas;

Yang dimaksud dengan “asas efektivitas” adalah asas yang berorientasi pada tujuan yang tepat guna dan berdaya guna.

j. Keadilan.

Yang dimaksud dengan “asas keadilan” adalah bahwa setiap tindakan dalam penyelenggaraan negara harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara.

Asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, telah dipositifkan dalam UU PPPU. Berdasarkan Pasal 5 UU PPPU, disebutkan bahwa dalam membentuk peraturan perundang-undangan dilakukan berdasarkan pada asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, yang meliputi:

a. Asas kejelasan tujuan;

asas kejelasan tujuan adalah bahwa setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus mempunyai tujuan yang jelas yang hendak dicapai.

b. Asas kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat;

asas kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat adalah bahwa setiap jenis peraturan perundang-undangan harus dibuat oleh lembaga negara atau pejabat pembentuk peraturan perundang-undangan yang berwenang. Peraturan perundang-undangan tersebut dapat dibatalkan atau batal demi hukum apabila dibuat oleh lembaga negara atau pejabat yang tidak berwenang.

c. Asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan;

Asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan adalah bahwa dalam pembentukan peraturan perundang-undangan harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan.

d. Asas dapat dilaksanakan;

Asas dapat dilaksanakan adalah bahwa setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus memperhitungkan efektivitas peraturan

perundang-undangan tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofis, sosiologis, maupun yuridis.

e. Asas kedayagunaan dan kehasilgunaan;

Asas kedayagunaan dan kehasilgunaan adalah bahwa setiap peraturan perundang-undangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

f. Asas kejelasan rumusan;

Asas kejelasan rumusan adalah bahwa setiap peraturan perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan, sistematika, pilihan kata atau istilah, serta bahasa hukum yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.

g. Asas keterbukaan.

Asas keterbukaan adalah bahwa dalam pembentukan peraturan perundang-undangan mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan bersifat transparan dan terbuka. Dengan demikian, seluruh lapisan masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk memberikan masukan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya, di dalam Pasal 6 ayat (1) UU PPPU, diatur mengenai asas materi muatan perundang-undangan, yaitu:

a. Asas Pengayoman;

Asas pengayoman adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus berfungsi memberikan perlindungan untuk menciptakan ketentraman masyarakat.

b. Asas Kemanusiaan;

Asas kemanusiaan adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan perlindungan dan penghormatan hak asasi manusia serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional.

c. Asas Kebangsaan;

Asas kebangsaan adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan sifat dan watak bangsa Indonesia yang majemuk dengan tetap menjaga prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia.

- d. Asas Kekeluargaan;
Asas kekeluargaan adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam setiap pengambilan keputusan.
- e. Asas Kenusantaraan;
Asas kenusantaraan adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh wilayah Indonesia dan materi muatan peraturan perundang-undangan yang dibuat di daerah merupakan bagian dari sistem hukum nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- f. Asas Bhinneka Tunggal Ika;
Asas bhineka tunggal ika adalah bahwa materi muatan peraturan perundang-undangan harus memperhatikan keragaman penduduk, agama, suku dan golongan, kondisi khusus daerah serta budaya dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.
- g. Asas Keadilan;
Asas keadilan adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara.
- h. Asas Kesamaan Kedudukan dalam Hukum dan Pemerintahan;
Asas kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan tidak boleh memuat hal yang bersifat membedakan berdasarkan latar belakang, antara lain, agama, suku, ras, golongan, gender, atau status sosial.
- i. Asas Ketertiban dan Kepastian Hukum;
Asas tertib dan kepastian hukum adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus dapat mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum.
- j. Asas Keseimbangan, Keserasian, dan Keselarasan
Asas keseimbangan, keserasian, dan keselarasan adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keseimbangan, keserasian, dan keselarasan, antara kepentingan individu, masyarakat dan kepentingan bangsa dan negara.

Selain mencerminkan asas sebagaimana dimaksud di atas, di dalam Pasal 6 ayat (2) UU PPPU disebutkan bahwa peraturan perundang-undangan dapat berisi asas lain sesuai dengan bidang hukum peraturan perundang-undangan tersebut.

Dalam menyusun suatu Rancangan Peraturan Daerah mengenai Pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal, tentunya ada berbagai regulasi yang mengaturnya, diantaranya adalah UU Ketenagakerjaan.

Pasal 2 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual. Adapun di Pasal 3 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

Sebuah Peraturan Daerah yang baik harus memiliki kekuatan atau landasan daya laku yang meliputi:

1. Landasan filosofis, maksudnya agar produk hukum yang diterbitkan pemerintah daerah jangan sampai bertentangan dengan nilai-nilai hakiki di tengah-tengah masyarakat, misalnya agama dan adat istiadat;
2. Daya laku yuridis, berarti bahwa perundang-undangan tersebut harus sesuai dengan asas-asas hukum yang berlaku dan dalam proses penyusunannya sesuai dengan aturan main yang ada. Asas-asas hukum umum yang dimaksud di sini contohnya adalah: asas "*nonretroaktif*"; "*lex specialis derogat lex generalis*"; "*lex superior derogat lex inferior*"; dan "*lex posteriori derogat lex priori*";
3. Produk-produk hukum yang dibuat harus memperhatikan unsur sosiologis, sehingga setiap produk hukum yang mempunyai akibat atau dampak kepada masyarakat dapat diterima masyarakat secara wajar bahkan spontan;
4. Landasan ekonomis, yang maksudnya agar produk hukum yang diterbitkan pemerintah daerah dapat berlaku sesuai dengan tuntutan ekonomis masyarakat dan mencakup berbagai hal yang menyangkut kehidupan masyarakat;

5. Landasan politis, maksudnya agar produk hukum yang diterbitkan oleh pemerintah daerah dapat berjalan sesuai dengan tujuan tanpa menimbulkan gejolak di tengah-tengah masyarakat.

Upaya menciptakan suatu sistem hukum yang bertalian dengan masyarakat yang diaturnya haruslah didasarkan kepada kepentingan, kebutuhan, aspirasi, dan kemampuan masyarakatnya. Oleh karena itu, penyusunan suatu produk hukum harus memperhatikan ketentuan sebagai berikut:

1. Menghindari pemberian kewenangan yang berlebihan;
2. Menghindari pengaturan dan persyaratan yang tidak perlu, berlebihan dan sulit diterapkan;
3. Mengakomodasi ketetapan yang bersifat transparan, akuntabel, dan melewati proses pengambilan keputusan yang benar;
4. Melibatkan tokoh masyarakat setempat;
5. Menyelenggarakan proses pelibatan publik yang luas; dan
6. Meningkatkan efektivitas mekanisme penegakan hukum.

Asas-asas dan prinsip tersebut kemudian membimbing para legislator dalam perumusan norma hukum ke dalam aturan hukum yang berlangsung dengan cara menjadikan asas dan prinsip tersebut sebagai titik tolak bagi perumusan norma hukum ke dalam aturan hukum. Untuk itu, dalam penyusunan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal harus berdasarkan pada asas formal dan asas materiil, serta asas dan prinsip yang termuat dalam peraturan perundang-undangan sebagaimana diuraikan di atas.

C. Kajian terhadap Praktik Penyelenggaraan, Kondisi yang Ada, serta Permasalahan yang Dihadapi Masyarakat

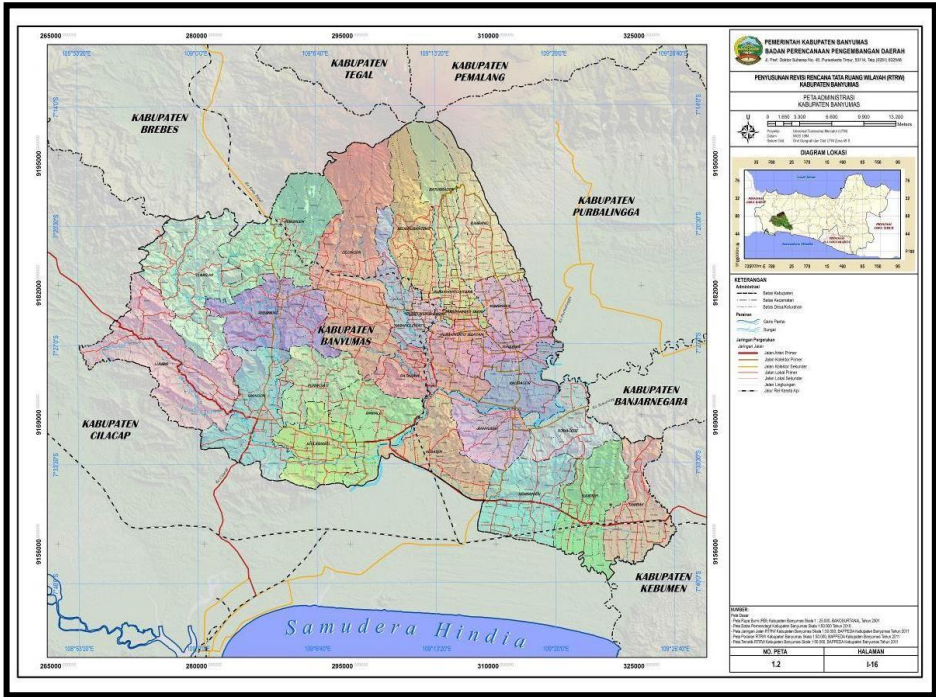
1. Gambaran Umum Kondisi Daerah
 - a. Aspek Geografi

Kabupaten Banyumas merupakan bagian dari Provinsi Jawa Tengah yang berada di sebelah barat daya Provinsi. Secara astronomis, Banyumas terletak antara 7° 15' 05" - 7° 37' 10" Lintang Selatan dan antara 108° 39' 17" – 109° 27' 15" Bujur Timur. Adapun batas-batas wilayah administratif Kabupaten Banyumas adalah sebagai berikut:

- Sebelah Utara : Kabupaten Tegal dan Kabupaten Pemalang
- Sebelah Selatan : Kabupaten Cilacap
- Sebelah Barat : Kabupaten Cilacap dan Kabupaten Brebes

- Sebelah Timur : Kabupaten Purbalingga. Kabupaten Banjarnegara, dan Kabupaten Kebumen

Gambar 1. Peta Administrasi Kabupaten Banyumas



Sumber: Revisi RTRW Kabupaten Banyumas, 2018

Secara administratif Kabupaten Banyumas terdiri dari 27 kecamatan, 301 Desa, dan 30 Kelurahan dengan pusat pemerintahan berada di Kota Purwokerto. Kabupaten Banyumas memiliki total luas wilayah 132.759 hektar. Wilayah kecamatan terluas adalah Kecamatan Cilongok yang meliputi 7,93% luas Kabupaten Banyumas atau sekitar 10.534 hektar, dan wilayah kecamatan terkecil adalah Kecamatan Purwokerto Barat yaitu 0,56% luas Kabupaten Banyumas atau sekitar 740 hektar.

b. Aspek Demografi

Jumlah penduduk di Kabupaten Banyumas 1.828.573 orang dengan laju pertumbuhan 1,05% tahun 2020-2023. Dari jumlah penduduk tersebut terdiri dari laki-laki 918.879 jiwa dan perempuan 908.694 jiwa, sehingga rasio jenis kelamin Banyumas adalah 101,23. Penduduk terbanyak berada di Kecamatan Cilongok dengan persentase 6,98% dari total populasi Banyumas serta persentase paling sedikit di Kecamatan Purwojati dengan persentase 2,10%. Sedangkan kecamatan paling padat penduduk nya ada di Kecamatan Purwokerto Barat dengan nilai 7.417

orang/Km². Pemusatan penduduk di kawasan perkotaan perlu didukung dengan penyediaan permukiman dengan infrastruktur yang memadai untuk mencegah timbulnya permukiman liar dan permukiman kumuh. Di sisi lain peningkatan jumlah penduduk juga perlu dikendalikan karena keterbatasan daya dukung lingkungan kawasan perkotaan.

Tabel 1. Jumlah Penduduk Kabupaten Banyumas Tahun 2022

Tahun	Jenis Kelamin		Total	Laju Pertumbuhan Penduduk 2020-2022 (%)
	Laki-laki	Perempuan		
2023	918.879	908.694	1.828.573	1,05

Sumber: BPS Kabupaten Banyumas, Tahun 2024

Berdasarkan data Sakernas yang dicacah di Bulan Agustus 2023, Ada 924.751 orang yang termasuk angkatan kerja dan 506.752 yang termasuk bukan Angkatan kerja. Dari sejumlah angkatan kerja tersebut, penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja ada 866.024 orang. Pada periode tersebut tingkat pengangguran terbuka (TPT) adalah sebesar 6,35. Menurut data Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM, upah minimum regional tahun 2023 adalah Rp 2.118.124,00 meningkat dari tahun sebelumnya yaitu Rp 1.983.262,00.

Berdasarkan struktur penduduk Kabupaten Banyumas diperkirakan akan mengalami bonus demografi pada tahun 2030. Untuk dapat meraih peluang bonus demografi berbagai upaya perlu dilakukan mulai dari saat ini untuk menyiapkan penduduk yang berkualitas, mendorong investasi untuk menyediakan lapangan kerja, dengan tetap mengendalikan laju pertumbuhan penduduk.

Bonus demografi adalah dampak transisi demografi yang menurunkan proporsi umur penduduk muda dan meningkatkan proporsi penduduk usia kerja. Suatu wilayah mengalami bonus demografi jika penduduk usia produktifnya lebih banyak dibandingkan dengan penduduk usia non produktif. Bonus demografi akan menjadi peluang bagi pengurangan jumlah pengangguran, peningkatan daya saing bangsa, berkembangnya karya kreatif dan inovatif oleh pemuda sebagai kontribusi pembangunan negara, pertumbuhan ekonomi, dan kemajuan negara.

Untuk dapat memanfaatkan peluang bonus demografi 4 prasyarat harus dipenuhi yaitu: penduduk harus berkualitas, penduduk produktif

terserap dalam pasar kerja, meningkatnya tabungan di tingkat rumah tangga, dan meningkatnya perempuan yang masuk dalam pasar kerja. Untuk itu Pemerintah Daerah perlu menindak lanjuti dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, peningkatan lapangan kerja, dan kelangsungan penurunan angka kelahiran sampai tahun 2030.

c. Potensi Pengembangan Wilayah

Potensi pengembangan wilayah Kabupaten Banyumas sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 10 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) terdiri atas: kawasan peruntukan pertanian, kawasan pertanian tanaman pangan, kawasan peruntukan hortikultura, peruntukan perkebunan, kawasan peruntukan peternakan, kawasan peruntukan perikanan, kawasan peruntukan pertambangan mineral, kawasan pertambangan panas bumi, kawasan peruntukan industri, kawasan peruntukan pariwisata, dan kawasan peruntukan permukiman.

2. Praktek Penyelenggaraan dan Permasalahan Yang Dihadapi

Kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan akan ditampilkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas dalam Ketenagakerjaan

No	Bidang/Sub Bidang	Kewenangan
1	Bidang Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Penempatan Kerja dan Transmigrasi (P3K2T)	Merumuskan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan dan program kerja di bidang P3K2T
	a. Seksi pelatihan dan produktivitas	1) pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta; 2) pelaksanaan proses perijinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja; 3) fasilitasi pembinaan dan penyelenggaraan dan

No	Bidang/Sub Bidang	Kewenangan
		pengembangan latihan produktivitas, pemagangan, dan sertifikasi; 4) pengukuran produktivitas tingkat daerah kabupaten; 5) pengukuran produktivitas pelatihan dan pemagangan; 6) penetapan program peningkatan pengembangan Latihan produktivitas dan pemagangan; 7) penetapan penyelenggaraan perizinan / pendaftaran lembaga pelatihan serta pengesahan kontrak/perjanjian dalam pengembangan latihan produktivitas dan pemagangan; 8) konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil.
	b. Seksi penempatan tenaga kerja	1) pengelolaan informasi pasar kerja dalam daerah kabupaten/kota; 2) penyebarluasan informasi pasar kerja dan mekanisme/prosedur bekerja ke luar negeri maupun di dalam negeri kepada masyarakat; 3) pelaksanaan pelayanan antar kerja; 4) penerbitan dokumen penempatan tenaga kerja dan melaksanakan fasilitasi penempatan Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN); 5) Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) baik pra maupun purna penempatan di daerah kabupaten dan penyelesaian kasus

No	Bidang/Sub Bidang	Kewenangan
		calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia (PMI); 6) fasilitasi kasus/ pemasalahan tenaga kerja AKL/AKAD; 7) pelaksanaan proses LPTKS dalam 1 (satu) daerah; 8) pelaksanaan proses penerbitan Tanda Daftar Bursa Kerja Khusus (BKK) dan bahan pembinaan BKK; 9) pembinaan dan monitoring terhadap Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Baik dalam maupun Luar Negeri; 10) melaksanakan monitoring, evaluasi dan penerbitan perpanjangan IMTA / validasi dan notifikasi TKA
	c. Seksi perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi	1) pembinaan pendaftaran dan fasilitasi pembentukan TKM dan wirausaha baru; 2) pembinaan dan fasilitasi usaha mandiri dan sektor informal serta program padat karya dan teknologi tepat guna; 3) pengembangan dan perluasan kesempatan kerja dengan identifikasi lowongan kerja dan pelayanan bursa kerja; 4) penataan penganggur dan setengah penganggur; 5) pendaftaran dan seleksi calon transmigran;

No	Bidang/Sub Bidang	Kewenangan
		6) identifikasi dan legitimasi calon transmigran; 7) publikasi calon transmigran; 8) pemberangkatan calon transmigran; 9) penyuluhan dan sosialisasi program transmigrasi
2	Hubungan Industrial	Merumuskan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan dan program kerja di bidang HI.
	a. Hubungan Industrial	1) pembinaan dan pemberdayaan sarana hubungan industrial yang meliputi Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit, LKS Bipartit, Serikat Pekerja (SP) / Serikat Buruh (SB), APINDO; 2) pencatatan Serikat Pekerja (SP) / Serikat Buruh (SB), Federasi SP/SB dan Konfederasi SP/SB; 3) verifikasi Serikat Pekerja (SP) / Serikat Buruh (SB), Federasi SP/SB dan Konfederasi SP/SB; 4) pelaksanaan Hari Buruh / Pekerja; 5) pencatatan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit; 6) pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan hubungan industrial; 7) pembinaan pencegahan dan fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di daerah kabupaten.

No	Bidang/Sub Bidang	Kewenangan
		8) perubahan pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) daerah kabupaten; 9) pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) daerah kabupaten; 10) perubahan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) daerah kabupaten; 11) pembinaan, pemberdayaan dan pelayanan administrasi dan teknis penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain; 12) bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang dalam pemborongan pekerjaan; 13) bukti pelaporan perubahan jenis pekerjaan penunjang dalam pemborongan pekerjaan; 14) bukti perjanjian pemborongan pekerjaan; 15) bukti pendaftaran perjanjian penyedia jasa pekerja / buruh
	b. Seksi pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja	1) pembentukan dan pemberdayaan Dewan Pengupahan Kabupaten; 2) pembinaan dan monitoring sistem pengupahan tenaga kerja di perusahaan; 3) monitoring Upah Minimum Kabupaten (UMK) Banyumas; 4) pembinaan dan monitoring Pelaksanaan Tunjangan Hari Raya

No	Bidang/Sub Bidang	Kewenangan
		(THR) Keagamaan kepada Tenaga Kerja; 5) pembinaan, pelatihan dan monitoring struktur dan skala upah; 6) pembinaan dan monitoring jaminan sosial tenaga kerja; 7) pembinaan dan monitoring kesejahteraan tenaga kerja.

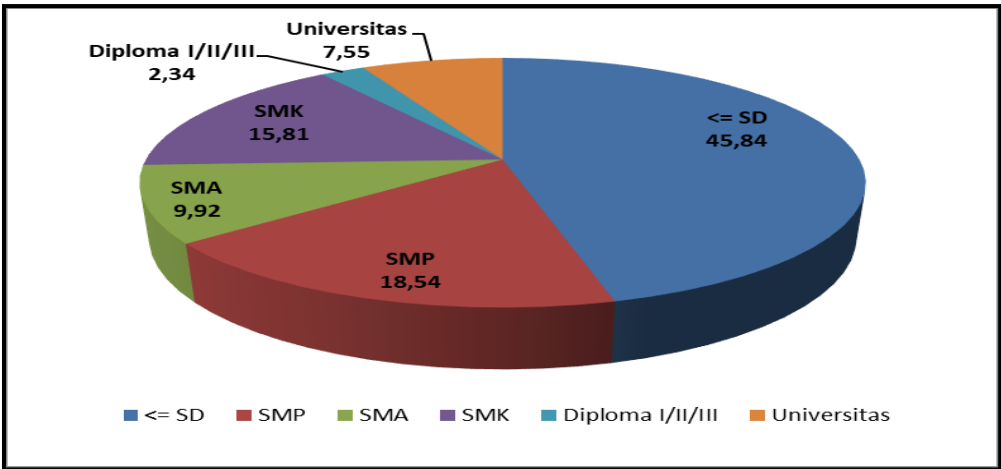
Sumber: Dinnakerkopukm Kab. Banyumas, 2024

Berkaitan dengan ketenagakerjaan maka sangat erat kaitannya dengan kondisi penduduk usia kerja dan kualitas sumber daya manusia. Penduduk usia kerja adalah penduduk yang berumur 15 tahun atau lebih. Penduduk usiakerja, penduduk usia kerja dibagi menjadi 2 kelompok yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Proporsi jumlah angkatan kerja di Kabupaten Banyumas pada tahun 2022 tercatat 64,75 persen terbagi atas penduduk yang bekerja dan pengangguran terbuka. Penduduk yang bekerja ada sebesar 93,95 persen dan pengangguran terbuka sebesar 6,05 persen terhadap total penduduk angkatan kerja. Sementara pada tahun 2021 angkatan kerja di Kabupaten Banyumas sebesar 65,07 persen yang terbagi atas 93,95 persen penduduk yang bekerja dan 6,05 persen pengangguran terbuka terhadap total penduduk angkatan kerja. Dari kondisi ini terlihat bahwa dari tahun 2021 ke tahun 2022 terjadi penurunan persentase penduduk angkatan kerja sebesar 0,32 persen dengan proporsi persentase penduduk yang bekerja dan pengangguran terbuka yang tetap.

Persentase penduduk bukan angkatan kerja pada tahun 2022 sebesar 35,25 persen, lebih tinggi dibandingkan tahun 2021 sebesar 34,93 persen. Hal ini disebabkan terjadinya kenaikan persentase pada komponen sekolah sebesar 3,04 persen. Sedangkan pada komponen kegiatan mengurus rumah tangga dan lainnya pada tahun 2022 terjadi penurunan masing-masing sebesar1,01 persen dan 2,03 persen dibandingkan tahun 2021. Kualitas pendidikan diKabupaten Banyumas juga sangat menentukan jumlah besaran dari lingkup pekerjaan.

Gambar 2. Persentase Penduduk Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Banyumas Tahun 2022



Sumber : Hasil Sakernas Agustus 2022

Mendasarkan gambar di atas bahwa sektor pekerjaan utama yang digeluti oleh tenaga kerja di Kabupaten Banyumas sedikit banyak tidak lepas dari tingkat pendidikan yang mereka tamatkan. Pada Gambar tersebut dapat dilihat bahwa penduduk yang bekerja di Kabupaten Banyumas tahun 2022 hampir separuhnya berpendidikan SD ke bawah atau sekitar 45,84 persen. Selanjutnya penduduk bekerja yang berpendidikan SMP sebesar 18,54 persen sedangkan penduduk bekerja yang berpendidikan SMA dan SMK masing-masing sebesar 9,92 persen dan 15,81 persen. Sementara itu, penduduk bekerja baik yang berpendidikan Diploma I/II/III maupun Universitas masing-masing hanya sebesar 2,34 persen dan 7,55 persen.

Berdasarkan hasil Sakernas bulan Agustus 2022, dapat dirangkum beberapa gambaran tentang kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Banyumas tahun 2022 sebagai berikut:

- a. Jumlah penduduk usia kerja di kabupaten Banyumas hasil Sakernas Agustus 2022 tercatat sebanyak 1,35 juta orang yang terdiri dari 64,75 persen merupakan kelompok angkatan kerja dan 35,25 persen termasuk ke dalam kelompok bukan angkatan kerja.
- b. Tingkat Partisipasi Angkatan kerja (TPAK) kabupaten Banyumas tercatat 64,75 persen dimana TPAK laki-laki sebesar 81,78 persen dan TPAK perempuan sebesar 47,91 persen.
- c. Sebagian besar penduduk yang bekerja di Kabupaten Banyumas bekerja pada sektor perdagangan besar dan eceran yaitu sebesar 26,28 persen yang didominasi oleh penduduk berjenis kelamin perempuan.

- d. Menurut status pekerjaan utama sebanyak 34,81 persen penduduk yang bekerja berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai.
- e. Persentase penduduk bekerja menurut tingkat pendidikan didominasi oleh penduduk yang pendidikan tertinggi pada tingkat SD ke bawah yaitu sebesar 45,84 persen.
- f. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Banyumas tercatat 6,05 persen, dimana TPT laki-laki sebesar 6,42 persen dan TPT perempuan sebesar 5,44 persen.
- g. Persentase pengangguran terbesar menurut tingkat pendidikan penduduk di Kabupaten Banyumas adalah penduduk dengan pendidikan tertinggi SD ke bawah yaitu sebesar 37,30 persen.

Dalam beberapa tahun terakhir, tantangan dan risiko terkait perlindungan tenaga kerja semakin kompleks. Semakin banyak tuntutan terkait upah yang layak, kondisi kerja, outsourcing dan tenaga kerja asing. Selain itu, aspek keselamatan kerja, hak-hak pekerja, dan keadilan dalam lapangan kerja. Terbukti dengan banyaknya aduan yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas melalui website <http://lapakaduan.banyumaskab.go.id/> yaitu pada tahun 2021 sebanyak 304 aduan, tahun 2022 sebanyak 155 aduan dan tahun 2023 sebanyak 116 aduan. Aduan-aduan tersebut terkait gaji yang belum sesuai UMK, PKWT, hak-hak karyawan di perusahaan, K3 perusahaan, lowongan untuk penyandang disabilitas dan lain-lain.

Demikian juga data selama kurun waktu lima tahun terakhir Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Banyumas mengalami perkembangan fluktuatif, dengan kecenderungan lebih rendah dibanding TPT Provinsi Jawa Tengah dan nasional. Data menunjukkan adanya peningkatan jumlah tenaga kerja lokal yang mengalami pengangguran, yang dapat memicu potensi ketidakstabilan sosial dan ekonomi. Statistik pengangguran di Kabupaten Banyumas selama beberapa tahun terakhir perlu menjadi fokus, mencerminkan urgensi perluasan kesempatan kerja dan peningkatan pelatihan kompetensi. Berikut data tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Banyumas selama tiga tahun berturut-turut:

Tabel 3. Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten Banyumas
Tahun 2021-2023

Tahun	TPT Kabupaten Banyumas (%)
2021	6.05
2022	6.05
2023	6.35

Sumber: Dinnakerkopukm Kab. Banyumas, 2024

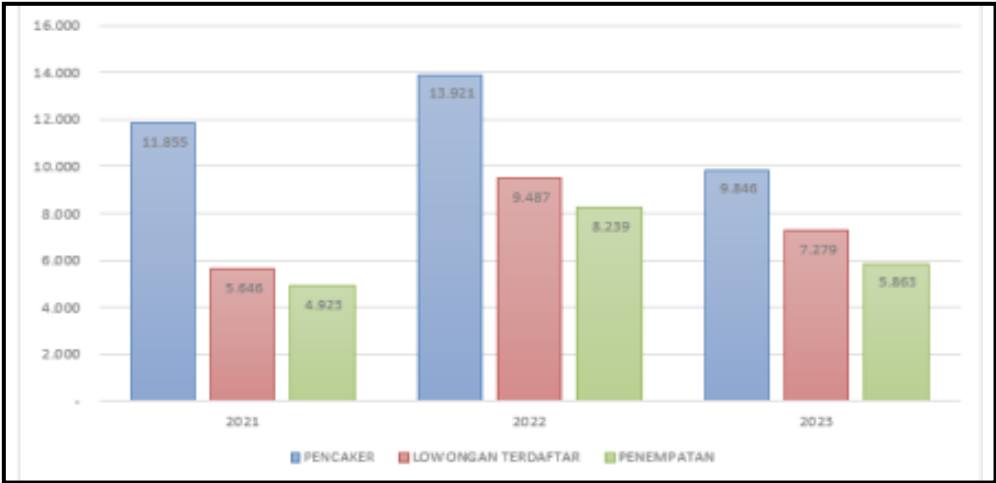
Lebih lanjut akan diuraikan data pencari kerja, lowongan terdaftar, dan penempatan kerja di Kabupaten Banyumas Tahun 2021-2023 sebagai berikut:

Tabel 4. Data Pencari Kerja, Lowongan Terdaftar, dan Penempatan Kerja di Kabupaten Banyumas Tahun 2021-2023

NO	TAHUN	PENCAKER			LOWONGAN			PENEMPATAN			PENCAKER			
		TERDAFTAR			TERDAFTAR						TERSERAP			
		L	W	JML	L	W	JML	L	W	JML	L	W	JML	%
1	2021	4.994	6.861	11.855	2.631	3.015	5.646	2.484	2.439	4.923	2.510	4.422	6.932	41,5%
2	2022	6.472	7.449	13.921	3.867	5.620	9.487	3.324	4.915	8.239	3.148	2.534	5.682	59,2%
3	2023	4.548	5.298	9.846	2.563	4.716	7.279	1.948	3.915	5.863	2.600	1.383	3.983	59,5%

Sumber: Dinnakerkopukm Kab. Banyumas, 2024

Gambar 3. Data Pencari Kerja, Lowongan Terdaftar, dan Penempatan Kerja di Kabupaten Banyumas Tahun 2021-2023



Sumber: Dinnakerkopukm Kab. Banyumas, 2024

Berikut adalah analisis data ikhtisar statistik antar kerja di Kabupaten Banyumas pada tahun 2021 sampai dengan tahun 2023:

- a. Jumlah Pencari Kerja
 - 1) Jumlah Pencari Kerja Tahun 2021: 11.855
 - 2) Jumlah Pencari Kerja Tahun 2022: 13.921
 - 3) Jumlah Pencari Kerja Tahun 2023: 9.846
- b. Lowongan Terdaftar
 - 1) Jumlah Lowongan Terdaftar Tahun 2021: 5.646
 - 2) Jumlah Lowongan Terdaftar Tahun 2022: 9.487
 - 3) Jumlah Lowongan Terdaftar Tahun 2023: 7.279
- c. Penempatan Pencari Kerja
 - 1) Jumlah Pencari Kerja yang Berhasil Terserap Tahun 2021: 4.923
 - 2) Jumlah Pencari Kerja yang Berhasil Terserap Tahun 2022: 8.239
 - 3) Jumlah Pencari Kerja yang Berhasil Terserap Tahun 2023: 5.863
- d. Analisis dan Persentase Rasio Pencari Kerja Terhadap Lowongan Terdaftar
 - 1) Rasio Pencari Kerja Terhadap Lowongan Terdaftar
 - a) Tahun 2021 (209,95%)

Pada tahun 2021, rasio pencari kerja terhadap lowongan terdaftar menunjukkan bahwa jumlah pencari kerja lebih dari dua kali lipat dari jumlah lowongan yang tersedia. Hal ini menandakan tingginya tingkat persaingan di pasar tenaga kerja, di mana jumlah pencari kerja jauh melebihi jumlah pekerjaan yang ditawarkan.
 - b) Tahun 2022 (146,80%)

Pada tahun 2022, rasio ini menunjukkan bahwa jumlah pencari kerja masih lebih tinggi dibandingkan jumlah lowongan, meskipun penurunan dibandingkan tahun sebelumnya. Meskipun masih tinggi, ada sedikit penurunan dalam persaingan dibandingkan dengan tahun sebelumnya.
 - c) Tahun 2023 (135,30%)

Pada tahun 2023 menunjukkan penurunan lebih lanjut dalam rasio pencari kerja terhadap lowongan terdaftar. Meskipun persaingan tetap tinggi, penurunan ini dapat diartikan sebagai perubahan dinamika pasar tenaga kerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor ekonomi atau kebijakan tertentu.

2) Rasio Penempatan Terhadap Pencari Kerja

a) Tahun 2021 (41,49%)

Pada tahun 2021, rasio penempatan terhadap pencari kerja menunjukkan bahwa sekitar 41.49% dari total pencari kerja berhasil terserap dalam pekerjaan. Ini menandakan tingkat keberhasilan penempatan yang relatif rendah, yang bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti kurangnya keterampilan yang sesuai atau kurangnya kesesuaian antara kualifikasi pencari kerja dan persyaratan pekerjaan.

b) Tahun 2022 (59,26%)

Pada tahun 2022, terjadi peningkatan yang signifikan dalam rasio penempatan terhadap pencari kerja. Sekitar 59.26% dari total pencari kerja berhasil ditempatkan, menunjukkan peningkatan yang positif dalam keberhasilan penempatan.

c) Tahun 2023 (59.56%)

Meskipun ada penurunan dalam jumlah pencari kerja dan lowongan terdaftar, rasio penempatan tetap relatif stabil pada tahun 2023. Sekitar 59.56% dari total pencari kerja berhasil terserap, menunjukkan bahwa meskipun pasar tenaga kerja mengalami perubahan, masih ada keberhasilan dalam penempatan kerja.

e. Kesimpulan

- 1) Jumlah pencari kerja mengalami fluktuasi selama periode tersebut, dengan penurunan signifikan dari tahun 2022 ke tahun 2023.
- 2) Rasio pencari kerja terhadap lowongan terdaftar menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja dan lowongan yang tersedia, yang dapat mengindikasikan masalah pada mekanisme penyaluran informasi lowongan kerja.
- 3) Rasio penempatan terhadap pencari kerja mengalami peningkatan yang positif dari tahun 2021 hingga 2022, namun mengalami penurunan pada tahun 2023. Ini dapat menjadi pertimbangan untuk evaluasi dan perbaikan program penempatan kerja.
- 4) Pentingnya perlindungan dan penempatan yang adil:
 - a) Tingginya rasio pencari kerja terhadap lowongan menunjukkan persaingan yang ketat di pasar tenaga kerja. Dalam konteks ini, pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal menjadi penting untuk mengamankan hak-hak mereka, mengingat

intensitas persaingan yang tinggi dapat berpotensi menciptakan kondisi eksploitasi dan ketidaksetaraan. Dinas tenaga kerja perlu memiliki regulasi yang memastikan bahwa penempatan kerja adil dan sesuai dengan hak-hak pekerja.

- b) Meskipun terjadi peningkatan dalam rasio penempatan, masih ada sekitar 40-60% pencari kerja yang belum terserap. Perlindungan tenaga kerja lokal, terutama dalam hal penempatan, menjadi penting untuk memastikan bahwa proses penempatan dilakukan secara adil dan transparan. Dinas tenaga kerja perlu melibatkan diri dalam memastikan bahwa pencari kerja memiliki akses yang setara terhadap peluang pekerjaan yang ada.
- 5) Melalui analisis data, kita dapat menyimpulkan bahwa walaupun terdapat peningkatan dalam rasio penempatan, masih ada tantangan dalam hal persaingan yang ketat di pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, perlindungan tenaga kerja lokal, terutama dalam hal penempatan, menjadi krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, berkeadilan, dan sesuai dengan hak-hak pekerja. Dinas tenaga kerja perlu memastikan regulasi yang kuat dan pelaksanaan yang efektif guna melindungi kepentingan tenaga kerja lokal dan menciptakan kesempatan kerja yang merata.

Kemudian berikut akan diuraikan mengenai data penganggur yang dilatih di Kabupaten Banyumas Tahun 2021-2021 sebagai berikut:

**Tabel 5. Data Penganggur Yang Dilatih Di Kabupaten Banyumas
Tahun 2021-2023**

Tahun	Pelatihan	Jumlah Penganggur Yang Dilatih
2021	8	147
2022	27	393
2023	29	518
Jumlah	64	1058

Sumber: Dinnakerkopukm Kab. Banyumas, 2024

Analisis Data Pelatihan Penganggur dan Kaitannya dengan Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal:

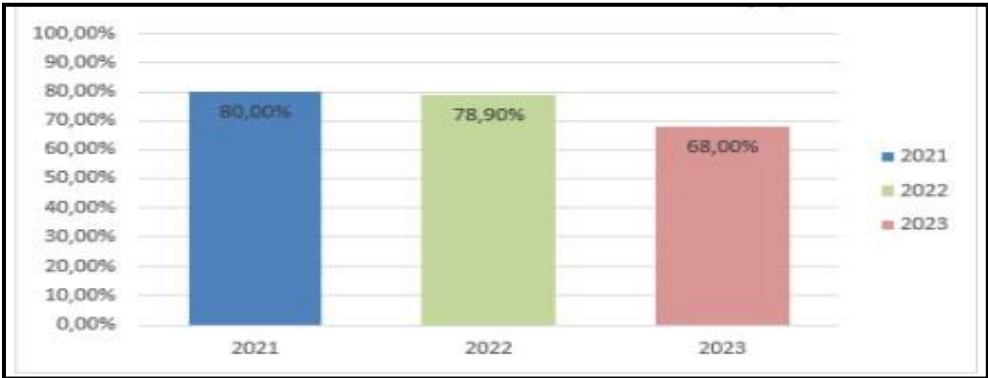
- a. Tren Peningkatan Pelatihan: Data menunjukkan tren peningkatan jumlah pelatihan dari tahun 2021 hingga tahun 2023. Peningkatan ini dapat diartikan sebagai upaya pemerintah daerah untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja lokal agar lebih siap bersaing di pasar kerja.
- b. Perlindungan Tenaga Kerja Lokal: Pelatihan bagi penganggur dapat dikaitkan dengan perlindungan tenaga kerja lokal. Dengan meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal, mereka menjadi lebih siap dan kompeten untuk mengisi pekerjaan yang tersedia di wilayah mereka sendiri. Ini dapat mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja dari luar daerah.
- c. Peningkatan Peluang Kerja Lokal: Dengan memberikan pelatihan kepada penganggur, pemerintah daerah dapat menciptakan peluang kerja lokal yang lebih baik. Hal ini mendukung tujuan pembangunan ekonomi lokal dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat.
- d. Program pelatihan bertujuan meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja lokal. Dengan adanya Perda perlindungan tenaga kerja lokal, pemerintah daerah dapat lebih aktif mengatur kebijakan-kebijakan yang mendukung pelatihan dan peningkatan kompetensi tenaga kerja di Kabupaten Banyumas.

Tabel 6. Data Hasil Monitoring Upah Minimal Kabupaten Banyumas Tahun 2021-2023

NO	TAHUN	JUMLAH PERUSAHAAN YANG DIMONITORING	SESUAI UMK	DI BAWAH UMK	SESUAI UMK (%)
1	2021	100	80	20	80,00%
2	2022	237	187	50	78,90%
3	2023	50	34	16	68,00%

Sumber: Dinnakerkopukm Kab. Banyumas, 2024

Gambar 4. Data Hasil Monitoring Upah Minimal Kabupaten Banyumas Tahun 2021-2023



Sumber: Dinnakerkopukm Kab. Banyumas, 2024

Analisis data monitoring UMK (Upah Minimum Kabupaten) Banyumas menunjukkan tren yang kurang konsisten dalam kepatuhan perusahaan terhadap ketetapan pemerintah mengenai penggajian karyawan sesuai UMK. Berikut adalah analisis dan kaitan dengan pentingnya penyusunan Peraturan Daerah mengenai pemberdayaan, dan perlindungan tenaga kerja lokal di Kabupaten Banyumas:

a. Tingkat Kepatuhan Menurun Secara Keseluruhan:

- 1) Tahun 2021: 80% perusahaan mematuhi UMK.
- 2) Tahun 2022: 78,90% perusahaan mematuhi UMK.
- 3) Tahun 2023: 68,00% perusahaan mematuhi UMK.

Terdapat penurunan tingkat kepatuhan secara keseluruhan dari tahun ke tahun. Ini bisa mengindikasikan adanya beberapa faktor atau tantangan yang membuat sebagian perusahaan kesulitan untuk mematuhi UMK.

b. Kesenjangan Kepatuhan antara Perusahaan:

- 1) Tahun 2021: 20% perusahaan belum mematuhi UMK.
- 2) Tahun 2022: 21,10% perusahaan belum mematuhi UMK.
- 3) Tahun 2023: 32,00% perusahaan belum mematuhi UMK.

Adanya peningkatan jumlah perusahaan yang tidak mematuhi UMK pada tahun 2023 menunjukkan bahwa beberapa perusahaan mungkin menghadapi tantangan tertentu, seperti beban ekonomi atau ketidakpahaman terhadap regulasi.

c. Perluasan Peluang Kerja Lokal: Tingkat kepatuhan yang lebih tinggi terhadap UMK dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perluasan peluang kerja lokal. Dengan pembuatan Perda perlindungan tenaga kerja lokal, pemerintah dapat mengatur kebijakan yang mendukung peningkatan tingkat kepatuhan perusahaan.

d. Pentingnya Perda Perlindungan Tenaga Kerja Lokal:

- 1) Perda dapat memberikan dasar hukum yang kuat untuk mengawasi dan menegakkan kepatuhan perusahaan terhadap UMK.
- 2) Perlindungan tenaga kerja lokal melalui Perda dapat membantu menciptakan iklim usaha yang adil, mengurangi risiko eksploitasi tenaga kerja, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja setempat.

e. Dengan demikian, analisis data tersebut menunjukkan bahwa pembuatan Perda pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal di Kabupaten Banyumas menjadi sangat penting untuk meningkatkan dan menjaga

kepatuhan perusahaan terhadap UMK, sekaligus menciptakan kondisi yang mendukung kesejahteraan dan pengembangan tenaga kerja lokal.

Tabel 7. Jumlah Perusahaan Terdata dan Mengisi Kuisisioner di Kabupaten Banyumas Tahun 2023

Jenis Perusahaan	Jumlah Perusahaan Terdata	Jumlah Perusahaan Mengisi	Sampling (%)
Besar	128	57	44,53
Menengah	187	43	22,99
Kecil	1219	76	6,23
Jumlah	1534	176	11,47

Sumber: Dinnakerkopukm Kab. Banyumas, 2024

Tabel 8. Jumlah Tenaga Kerja Terdata dan Mengisi Kuisisioner di Kabupaten Banyumas Tahun 2023

Jenis Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja Terdata	Jumlah Tenaga Kerja Mengisi	Sampling (%)
Besar	32254	14781	45,83
Menengah	12942	4855	37,51
Kecil	19742	1920	9,73
Jumlah	64938	21556	33,19

Sumber: Dinnakerkopukm Kab. Banyumas, 2024

Tabel di atas dapat menunjukan bahwa berdasarkan jenis perusahaan, perusahaan kecil lah yang mendominasi di Kabupaten Banyumas, yaitu sebanyak 1534 perusahaan, disusul dengan perusahaan menengah sebanyak 187 perusahaan, dan terakhir adalah perusahaan besar sebanyak 128 perusahaan. Meskipun perusahaan besar menempati urutan terakhir, akan tetapi perusahaan besar mampu menyumbang tenaga kerja paling banyak, yaitu sebesar 32254 tenaga kerja, disusul perusahaan kecil sebanyak 19742 tenaga kerja dan perusahaan menengah sebanyak 12942 tenaga kerja. Dari total tenaga kerja terdata tersebut, yaitu 64938 tenaga kerja hanya 21556 tenaga kerja yang baru mengisi kuisisioner.

Tabel 9. Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Perusahaan dan Jenis Kelamin di Kabupaten Banyumas Tahun 2021-2023

Jenis Perusa haan	Tahun								
	2021			2022			2023		
	Jum lah	Laki- laki	Perem Puan	Jum lah	Laki- laki	Perem Puan	Jum lah	Laki- laki	Perem Puan
Besar	13803	8327	5476	14577	8798	5759	14781	8690	6061
Menengah	4736	2099	2637	4838	2232	2574	4855	2077	2756
Kecil	1834	1253	581	1885	1300	591	1920	1302	606
Jumlah	20373	11679	8694	21280	12330	8924	21556	12069	9423

Sumber: Dinnakerkopukm Kab. Banyumas, 2024

Tabel 10. Jumlah dan Prosentase Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin di Kabupaten Banyumas Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah	Jenis Kelamin		Prosentase (%)	
		Laki- Laki	Perem puan	Laki- Laki	Perem puan
2021	20373	11679	8694	57,33	42,67
2022	21280	12330	8924	57,94	41,94
2023	21556	12069	9423	55,99	43,71

Sumber: Dinnakerkopukm Kab. Banyumas, 2024

Tabel di atas memperlihatkan bahwa berdasarkan jenis kelamin baik dalam perusahaan besar, menengah dan kecil masih didominasi oleh laki-laki. Dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 dilihat bahwa jenis kelamin laki-laki mendominasi dengan besaran berkisar antara 55%-57% sedangkan jenis kelamin perempuan hanya berkisar antara 41%-43%.

Tabel 11. Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Daerah Asal di Kabupaten Banyumas Tahun 2021-2023

Jenis Perusa haan	Tahun								
	2021			2022			2023		
	KTP Bms	KTP Daerah lain	TKA	KTP Bms	KTP Daerah lain	TKA	KTP Bms	KTP Daerah lain	TKA
Besar	10301	3499	3	10888	3666	3	11483	3294	4
Menengah	3315	1419	2	3214	1602	22	3178	1669	8
Kecil	1426	407	1	1526	359	0	1540	380	0
Jumlah	15042	5325	6	15628	5627	25	16201	5343	12

Sumber: Dinnakerkopukm Kab. Banyumas, 2024

Tabel 12. Jumlah dan Prosentase Tenaga Kerja Berdasarkan Asal Daerah di Kabupaten Banyumas Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah	Asal Daerah			Prosentase (%)		
		KTP Bms	KTP Daerah Lain	TKA	KTP Bms	KTP Daerah Lain	TKA
2021	20373	15042	5325	6	73,83	26,14	0,03
2022	21280	15628	5627	25	73,44	26,44	0,12
2023	21556	16201	5343	12	75,16	24,79	006

Sumber: Dinnakerkopukm Kab. Banyumas, 2024

Tabel di atas memperlihatkan bahwa berdasarkan daerah asal baik dalam perusahaan besar, menengah dan kecil masih didominasi oleh tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Banyumas. Dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 dilihat bahwa tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Banyumas mendominasi dengan besaran berkisar antara 73%-75%, disusul oleh tenaga kerja yang berasal dari luar wilayah banyumas dengan besaran berkisar antara 24%-26%, dan yang terakhir diisi oleh tenaga kerja asing dengan besaran berkisar antara 0,03%-0,12%.

Tabel 13. Jumlah Tenaga Kerja Yang Menduduki Posisi Strategis di Kabupaten Banyumas Tahun 2021-2023

Jenis Perusa haan	Tahun								
	2021			2022			2023		
	KTP Bms	KTP Daerah lain	TKA	KTP Bms	KTP Daerah lain	TKA	KTP Bms	KTP Daerah lain	TKA
Besar	764	445	8	821	449	3	650	385	3
Menengah	398	296	2	431	319	4	419	330	2
Kecil	184	73	0	199	58	0	200	59	0
Jumlah	1346	814	10	1451	826	7	1269	774	5

Sumber: Dinnakerkopukm Kab. Banyumas, 2024

Tabel 14. Jumlah dan Prosentase Tenaga Kerja Yang Menduduki Posisi Strategis di Kabupaten Banyumas Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah	Tenaga Kerja Yang Menduduki Posisi Strategis			Prosentase (%)		
		KTP Bms	KTP Daerah Lain	TKA	KTP Bms	KTP Daerah Lain	TKA
2021	2170	1346	814	10	62,03	37,51	0,46
2022	2284	1451	826	7	63,53	36,16	0,31
2023	2048	1269	774	5	61,96	37,79	0,24

Sumber: Dinnakerkopukm Kab. Banyumas, 2024

Tabel di atas memperlihatkan bahwa berdasarkan posisi strategis baik dalam perusahaan besar, menengah dan kecil masih didominasi oleh tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Banyumas. Dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 dilihat bahwa tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Banyumas mendominasi dengan besaran berkisar antara 61%-63%, disusul oleh tenaga kerja yang berasal dari luar wilayah banyumas dengan besaran berkisar antara 36%-37%, dan yang terakhir diisi oleh tenaga kerja asing dengan besaran berkisar antara 0,24%-0,46%.

Tabel 15. Jumlah dan Prosentase Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Berdasarkan Jenis Perusahaan di Kabupaten Banyumas Tahun 2021-2023

Jenis Perusa haan	Tahun								
	2021			2022			2023		
	Jml TK	Jml Disabil	Prosen Disabil	Jml TK	Jml Disabil	Prosen Disabil	Jml TK	Jml Disabil	Prosen Disabil
Besar	13803	20	0,10%	14557	23	0,12%	14781	24	0,13%
Menengah	4736	0		4838	2		4855	2	
Kecil	1834	0		1885	0		1920	3	
Jumlah	20373	20		21280	25		21556	29	

Sumber: Dinnakerkopukm Kab. Banyumas, 2024

Tabel 16.Data Perusahaan di Kabupaten Banyumas Yang Mempekerjakan Karyawan Disabilitas Tahun 2023

No	Nama Perusahaan	Jenis Badan Usaha	Jumlah Tenaga Kerja (Keseluruhan)	Jumlah Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas	Persentase Jumlah Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas vs Jumlah Tenaga Keseluruhan
1	Meotel Purwokerto by Dafam (PT Berkat Iman Nusantara)	Jasa Perhotelan	44	1	2,27%
2	PT Nusantara IX	Anak Perusahaan Holding	333	1	0,30%
3	Perumda Air Minum Tirta Satria	Perusahaan Umum Daerah	268	2	0,75%
4	RSU St. Elisabeth	Kesehatan	355	1	0,28%
5	RSU Siaga Medika Banyumas	Kesehatan	683	4	0,59%
6	PT. Cebong Kayuindo	Industri kayu	363	3	0,83%
7	PT. Midas Indonesia Cabang Banyumas	Produksi Bulu Mata Palsu	330	4	1,21%
8	CV Setia Kawan Jaya	Industri Plastik	397	4	1,01%
Jumlah			2773	20	0,72%

Sumber: Dinnakerkopukm Kab. Banyumas, 2024

Analisis Data Pekerja Disabilitas di Perusahaan Kabupaten Banyumas (Tahun 2023) adalah sebagai berikut:

- a. Jumlah Perusahaan

Terdapat 8 perusahaan dari total 1534 (data bidang HI, 2023) perusahaan di Kabupaten Banyumas yang secara aktif mempekerjakan karyawan disabilitas pada tahun 2023 atau hanya sekitar 0,52%.
- b. Kesimpulan
 - 1) Persentase karyawan disabilitas relatif rendah di setiap perusahaan, tetapi keberadaan mereka mencerminkan upaya inklusi pekerjaan di Kabupaten Banyumas.
 - 2) Meskipun persentase karyawan disabilitas bervariasi, perusahaan-perusahaan ini memberikan kontribusi positif terhadap inklusi dan kesempatan kerja bagi individu dengan disabilitas.
 - 3) Data menunjukkan bahwa sejumlah perusahaan di Kabupaten Banyumas telah menciptakan peluang pekerjaan untuk individu dengan disabilitas. Pembuatan Perda perlindungan tenaga kerja lokal dapat memperkuat komitmen terhadap kesetaraan peluang di tingkat lokal, memberikan jaminan dan dukungan hukum untuk memastikan

hak-hak tenaga kerja lokal, termasuk individu dengan disabilitas, diakui dan dilindungi.

- 4) Pembuatan Perda akan memberikan dasar hukum yang kuat untuk mendukung inklusi dalam lapangan kerja lokal. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semua lapisan masyarakat, termasuk individu dengan disabilitas, dapat membantu mempercepat proses inklusi sosial dan ekonomi di Kabupaten Banyumas.
- 5) Dengan demikian, pembuatan Perda perlindungan tenaga kerja lokal di Kabupaten Banyumas dapat menjadi langkah konkret dalam mendukung inklusi, kesetaraan peluang, dan kesejahteraan bagi seluruh lapisan masyarakat, termasuk pekerja disabilitas.

Kewenangan di bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu kewenangan Pemerintah Kabupaten Banyumas sebagai Daerah Otonom. Masalah akan timbul, apabila terdapat kesenjangan antara jumlah tenaga kerja yang besar dengan minimnya ketersediaan lapangan kerja yang ada. Dengan kata lain lapangan kerja yang ada tidak mampu menampung (mempekerjakan) tenaga kerja yang ada, lebih-lebih tenaga kerja yang tidak terampil atau berpendidikan. Masalah ini akan menyebabkan semakin meningkatnya tingkat pengangguran sehingga jumlah penduduk miskin juga semakin besar dan memiliki efek-efek negatif yang lain pula. Berikut beberapa masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Banyumas:

- a. Besarnya angkatan kerja yang ada tidak mampu diserap semuanya oleh kesempatan kerja yang ada, karena tidak berimbangnya jumlah angkatan kerja yang ada dengan ketersediaan kesempatan kerja. Hal ini merupakan pokok yang menyebabkan terhambatnya penyelenggaraan Pembangunan ekonomi.
- b. Kualitas tenaga kerja yang rendah ini disebabkan karena tingkat pendidikan penduduk yang belum memadai dengan jenis pekerjaan yang tersedia. Tidak saja disebabkan banyaknya usia putus sekolah. Rendahnya kualitas tenaga kerja akan berpengaruh pada tingkat produktivitas yang ujung-ujungnya menyebabkan proses produksi yang tidak efisien. Hal ini bisa kita lihat dari beberapa produk yang tidak mampu bersaing dengan produk luar terutama barang-barang yang dihasilkan negara. negara maju. Bukan karena sedikitnya modal yang disediakan dalam proses produksi, justru sebaliknya biaya produksi tinggi tapi hasil produksi rendah.

c. Persebaran Tenaga Kerja Tidak Merata

Luasnya wilayah terkonsentrasinya penduduk di perkotaan juga merupakan penyebab timbulnya permasalahan ketenagakerjaan. Kondisi geografis Indonesia ini mengakibatkan persebaran penduduk tidak merata. Berbagai usaha didirikan namun tetap tidak mampu untuk menekan jumlah pengangguran, malah sebaliknya semakin tinggi.

d. Kesempatan Kerja Masih Terbatas

Berbagai sektor pekerjaan yang tersedia baik dibidang agraris, ekstraktif, industri, perdagangan dan jasa tidak mampu menampung besarnya jumlah angkatan kerja yang ada. Ketersediaan kesempatan kerja dibidang-bidang tersebut sangat terbatas bila dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja yang besar. Mereka sulit untuk mendapatkan pekerjaan sehingga tingkat kesejahteraan hidup rendah, karena mereka tidak memperoleh penghasilan.

e. Kurangnya investor padat karya. Investora yang dibutuhkan bukan investor padat modal tapi lebih investor yang padat karya sehingga kehadiran investor dapat menyerap tenaga kerja.

f. Meningkatnya Pengangguran

Muara dari permasalahan ketenagakerjaan ini adalah semakin tingginya tingkat pengangguran. Apalagi tingginya Tingkat pengangguran ini semakin diperparah dengan adanya PHK (pemutusan hubungan kerja) besar-besaran. PHK besar-besaran biasanya dilakukan untuk efisiensi perusahaan. Pengangguran ini akan berakibat luas dalam perspektif pembangunan daerah. Banyaknya jumlah pengangguran merupakan faktor penghambat pembangunan ekonomi daerah dan pemicu terganggunya kestabilan sosial dan politik.

Masalah lain menyangkut Ketenagakerjaan di Kabupaten Banyumas berdasarkan Data Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Banyumas tahun 2023 disebutkan hal sebagai berikut:

- a. Kenaikan tingkat pengangguran dari tahun 2019 (4,21%) ke tahun 2020 (6%) dan kemudian ke tahun 2021 (6,05%) menunjukkan adanya peningkatan jumlah orang yang tidak bekerja dan aktif mencari pekerjaan.
- b. Sebaliknya, penurunan tingkat pengangguran dari tahun 2021 (6,05%) ke tahun 2020 (6%) menunjukkan perbaikan dalam kondisi ketenagakerjaan, dengan lebih banyak orang yang berhasil mendapatkan pekerjaan atau menghentikan pencarian pekerjaan karena sudah mendapatkan pekerjaan.

- c. Jumlah pencari kerja mengalami fluktuasi selama periode tersebut, dengan penurunan signifikan dari tahun 2022 ke tahun 2023.
- d. Rasio pencari kerja terhadap lowongan terdaftar menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja dan lowongan yang tersedia, yang dapat mengindikasikan masalah pada mekanisme penyaluran informasi lowongan kerja.
- e. Rasio penempatan terhadap pencari kerja mengalami peningkatan yang positif dari tahun 2021 hingga 2022, namun mengalami penurunan pada tahun 2023. Ini dapat menjadi pertimbangan untuk evaluasi dan perbaikan program penempatan kerja.

Dari beberapa permasalahan yang telah diuraikan di muka, mengindikasikan bahwa pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal Banyumas masih perlu dilakukan penguatan dan/atau peningkatan. Data di atas sepatutnya ditanggapi melalui kebijakan yang bersifat penormaan melalui kebijakan akseleratif dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dukungan politis dan yuridis yang berupa Peraturan Daerah adalah merupakan dasar hukum yang sekaligus legitimasi (pengabsahan) terhadap penyelenggaraan tenaga kerja lokal Banyumas. Dengan demikian Peraturan Daerah tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Pekerja Lokal adalah merupakan suatu solusi terhadap permasalahan dan harapan masyarakat di bidang ketenagakerjaan.

D. Kajian terhadap Implikasi Penerapan Sistem Baru yang Akan Diatur dalam Peraturan Daerah dan Dampak Terhadap Aspek Beban Keuangan

1. Implikasi Penerapan Sistem Baru yang Akan Diatur dalam Peraturan Daerah

Pengaturan mengenai Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal akan berkaitan dengan hal-hal pokok yang meliputi kegiatan ketenagakerjaan. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan terhadap kondisi eksisting ketenagakerjaan di Kabupaten Banyumas, beberapa hal pokok yang menjadi pengaturan di atas akan berdampak pada perubahan hubungan pemerintah daerah dengan masyarakatnya, sehubungan dengan berlakunya norma baru. Format pengaturan Peraturan Daerah tentang Pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal secara jelas menunjukkan semakin intensifnya keterlibatan Pemerintah Daerah dalam pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal agar mempunyai kehidupan yang lebih baik dan sejahtera.

Pemerintah Daerah dituntut untuk lebih aktif memberikan pembinaan dan pendampingan terhadap hubungan industrial agar lebih responsif dalam mendorong dan memfasilitas masyarakat hubungan industrial agar patuh terhadap peraturan perundang-undangan sehingga produk yang dihasilkan mempunyai daya saing. Dengan mempunyai daya saing, maka kehidupan masyarakatnya akan lebih sejahtera, disamping itu, Pemerintah Daerah juga dituntut untuk tegas menegakkan Peraturan Daerah yang telah dibuat untuk menjamin kepastian hukum dalam Pemberdayaan, dan Perlindungan Tenaga Kerja. Di lain pihak, pemberi kerja/pengusaha dituntut untuk taat pada ketentuan- ketentuan yang termuat dalam Peraturan Daerah.

Pengaturan Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal bertujuan untuk:

a. Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menjamin bahwa setiap tenaga kerja lokal di Kabupaten Banyumas bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat, dengan penekanan pada pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

b. Mempertegas Hak-hak Pekerja

Menjamin hak-hak dasar tenaga kerja lokal, seperti upah yang layak, jam kerja yang adil, cuti yang sesuai, dan fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan regulasi yang berlaku.

c. Meningkatkan Keterampilan dan Produktivitas

Pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal dapat didorong melalui program pelatihan dan pengembangan keterampilan. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membuat pekerja lokal lebih kompeten di pasar kerja.

d. Mendorong Kestaraan Peluang

Memastikan bahwa setiap tenaga kerja lokal memiliki peluang yang setara dalam mencari pekerjaan dan berkembang dalam karirnya, tanpa adanya diskriminasi. Salah satunya adalah tenaga kerja penyandang disabilitas mempunyai kesempatan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai jenis dan derajat disabilitasnya (misalnya, setiap pengusaha wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1 (satu) orang penyandang disabilitas untuk setiap 100 (Seratus) orang pekerja pada perusahaanya).

e. Meningkatkan Tingkat Pekerjaan dan Mengurangi Tingkat Pengangguran Kabupaten Banyumas, seperti daerah lainnya, dihadapkan pada tantangan pengelolaan tenaga kerja lokal yang optimal. Melalui peraturan daerah

(Perda) tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal, upaya untuk meningkatkan tingkat pekerjaan dan mengurangi tingkat pengangguran dapat diwujudkan. Dengan menciptakan kebijakan yang mendukung tenaga kerja lokal peraturan daerah ini diharapkan dapat mengurangi tingkat pengangguran di Kabupaten Banyumas, menciptakan stabilitas ekonomi. Salah satunya dengan regulasi penempatan tenaga kerja lokal, yaitu mengutamakan warga sekitar sesuai dengan kebutuhan Perusahaan (misalnya, mewajibkan perusahaan untuk mengupayakan pengisian lowongan perusahaannya diisi oleh tenaga kerja atau pekerja/buruh lokal paling sedikit 80%).

f. Memperkuat Penegakan Hukum

Menetapkan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran terhadap pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal serta memperkuat mekanisme penegakan hukumnya. Misalnya, dalam keterlibatan Dinnakerkop UKM Kabupaten Banyumas dalam mengurus masalah Amdal (Analisis Mengenai Dampak Lingkungan) beberapa tahun terakhir, muncul pertanyaan dari perusahaan tentang keberadaan Peraturan Daerah (Perda) tenaga kerja lokal.

Oleh karena itu, Pemerintah Kabupaten Banyumas perlu menyoroti pentingnya regulasi hukum yang kuat dalam memastikan keterlibatan tenaga kerja lokal. Perda Tenaga Kerja Lokal dapat menjadi instrumen untuk mendorong perusahaan untuk lebih aktif melibatkan tenaga kerja lokal. Perusahaan tidak hanya akan dihadapkan pada kewajiban hukum, tetapi juga dapat menggali peluang dan manfaat yang lebih besar dalam beroperasi secara berkelanjutan dan berdampingan dengan masyarakat lokal. Ini menciptakan lingkungan investasi yang positif dan berkelanjutan bagi kedua belah pihak.

2. Dampak Terhadap Aspek Beban Keuangan

Dampak terhadap aspek beban keuangan, maka pembiayaan terhadap penyelenggaraan Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Namun dengan adanya beban keuangan ini, diharapkan dapat memberikan hasil timbal balik pula bagi keuangan daerah, yaitu dengan peningkatan pembangunan daerah, maka dapat menjadi pemicu gairah dunia usaha yang akan berdampak pada peningkatan pendapatan daerah bagi Kabupaten Banyumas.

BAB III

EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT

Bab ini memuat hasil kajian terhadap peraturan perundang-undangan terkait yang memuat kondisi hukum yang ada, keterkaitan antara semua produk perundang-undangan terkait, baik harmonisasi dan sinkronisasi secara vertikal dan horizontal, serta status dari peraturan perundang-undangan yang ada, termasuk peraturan perundang-undangan yang dicabut dan dinyatakan tidak berlaku serta peraturan perundang-undangan yang masih tetap berlaku karena tidak bertentangan dengan peraturan daerah yang baru.

Kajian terhadap peraturan perundang-undangan ini dimaksudkan untuk mengetahui kondisi hukum atau peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai substansi atau materi yang akan diatur. Dalam kajian ini akan diketahui posisi dari peraturan daerah yang baru. Analisis ini dapat menggambarkan tingkat sinkronisasi, harmonisasi peraturan perundang-undangan yang ada serta posisi dari peraturan daerah untuk menghindari terjadinya tumpang tindih pengaturan. Hasil dari penjelasan atau uraian ini menjadi bahan bagi penyusunan landasan filosofis dan yuridis dari pembentukan peraturan daerah, yang akan dibentuk.

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

- A. *lex superior derogat lex inferiori*; yang berarti hukum yang dibuat oleh kekuasaan yang lebih tinggi kedudukannya mengesampingkan hukum yang lebih rendah
- B. *lex specialis derogat lex generalis*; yang berarti bahwa hukum yang khusus mengesampingkan hukum yang umum
- C. *lex posteriori derogat lex priori*; yang artinya hukum yang baru mengesampingkan hukum yang lama
- D. *delegata potestas non potest delegasi*; yang berarti penerima delegasi tidak berwenang mendelegasikan lagi tanpa persetujuan pemberi delegasi.

Terkait dengan pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal didasarkan pada mandat konstitusi sebagai hukum dasar, baik sebagai hukum dasar dalam kaitan dengan kewenangan pembentukan Peraturan Daerah maupun sebagai hukum dasar dalam kaitan dengan materi muatan Peraturan Daerah. Dalam pembentukan peraturan daerah yang paling penting adalah apakah peraturan daerah itu diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau tidak, walaupun memang kadang-kadang keberadaan

peraturan daerah itu diperlukan untuk jalannya kegiatan operasional di daerah, karena memang keperluan di daerah. Lebih lanjut, evaluasi dari beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal yang akan diuraikan sebagai berikut:

A. Kewenangan Pemerintah Daerah

Beberapa peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar pertimbangan dan bahan acuan dalam penyusunan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal berkaitan dengan kewenangan pemerintah daerah antara lain:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) merupakan sumber hukum tertinggi dan bersifat fundamental karena merupakan sumber legitimasi atau landasan otorisasi bentuk-bentuk hukum atau peraturan perundang-undangan lainnya. Substansi UUD NRI Tahun 1945 mencakup dasar-dasar normatif yang berfungsi sebagai sarana pengatur dan pengendali terhadap penyelenggaraan kekuasaan dan pemerintahan negara, sekaligus sebagai sarana rakyat dalam melaksanakan hak dan kewajibannya menuju cita-cita kolektif bangsa. Cita-cita kolektif itu tertuang dalam bentuk kemerdekaan rakyat Indonesia dan tujuan dibentuknya Pemerintah Negara Indonesia dalam alinea ketiga dan keempat UUD NRI Tahun 1945.

Alinea ketiga memuat pernyataan kemerdekaan bangsa Indonesia. Sedangkan alinea keempat memuat pernyataan bahwa setelah menyatakan kemerdekaan, yang pertama kali dibentuk adalah Pemerintah Negara Indonesia sebagai pemerintah nasional yang bertanggung jawab mengatur dan mengurus bangsa Indonesia. Lebih lanjut dinyatakan bahwa tugas Pemerintah Negara Indonesia sebagai pemerintah nasional adalah melindungi seluruh bangsa dan tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa serta ikut memelihara ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Alinea ke IV Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 mengamanatkan bahwa Pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Sebagai implementasi dari amanat tersebut dilaksanakan pembangunan

nasional yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil dan sejahtera yang senantiasa memperhatikan hak atas penghidupan dan perlindungan bagi setiap warga negaranya dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sebagai implementasi dari amanat tersebut dilaksanakan pembangunan nasional yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil dan sejahtera yang senantiasa memperhatikan hak atas penghidupan dan perlindungan bagi setiap warga negaranya dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pembangunan nasional bertujuan mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata baik secara material dan spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945 dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, bersatu, dan berkedaulatan rakyat dalam suasana perikehidupan bangsa yang aman, tertib, dan dinamis dalam lingkungan yang merdeka, bersahabat, dan damai

Pasal 27 ayat (1) menyatakan bahwa Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. **(2)** Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 28A Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya. **Pasal 28C ayat (1)** Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia. **(2)** Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya.

Pasal 28D ayat (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. **(2)** Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. **(3)** Setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan. Berkaitan dengan kewenangan membentuk peraturan perundang-undangan, maka Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan landasan konstitusional bagi daerah untuk membentuk peraturan daerah dalam rangka melaksanakan otonomi daerah dan tugas pembantuan (*medebewind*).

Pemerintah dan pemerintah daerah berkewajiban mengarahkan, membimbing, melindungi, serta menumbuhkan suasana dan iklim yang

menunjang. Selanjutnya **Pasal 18 dan Pasal 18A** menegaskan bahwa penyelenggaraan pemerintahan daerah dilakukan dengan memberikan kewenangan yang seluas-luasnya, disertai dengan pemberian hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan negara. Penyelenggaraan pemerintahan daerah juga diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Oleh karenanya efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan aspek-aspek hubungan antara pemerintah pusat dengan daerah dan antar daerah, potensi dan keanekaragaman daerah, serta peluang dan tantangan persaingan global dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan negara.

Pembangunan nasional yang mencakup seluruh aspek kehidupan bangsa yang diselenggarakan bersama oleh masyarakat, pemerintah dan pemerintah daerah. Masyarakat menjadi pelaku utama pembangunan. Pemerintah dan pemerintah daerah berkewajiban mengarahkan, membimbing, melindungi, serta menumbuhkan suasana dan iklim yang menunjang. Penyerahan sebagian besar kewenangan pemerintahan kepada pemerintah daerah, telah menempatkan pemerintah daerah sebagai ujung tombak pembangunan nasional, dalam rangka menciptakan kemakmuran rakyat secara adil dan merata. Dalam kaitan ini peran dan dukungan daerah dalam rangka pelaksanaan pembentukan peraturan perundang-undangan sangat strategis, khususnya dalam membuat peraturan daerah (Perda) dan peraturan-peraturan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan. Hal ini tertuang di dalam **Pasal 18 ayat (6)** yang mengamanatkan bahwa: Pemerintah Daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan. Dalam kaitan ini, maka sistem hukum nasional memberikan kewenangan atributif kepada daerah untuk menetapkan Peraturan Daerah dan peraturan lainnya.

Kesejahteraan rakyat adalah tujuan dari setiap pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Tanpa tujuan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat, maka arah perkembangan suatu negara/daerah dapat diprediksikan akan rentan disalahgunakan oleh pihak-pihak tertentu, yang bertujuan untuk memonopoli kesejahteraan untuk dirinya, kelompoknya,

ataupun kalangan tertentu dalam jaringannya. Sebuah negara dimana di dalamnya ada pemerintah pusat dan pemerintah daerah yang menjadi regulator, memiliki peran sangat mendasar dalam menentukan arah pembangunan pemerintahan. Hal ini dilakukan khususnya untuk menghindari adanya celah bagi pihak lain atau bahkan aktor dalam pemerintahan itu sendiri untuk masuk dan menyalahgunakan peran yang dimilikinya. Bila hal ini terjadi, maka secara politik pemerintahan akan lemah karena intervensi kekuatan politik di luar dirinya yang melemahkan posisi pemerintahan dengan munculnya kekuatan lain di luar dirinya dan secara ekonomi kekuatan modal luar menggerogoti sumber daya alam dan manusia yang dimiliki oleh suatu negara/daerah.

Berdasarkan penjelasan di atas maka Penyelenggaraan Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Banyumas merupakan salah satu elemen keberhasilan dari penyelenggaraan pemerintahan daerah dan perlu diberi pengaturan berdasarkan asas kepentingan nasional, kepastian hukum, adil dan sehat, keamanan berusaha, akuntabel dan transparan, kemandirian, kemitraan, kemanfaatan, kesederhanaan, kebersamaan, dan berwawasan lingkungan dengan memperhatikan potensi daerah dengan mengacu pada aturan pokok yang ditetapkan dalam UUD NRI Tahun 1945.

Adanya pengakuan dalam ketentuan UUD NDRI 1945 itu menunjukkan keberadaan tenaga kerja memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan perlakuan yang layak dalam setiap lingkup kerja. Dalam lingkungan pekerjaan adanya hak untuk mendapatkan pengembangan diri merupakan salah satu bentuk hak dalam pekerjaan. Wujud dari pengembangan diri merupakan salah satu bentuk dari perlindungan tenaga kerja. Adanya kewajiban pemerintah untuk mensejahterakan kehidupan masyarakat karena pemerintah telah diberikan kepercayaan untuk memimpin, mengelola negara ini agar tujuan masyarakat yang makmur, sejahtera dapat terwujud, memperlakukan setiap warga negaranya sama dimuka hukum dan Pemerintahan (*equality before the law*), untuk mencapai hidup yang sejahtera dan layak dan ini adalah salah satu dari hak-hak asasi manusia, hak-hak dasar manusia (*human rights*) yang tidak dapat dieliminir (ditiadakan).

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Djawa Tengah ini mengatur mengenai pencabutan Staatsblad Tahun 1929 dan penetapan pembentukan daerah-daerah kabupaten dalam lingkup Propinsi Djawa Tengah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950, Kabupaten Banyumas merupakan termasuk di dalam lingkungan Propinsi Jawa Tengah sesuai dengan Pasal 1 angka 14.

3. 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 beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

Pasal 1 angka 2 UU Pemda menyebutkan bahwa Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi daerah dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 2, dan 6 disebutkan bahwa: Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom. Otonomi Daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri Urusan Pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Urusan Pemerintahan adalah kekuasaan pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden yang pelaksanaannya dilakukan oleh kementerian negara dan penyelenggara Pemerintahan Daerah untuk melindungi, melayani, memberdayakan, dan menyejahterakan masyarakat. Urusan Pemerintahan

terdiri atas urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren, dan urusan pemerintahan umum.

Urusan pemerintahan absolut adalah Urusan Pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat. Urusan pemerintahan konkuren adalah Urusan Pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota. Urusan pemerintahan

konkuren yang diserahkan ke Daerah menjadi dasar pelaksanaan Otonomi

Daerah. Urusan pemerintahan umum adalah Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan. Di dalam Pasal 11 Undang-Undang ini menyebutkan bahwa urusan pemerintahan konkuren yang menjadi kewenangan daerah terdiri dari urusan pemerintah wajib dan urusan pemerintahan pilihan. urusan pemerintahan wajib terdiri atas urusan pemerintahan yang berkaitan dengan pelayanan dasar dan urusan

pemerintahan yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar adalah urusan pemerintahan wajib yang sebagian substansinya merupakan pelayanan dasar.

Selanjutnya di dalam Pasal 12 Undang-Undang ini mengatur mengenai:

- (1) Urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) meliputi:
 - a. Pendidikan;
 - b. Kesehatan;
 - c. Pekerjaan umum dan penataan ruang;
 - d. Perumahan rakyat dan kawasan permukiman;
 - e. Ketentraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat; dan
 - f. Sosial.
- (2) Urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) meliputi:
 - a. Tenaga kerja;
 - b. Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
 - c. Pangan;
 - d. Pertahanan;
 - e. Lingkungan hidup;
 - f. Administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
 - g. Pemberdayaan masyarakat dan desa;
 - h. Pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
 - i. Perhubungan;
 - j. Komunikasi dan informatika;

- k. Koperasi, usaha kecil, dan menengah;
- l. Penanaman modal;
- m. Kepemudaan dan olahraga;
- n. Statistik;
- o. Persandian;
- p. Kebudayaan;
- q. Perpustakaan; dan
- r. Kearsipan.

(3) Urusan pemerintahan pilihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat

(1) meliputi:

- a. Kelautan dan perikanan;
- b. Pariwisata;
- c. Pertanian;
- d. Kehutanan;
- e. Energi dan sumber daya mineral;
- f. Perdagangan;
- g. Perindustrian; dan
- h. Transmigrasi.

Pembagian urusan pemerintahan konkuren antara pemerintah pusat dan daerah provinsi serta daerah kabupaten/kota didasarkan pada prinsip akuntabilitas, efisiensi, dan eksternalitas, serta kepentingan strategis nasional. Berdasarkan prinsip tersebut, kriteria urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota adalah:

- a. Urusan pemerintahan yang lokasinya dalam daerah kabupaten/kota;
- b. Urusan pemerintahan yang penggunaannya dalam daerah kabupaten/kota;
- c. Urusan pemerintahan yang manfaat atau dampak negatifnya hanya dalam daerah kabupaten/kota; dan/atau
- d. Urusan pemerintahan yang penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh daerah kabupaten/kota.

Berdasarkan hal tersebut, kewenangan pemerintah daerah berkaitan dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam UU Pemda termuat dalam Pasal 12 ayat (2) huruf a. kemudian, berdasarkan lampiran huruf G mengenai Pembagian urusan pemerintahan bidang tenaga kerja, kewenangan pemerintah daerah antara kabupaten/kota antara lain:

- a. Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
 - 1) Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi.
 - 2) Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta.
 - 3) Perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja.
 - 4) Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil.
 - 5) Pengukuran produktivitas tingkat Daerah kabupaten/kota
- b. Penempatan Tenaga Kerja
 - 1) Pelayanan antar kerja di Daerah kabupaten/kota
 - 2) Penerbitan izin LPTKS dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.
 - 3) Pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah kabupaten/kota. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah kabupaten/kota.
 - 4) Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.
- c. Hubungan Industrial
 - 1) Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.
 - 2) Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah kabupaten/kota.

Di dalam UU Pemda juga diatur mengenai Peraturan Daerah. Pasal 236, Pasal 237 dan Pasal 238 menyebutkan bahwa Peraturan Daerah dibentuk untuk menyelenggarakan otonomi daerah dan tugas pembantuan. Peraturan Daerah tersebut dibentuk oleh DPRD dengan persetujuan bersama kepala daerah. Peraturan Daerah memuat materi muatan: penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan; dan penjabaran lebih lanjut ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Selain materi muatan tersebut, Peraturan Daerah dapat memuat materi muatan lokal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Asas pembentukan dan materi muatan Peraturan Daerah berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan dan asas hukum yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat sepanjang tidak bertentangan dengan prinsip negara kesatuan republik Indonesia.

Penyusunan Peraturan Daerah mencakup tahapan perencanaan, penyusunan, pembahasan, penetapan, dan pengundangan yang berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan. Masyarakat berhak

memberikan masukan secara lisan dan/atau tertulis dalam pembentukan Peraturan Daerah. Pembentukan Peraturan Daerah tersebut dilakukan secara efektif dan efisien. Peraturan Daerah dapat memuat ketentuan tentang pembebanan biaya paksaan penegakkan/pelaksanaan Peraturan Daerah seluruhnya atau sebagian kepada pelanggar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Peraturan Daerah dapat memuat ancaman pidana kurungan paling lama enam bulan atau pidana denda paling banyak lima puluh juta rupiah. Peraturan Daerah dapat memuat ancaman pidana kurungan atau pidana denda selain sebagaimana tersebut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain sanksi sebagaimana tersebut di atas, Peraturan Daerah dapat memuat ancaman sanksi yang bersifat mengembalikan pada keadaan semula dan sanksi administratif. Sanksi administratif tersebut berupa: teguran lisan, teguran tertulis, penghentian sementara kegiatan, penghentian tetap kegiatan, pencabutan sementara izin, pencabutan tetap izin, denda administratif, dan/atau sanksi administratif lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, Kepala Daerah dan DPRD selaku penyelenggara Pemerintahan Daerah membuat Peraturan daerah sebagai dasar hukum bagi daerah dalam menyelenggarakan otonomi daerah sesuai dengan kondisi dan aspirasi masyarakat serta kekhasan dari daerah tersebut. Peraturan daerah yang dibuat oleh daerah hanya berlaku dalam batas-batas yurisdiksi daerah yang bersangkutan. Walaupun demikian Peraturan daerah yang ditetapkan oleh daerah tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya sesuai dengan hierarki peraturan Perundang-undangan. Disamping itu Peraturan daerah sebagai bagian dari sistem peraturan perundang-undangan tidak boleh bertentangan dengan kepentingan umum sebagaimana diatur dalam kaidah penyusunan Peraturan Daerah.

Daerah melaksanakan otonomi daerah yang berasal dari kewenangan Presiden yang memegang kekuasaan pemerintahan. Mengingat tanggung jawab akhir penyelenggaraan pemerintahan ada di tangan Presiden, maka konsekuensi logisnya kewenangan untuk membatalkan Peraturan daerah ada di tangan Presiden. Adalah tidak efisien apabila Presiden yang langsung membatalkan Peraturan Daerah. Presiden melimpahkan kewenangan pembatalan Peraturan daerah Propinsi kepada Menteri sebagai pembantu Presiden yang bertanggung jawab atas Otonomi Daerah. Sedangkan untuk

membatalkan Peraturan daerah Kabupaten/Kota, Presiden melimpahkan kewenangannya kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah Pusat di Daerah.

Untuk menghindari terjadinya kesewenang-wenangan dalam pembatalan Peraturan daerah, maka Pemerintah Daerah Provinsi dapat mengajukan keberatan pembatalan Peraturan Daerah Provinsi yang dilakukan oleh Menteri kepada Presiden. Sedangkan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dapat mengajukan keberatan pembatalan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota yang dilakukan Gubernur sebagai wakil pemerintah pusat kepada Menteri. Dari sisi penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, keputusan yang diambil oleh Presiden dan Menteri bersifat final.

Dalam rangka menciptakan tertib administrasi pelaporan Peraturan daerah, setiap Peraturan daerah yang akan diundangkan harus mendapatkan nomor registrasi terlebih dahulu. Peraturan Daerah Provinsi harus mendapatkan nomor register dari kementerian, sedangkan Peraturan daerah Kabupaten/Kota mendapatkan nomor register dari gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat. Dengan adanya pemberian nomor register tersebut akan terhimpun informasi mengenai keseluruhan Peraturan daerah yang dibentuk oleh Daerah dan sekaligus juga informasi Peraturan daerah secara Nasional.

4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6867);

Undang-Undang Provinsi Jawa Tengah ini ditetapkan dengan pertimbangan diantaranya bahwa provinsi merupakan salah satu daerah di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang dibentuk untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang efektif sesuai amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selain itu, pembangunan Provinsi Jawa Tengah diselenggarakan secara berkelanjutan dalam satu kesatuan wilayah untuk mencapai kesejahteraan masyarakat Provinsi Jawa Tengah.

Kedudukan Provinsi Jawa Tengah sebagai sebuah daerah otonom selama ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1950 tentang Pembentukan Propinsi Djawa Tengah. Desain pengaturan Provinsi Jawa Tengah berdasarkan Undang-Undang tersebut masih menggunakan Undang-Undang Dasar Sementara Republik Indonesia 1950 dan Undang-Undang 22 Tahun 1948 tentang Pemerintahan Daerah sebagai acuan, yang pada dasarnya tidak relevan lagi dengan dinamika dan perubahan hukum di masyarakat.

Berkaitan dengan itu, Undang-Undang ini dibentuk untuk mengganti Undang-Undang 10 Tahun 1950 tentang Pembentukan Propinsi Djawa Tengah. Undang-Undang ini memuat dasar hukum, cakupan wilayah, penegasan karakteristik serta sinkronisasi ketentuan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Undang-Undang Provinsi Jawa Tengah, Kabupaten Banyumas merupakan termasuk di dalam lingkungan Propinsi Jawa Tengah sesuai dengan Pasal 3 huruf b.

B. Pembentukan Produk Hukum

Beberapa peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar pertimbangan dan bahan acuan dalam penyusunan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal berkaitan dengan pembentukan produk hukum antara lain:

- 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);**

Digunakannya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (UU tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan) merupakan sebagai dasar rujukan dalam pembuatan naskah akademik dan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan semua aturan dan pedoman dalam pembuatan naskah akademik dan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sampai dengan sitematiknya diatur dalam UU tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Peraturan adalah dasar dari negara hukum, negara yang pemerintahannya tunduk pada hukum, khususnya Undang-Undang. Para ahli biasa membedakan antara Undang-Undang dalam arti materiel (*wet ini*

materiele zin) dan Undang-Undang dalam arti formil (*wet ini formele zin*). Pengertian Undang-Undang dalam arti materiel itu menyangkut Undang-Undang yang dilihat dari segi isi, materi, dan substansinya sedangkan Undang-Undang dalam arti formil dilihat dari segi bentuk dan pembentukannya. Perbedaan keduanya dapat dilihat hanya dari segi penekanan atau sudut penglihatan, yaitu suatu Undang-Undang dapat dilihat dari segi materinya atau dilihat dari segi bentuknya, yang dapat dilihat sebagai dua hal yang sama sekali terpisah.

Memasuki era otonomi daerah atau desentralisasi saat ini, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dan pemerintah daerah mempunyai kewenangan yang luas dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Dari sisi praktis tidak jarang terjadi dalam penerapan kewenangannya tidak selaras dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi ataupun dengan peraturan perundang-undangan yang sama. Oleh karena itu, DPRD dan Kepala Daerah dalam membentuk Peraturan Daerah harus selalu memperhatikan asas pembentukan dan asas materi muatan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan UU tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Pasal 14 menjelaskan tentang pembentukan Peraturan Perundang-undangan, secara jelas telah mengatur mengenai materi muatan Peraturan Daerah yaitu: “materi muatan Peraturan Daerah Provinsi dan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota berisi materi muatan dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan serta menampung kondisi khusus daerah dan/atau penjabaran lebih lanjut Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi”.

Pasal 63 UU tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menyebutkan bahwa: Ketentuan mengenai penyusunan Peraturan Daerah Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 62 berlaku secara mutatis mutandis terhadap penyusunan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota. Hal itu berarti ketentuan penyusunan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota didasarkan pada ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 62 UU tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Berdasarkan hal tersebut, dalam penyusunan Peraturan Daerah Kabupaten sesuai Pasal 56 UU tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan dapat dimaknai bahwa:

- a. Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten dapat berasal dari DPRD Kabupaten atau Bupati.

- b. Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disertai dengan penjelasan atau keterangan dan/atau naskah akademik.
- c. Dalam hal Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten mengenai:
 - 1) Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten;
 - 2) pencabutan Peraturan Daerah Kabupaten; atau
 - 3) perubahan Peraturan Daerah Kabupaten yang hanya terbatas mengubah beberapa materi,disertai dengan keterangan yang memuat pokok pikiran dan materi muatan yang diatur.

Untuk itu, Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal disertai dengan naskah akademik. Penyusunan naskah akademik dilakukan sesuai dengan teknik penyusunan naskah akademik yang tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari UU tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

2. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 186);

Peraturan Presiden ini merupakan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Di dalam Peraturan Presiden ini diatur mengenai:

- a. Perencanaan pembentukan peraturan perundang-undangan;
- b. Tata cara penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan;
- c. Pembahasan rancangan undang-undangan dan rancangan peraturan daerah;
- d. Tata cara pengesahan atau penetapan rancangan peraturan perundang-undangan;
- e. Pengundangan peraturan perundang-undangan;
- f. Penerjemahan peraturan perundang-undangan;

- g. Penyebarluasan; dan
- h. Partisipasi masyarakat.

Peraturan pelaksana Undang-Undang pembentukan peraturan perundang-undangan telah mengamanatkan bahwa setiap produk hukum daerah harus dilaksanakan secara terencana. Adapun perencanaan pembentukan peraturan daerah menurut Pasal 33 Perpres ini adalah sebagai berikut:

- a. Penyusunan Prolegda;
- b. Perencanaan penyusunan Rancangan Peraturan Daerah kumulatif terbuka; dan
- c. Perencanaan penyusunan Rancangan Peraturan Daerah di luar Prolegda.

3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);

Peraturan Menteri ini ditetapkan untuk menjamin kepastian hukum atas pembentukan produk hukum daerah sehingga 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.

Beberapa pengaturan yang berkaitan dengan penyusunan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal diantaranya:

Pasal 4

(1) Perda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a terdiri atas:

- a. perda provinsi; dan
- b. perda kabupaten/kota.

(2) Perda memuat materi muatan:

- a. penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan; dan
- b. penjabaran lebih lanjut ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

- (3) Selain materi muatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Perda dapat memuat materi muatan lokal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perda provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a memiliki hierarki lebih tinggi dari pada Perda kabupaten/kota.
- (5) Perda provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a memuat materi muatan untuk mengatur:
 - a. kewenangan provinsi;
 - b. kewenangan yang lokasinya lintas daerah kabupaten/kota dalam satu provinsi;
 - c. kewenangan yang penggunaannya lintas daerah kabupaten/kota dalam satu provinsi;
 - d. kewenangan yang manfaat atau dampak negatifnya lintas daerah kabupaten/kota dalam satu provinsi; dan/atau
 - e. kewenangan yang penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh daerah provinsi.
- (6) Perda kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b memuat materi muatan untuk mengatur:
 - a. kewenangan kabupaten/kota;
 - b. kewenangan yang lokasinya dalam daerah kabupaten/kota;
 - c. kewenangan yang penggunaannya dalam daerah kabupaten/kota;
 - d. kewenangan yang manfaat atau dampak negatifnya hanya dalam daerah kabupaten/kota; dan/atau
 - e. kewenangan yang penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh daerah kabupaten/kota.

Pasal 5

- (1) Perda dapat memuat ketentuan tentang pembebanan biaya paksaan penegakan/pelaksanaan Perda seluruhnya atau sebagian kepadapelanggar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perda dapat memuat ancaman pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau pidana denda paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (3) Perda dapat memuat ancaman pidana kurungan atau pidana denda selain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (4) Selain sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perda dapat memuat ancaman sanksi yang bersifat mengembalikan pada keadaan semula dan sanksi administratif.
- (5) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berupa:
- a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. pencabutan sementara izin;
 - f. pencabutan tetap izin;
 - g. denda administratif; dan/atau
 - h. sanksi administratif lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

C. Ketenagakerjaan

Beberapa peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar pertimbangan dan bahan acuan dalam penyusunan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal berkaitan dengan ketenagakerjaan antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);

UU Nomor 21 Tahun 2000 memberikan kesempatan bagi para buruh untuk mendirikan organisasi buruh secara mandiri. Tidak heran kalau saat ini banyak bermunculan serikat buruh yang memiliki visi serta misinya masing-masing. Bahkan, dalam satu perusahaan, bisa muncul serikat buruh lebih dari 1 organisasi. Hal ini sangat memungkinkan karena menurut aturan ini, buruh bisa mendirikan organisasi dengan anggota minimal 10 orang.

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.

Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional. Namun, selama ini belum ada peraturan yang secara khusus mengatur pelaksanaan hak berserikat bagi pekerja/buruh sehingga serikat pekerja/serikat buruh belum dapat melaksanakan fungsinya secara maksimal. Konvensi ILO yang dimaksud menjamin hak berserikat pegawai negeri sipil, tetapi karena fungsinya sebagai pelayan masyarakat pelaksanaan hak itu diatur tersendiri.

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 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 pengusahaharus memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Masyarakat pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pengusaha di Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sedang menuju era pasar bebas. Untuk menghadapi hal tersebut, semua pelaku dalam proses produksi 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. Serikat pekerja / serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Serikat pekerja/serikat buruh didirikan secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab

oleh pekerja/buruh untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya.

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan landasan dasar dari aturan hukum perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia. UU ini memiliki total sebanyak 193 pasal dan memiliki cakupan hukum yang luas. Undang-undang ini juga mengatur tentang status hubungan industrial pada setiap jenis usaha. Mulai dari usaha kecil, menengah, hingga usaha besar. Undang-undang ini pun mengatur tentang hubungan kerja yang berlangsung antara buruh dengan perusahaan, termasuk di antaranya adalah perlindungan, hak, serta kewajiban masing-masing pekerja dan pengusaha. Secara khusus, problem yang kerap menjadi sorotan dari UU Ketenagakerjaan ini adalah terkait kebijakan *outsourcing*, pemberian upah murah, serta PHK yang terjadi seenaknya.

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

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

Undang-undang ini antara lain memuat:

- a. Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
- b. Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;

- c. Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh;
- d. Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan.
- e. Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja;
- f. Penggunaan tenaga kerja asing yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan;
- g. Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi;
- h. Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, pemasyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- i. Perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;
- j. Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundangundangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

Seiring berjalannya waktu, telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja). UU Cipta Kerja ini turut merubah sebagian materi muatan dalam UU Ketenagakerjaan. Untuk itu, dalam membaca, memahami, dan merujuk materi mengenai ketenagakerjaan, juga harus melihat ketentuan perubahan sebagaimana diatur dalam UU Cipta Kerja.

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja. Pasal 8 ayat (1) menyebutkan bahwa perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:

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

Pasal 9 disebutkan bahwa Pelatihan kerja diselenggarakan dandiarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensikerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Selanjutnya Pasal 11 menyebutkan Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Adapun di dalam Pasal 12 disebutkan sebagai berikut:

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

Pasal 31 menyebutkan Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Kemudian Pasal 35 disebutkan:

- (1) Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja
- (3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pasal 39

- (1)
- (2)
- (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)

Pasal 42

- (1) Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Pemberi Kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
- (3)
- (4) Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
- (5) Tenaga Kerja Asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.

Pasal 67

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasan.
- (2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 68

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Pasal 76

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Pasal 78

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hurrff b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Berdasarkan uraian sebagaimana dimaksud di atas, maka dalam merancang suatu peraturan daerah mengenai pemberdayaan, dan perlindungan tenaga kerja lokal sudah seyogyanya mempertimbangkan berbagai pengaturan sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan UU Cipta Kerja.

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

Undang-undang ini mengatur terkait perselisihan yang muncul dalam hubungan industrial. Secara normatif Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini ditujukan untuk memberikan perlindungan bagi pencari keadilan di bidang hubungan industrial dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui proses penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah. Dengan diundangkannya UU tersebut telah membawa perubahan besar dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan perubahan tersebut lahirlah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang selama ini dilakukan melalui lembaga P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) dan P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat), Veto Menteri/Banding ke PTUN (Pengadilan Tata Usaha Negara) dan Kasasi ke Mahkamah Agung (MA) menjadi sederhana melalui penyelesaian lewat PHI yang bertempat di Pengadilan Negeri.

Munculnya lembaga penyelesaian seperti P4D dan P4P ini yang terdapat dalam UU Nomor 22 Tahun 1957, dianggap tidak mampu mewujudkan perselisihan perburuhan secara cepat, tepat, adil dan murah. Di samping itu pula, proses penyelesaiannya agak rumit, dan putusannya tidak bersifat final, dikarenakan dapat digugat di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), serta lembaga P4D dan P4P cenderung berpihak kepada pengusaha, dan sarat dengan intervensi pemerintah. Selanjutnya munculnya UU Nomor 2 Tahun 2004 ini mempunyai kaitan dengan UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM, yang mana politik hukum pemerintah adalah untuk memberikan peluang bagi pekerja/buruh untuk penyelesaian perkara hubungan industrial melalui Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, baik perkara yang sudah disidangkan maupun yang belum disidangkan. Perkara ketenagakerjaan tergolong perkara publik yang dapat mengganggu ketertiban umum dan stabilitas nasional, maka

peluang pengaduan pelanggaran hak-hak pekerja/buruh tersebut dapat disalurkan untuk penyelesaiannya ke Komisi Nasional Hak Asasi Manusia.

Berdasarkan aturan hukum perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia ini, terdapat 4 jenis perselisihan yang bisa terjadi, yaitu:

a. Perselisihan hak

Perselisihan ini timbul disebabkan oleh tidak dipenuhinya hak yang merupakan akibat adanya perbedaan pemahaman atau pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

b. Perselisihan kepentingan

Perselisihan ini muncul dalam hubungan industrial karena tidak adanya kesepahaman mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja pada perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK)

Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kepaahaman mengenai pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak. Dalam penyelesaian perselisihan itu, pihak-pihak yang terkait bisa memilih berbagai metode, seperti perundingan bipartit, mediasi oleh pemerintah, penyelesaian melalui konsiliasi, penyelesaian lewat arbitrase, ataupun pengadilan perselisihan hubungan industrial (PHI).

d. Perselisihan antara serikat pekerja

Perselisihan ini terjadi pada dua serikat pekerja atau lebih yang berada dalam 1 perusahaan. Perselisihan itu bisa terjadi karena tidak adanya kesesuaian pemahaman terkait keanggotaan, pelaksanaan hak, serta kewajiban keserikatpekerjaan.

4. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

UU Cipta Kerja merupakan bentuk kebijakan strategis untuk menciptakan dan memperluas kerja melalui peningkatan investasi, mendorong pengembangan dan peningkatan kualitas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Adapun yang dimaksud Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan

pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Undang-Undang ini dibentuk dengan tujuan untuk:

- a. menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan terhadap Koperasi dan UMK-M serta industri dan perdagangan nasional sebagai upaya untuk dapat menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya dengan tetap memperhatikan keseimbangan dan kemajuan antardaerah dalam kesatuan ekonomi nasional;
- b. menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
- c. melakukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan keberpihakan, penguatan, dan perlindungan bagi Koperasi dan UMK-M serta industri nasional; dan
- d. melakukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan peningkatan ekosistem investasi, kemudahan dan percepatan proyek strategis nasional yang berorientasi pada kepentingan nasional yang berlandaskan pada ilmu pengetahuan dan teknologi nasional dengan berpedoman pada haluan ideologi Pancasila.

Untuk mendukung pelaksanaan kebijakan strategis penciptaan kerja beserta pengaturannya, diperlukan perubahan dan penyempurnaan berbagai Undang-Undang terkait. Perubahan Undang-Undang tersebut tidak dapat dilakukan melalui cara konvensional dengan cara mengubah satu persatu Undang-Undang seperti yang selama ini dilakukan, cara demikian tentu sangat tidak efektif dan efisien serta membutuhkan waktu yang lama. Kemudian di dalam Pasal 4 disebutkan bahwa Dalam rangka mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, ruang lingkup ini mengatur kebijakan strategis Cipta Kerja yang meliputi:

- a. peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;
- b. ketenagakerjaan;
- c. kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan Koperasi dan UMK-M;
- d. kemudahan berusaha;
- e. dukungan riset dan inovasi;
- f. pengadaan tanah;
- g. kawasan ekonomi;

- h. investasi Pemerintah Pusat dan percepatan strategis nasional;
- i. pelaksanaan administrasipemerintahan; dan
- j. pengenaan sanksi.

Berdasarkan uraian sebagaimana dimaksud di atas, maka dalam merancang suatu peraturan daerah mengenai pemberdayaan, dan perlindungan tenaga kerja lokal sudah seyogyanya mempertimbangkan berbagai pengaturan sebagaimana diatur dalam UU Cipta Kerja khususnya yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan.

5. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648) sebagaimana telah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 146, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6899);

Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan, salah satunya untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Oleh karena itu, diperlukan regulasi pengupahan yang mengatur beberapa isu strategis, antara lain mengenai bentuk Upah, Upah bagi Pekerja/Buruh, Upah minimum dan Upah bagi Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil. Ruang lingkup Peraturan Pemerintah ini meliputi:

- a. kebijakan pengupahan;
- b. penetapan Upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil;
- c. struktur dan skala Upah;
- d. Upah minimum;
- e. Upah terendah pada usaha mikro dan usaha kecil;
- f. perlindungan Upah;
- g. bentuk dan cara pembayaran Upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah;
- i. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya;
- j. dewan pengupahan; dan
- k. sanksi administratif.

6. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);

Pemerintah merupakan peraturan untuk melaksanakan ketentuan pasal 81 dan Pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Peraturan Pemerintah ini antara lain memuat:

- a. PKWT berdasarkan jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu;
- b. jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan PKWT;
- c. uang kompensasi bagi Pekerja/Buruh PKWT; perlindungan Pekerja/Buruh dan perizinan berusaha pada kegiatan alih daya;
- d. waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu;
- e. Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;
- f. batasan Perusahaan tertentu yang dapat menerapkan istirahat panjang;
- g. tata cara Pemutusan Hubungan Kerja; dan
- h. pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

7. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 108);

Pasal 1 angka 7 Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Perencanaan tenaga kerja yang disusun dan ditetapkan oleh pemerintah dilakukan melalui pendekatan perencanaan tenaga kerja nasional, daerah, dan sektoral. perencanaan tenaga kerja makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal, dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Perencanaan tenaga kerja mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi atau perusahaan yang bersangkutan. Sumber daya manusia/ tenaga kerja kompeten yang produktif dan berdaya saing dapat diwujudkan melalui penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang efektif dan efisien.

Pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah melalui Balai Latihan Kerja serta bekerja sama dengan perusahaan, Lembaga pendidikan dan pelatihan swasta yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Dengan demikian, penyelenggaraan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh badan hukum atau perorangan wajib memiliki izin dari keberadaan Tenaga Kerja Asing di perusahaan terkait sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pelatihan kerja dapat diperuntukkan bagi setiap tenaga kerja dengan memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti. Setelah setiap peserta pelatihan kerja menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus, maka berhak untuk mendapatkan sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi kerja. Dibutuhkan Kerjasama antara pemerintah dan swasta dalam rangka peningkatan kompetensi tenaga kerja.

Pasal 1 angka 1 dan 2 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi menjelaskan bahwa Pendidikan Vokasi adalah pendidikan menengah yang menyiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dan/atau berwirausaha dalam bidang tertentu dan pendidikan tinggi yang menyiapkan mahasiswa untuk bekerja dan/ atau berwirausaha dengan keahlian terapan tertentu. Sedangkan Pelatihan Vokasi adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan untuk bekerja dan/ atau berwirausaha.

Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi dilakukan dengan tujuan:

- a. meningkatkan akses, mutu, dan relevansi penyelenggaraan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja;
- b. mendorong pembangunan keunggulan spesifik di masing-masing lembaga Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi sesuai potensi daerah dan kebutuhan pasar kerja;
- c. melakukan penguatan sinergi antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, dan pemangku kepentingan lainnya dalam meningkatkan kualitas dan daya saing sumber daya manusia/ tenaga kerja Indonesia;
- d. membekali sumber daya manusia/ tenaga kerja dengan kompetensi untuk bekerja dan/ atau berwirausaha; dan mendorong partisipasi dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja dalam rangka pelaksanaan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi.

Kementerian/lembaga yang menyelenggarakan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi wajib menjamin ketersediaan pendidik dan instruktur yang memenuhi Standar Kompetensi Kerja. Penjaminan mutu Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi dilaksanakan melalui:

- a. akreditasi lembaga; dan
- b. Sertifikasi Kompetensi/profesi bagi peserta didik/peserta latih.

Peningkatan kompetensi melalui Pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi dilakukan dalam rangka pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja. Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam Pembangunan Nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.

8. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);

a. Penempatan Tenaga Kerja

Salah satu upaya yang harus dilakukan Pemerintah Kabupaten Banyumas untuk mengatasi masalah pengangguran adalah melalui

penempatan tenaga kerja. Dalam pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja, dijelaskan bahwa penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan, dan kepada pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan syarat jabatan yang dibutuhkan.

Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 12 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelayanan penempatan tenaga kerja ialah 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 kebutuhan dan kompetensinya.

Berdasarkan Pasal 4 Permenaker Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja, penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, objektif, bebas, adil dan setara tanpa diskriminasi. Dalam hal ini, pemerintah daerah memiliki wewenang:

- 1) pelayanan antar kerja di daerah kabupaten/kota
- 2) penerbitan izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 daerah kabupaten/kota
- 3) pengelolaan Informasi Pasar Kerja (IPK) dalam daerah kabupaten/kota, dengan tugas memberikan pelayanan IPK dan informasi jabatan pada pencari kerja dan pemberi kerja skala kabupaten/kota dan mengumpulkan, mengolah, analisis, serta menyebarluaskan IPK skala kabupaten kota

Maka dari itu, pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

Pelayanan penempatan tenaga kerja menurut lokasi kerja dibagi berdasarkan tiga, salah satunya yaitu penempatan tenaga kerja lokal atau Antar Kerja Lokal (AKL). Berdasarkan data P3TKL, tenaga kerja yang berKTP Kabupaten Banyumas pada tahun 2022 berjumlah sekitar 11.699 orang sedangkan tenaga kerja yang berKTP luar Banyumas berjumlah sekitar 3852 orang dengan perbandingan 75% : 24% dan meningkat pada tahun 2023 berjumlah 78% : 21,6%.

Selain itu, permasalahan lain yang terjadi adalah tidak semua perusahaan di Kabupaten Banyumas melaksanakan kewajibannya untuk melaporkan adanya lowongan pekerjaan kepada Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Banyumas sesuai dengan Keputusan Presiden No. 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan, menjadikan kurangnya informasi lowongan pekerjaan di Informasi Pasar Kerja (IPK) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyumas yang dibutuhkan oleh pencari kerja.

Terdapat banyak perusahaan baik nasional maupun swasta yang bergerak diberbagai bidang di Kabupaten Banyumas. Banyaknya perusahaan-perusahaan tersebut tentunya membutuhkan banyak tenaga kerja baik yang berasal dari luar Kabupaten Banyumas maupun tenaga kerja lokal. Oleh karena itu pemerintahan daerah perlu mempersiapkan regulasi yang mengatur tentang perlindungan tenaga kerja lokal dimana dalam regulasi tersebut juga harus memuat atau mengatur tentang penempatan kerja, pelatihan kerja dan pengupahan serta kebijakan pengadaan tenaga kerja dari luar Kabupaten Banyumas.

Perusahaan-perusahaan yang berdiri di Kabupaten Banyumas dituntut untuk mematuhi aturan yang ada di daerah itu guna ikut patuh terhadap aturan/hukum yang ada. Dalam hal ini, kabupaten Banyumas mempunyai kewenangan untuk membuat peraturan daerah kabupaten sebagaimana dijelaskan Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan penjelasannya.

Harapannya perusahaan dalam merekrut tenaga kerja tentu terikat dengan aturan di daerah, dengan maksud dan tujuan agar perusahaan diwajibkan untuk memberdayakan pekerja lokal. Oleh karena itu, tujuan diterbitkannya peraturan daerah tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga kerja lokal tidak lain adalah agar tenaga kerja lokal harus diprioritaskan untuk mensejahterakan masyarakat Banyumas. Tujuan adanya Peraturan Daerah, juga untuk menekan angka pengangguran yang ada di Kabupaten Banyumas dan adanya kekuatan hukum yang mengikat bagi perusahaan untuk mewajibkan penggunaan putra daerah atau tenaga kerja lokal.

Dapat dipahami bahwa di dalam UU Ketenagakerjaan memang tidak spesifik mengatur sepenuhnya terkait dengan kewajiban penggunaan tenaga kerja lokal, namun hal ini diserahkan kepada pemerintah daerah. Kewajiban penggunaan tenaga kerja lokal diatur oleh pemerintah daerah guna melibatkan masyarakat yang ada di kabupaten Banyumas untuk bekerja di perusahaan terkait.

b. Perluasan kesempatan kerja

Pemerintah Daerah mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi SDM dan teknologi tepat guna.

Penciptaan kegiatan dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wirausaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja. Harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya.

c. Perlindungan, Pengupahan dan Jaminan Sosial

Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan higiene perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Tiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri dari:

- 1) Norma kerja;
- 2) Norma keselamatan dan kesehatan kerja;
- 3) Norma kerja anak dan perempuan;
- 4) Norma jaminan sosial tenaga kerja;

Pelaksanaan ketentuan waktu kerja ditetapkan sebagai berikut:

- 1) 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat mingguan dalam seminggu;
- 2) 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu;

Dalam hal pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh tidak berdasarkan ketentuan waktu kerja tersebut di atas, wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Ada persetujuan pengusaha dan serikat pekerja / serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan apabila belum terbentuk serikat pekerja / serikat buruh;
- 2) Paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
- 3) Membayar upah kerja lembur;
- 4) Memberikan istirahat kepada pekerja;

Pengusaha juga dilarang mempekerjakan anak. Dalam hal terdapat pengusaha yang mempekerjakan anak, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Ada izin tertulis dari orang tua/wali;
- 2) Ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
- 3) Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
- 4) Dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- 5) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- 6) Adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- 7) Menerima upah sesuai dengan ketentuan berlaku.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang direalisasikan dengan menetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya. Upah minimum yang telah ditetapkan hanya dapat diberlakukan bagi pekerja lajang atau belum menikah yang mempunyai masa kerja sampai dengan 1 (satu) tahun. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Kota yang telah ditetapkan.

Pengusaha wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang meliputi jaminan Kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja.

D. Peraturan Perundang-Undangan Terkait

Beberapa peraturan perundang-undangan terkait lainnya yang menjadi dasar pertimbangan dan bahan acuan dalam penyusunan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal berkaitan antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);

Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas merupakan kewajiban negara. Hal ini juga ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, sehingga masyarakat mempunyai tanggung jawab untuk menghormati hak Penyandang Disabilitas. Penyandang Disabilitas selama ini mengalami banyak Diskriminasi yang berakibat belum terpenuhinya pelaksanaan hak Penyandang Disabilitas.

Jangkauan pengaturan dalam Undang-Undang ini meliputi Pemenuhan Kesamaan Kesempatan terhadap Penyandang Disabilitas dalam segala aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat, Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas, termasuk penyediaan Aksesibilitas dan Akomodasi yang Layak. Pengaturan pelaksanaan dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas bertujuan untuk mewujudkan taraf kehidupan Penyandang Disabilitas yang lebih berkualitas, adil, sejahtera lahir dan batin, serta bermartabat. Selain itu, pelaksanaan dan Pemenuhan hak juga ditujukan untuk melindungi Penyandang Disabilitas dari penelantaran dan eksploitasi, pelecehan dan segala tindakan diskriminatif, serta pelanggaran hak asasi manusia.

Berikut akan diuraikan mengenai materi muatan dalam UU Penyandang Disabilitas yang berkaitan dengan ketenagakerjaan:

Pasal 11 huruf b

Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk Penyandang Disabilitas meliputi hak: b. memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;

Pasal 45

Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas.

Pasal 46

- (1) Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan kesempatan kepada Penyandang Disabilitas untuk mengikuti pelatihan keterampilan kerja di lembaga pelatihan kerja Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan/atau swasta.
- (2) Lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus bersifat inklusif dan mudah diakses

Pasal 47

Pemberi Kerja dalam proses rekrutmen tenaga kerja Penyandang Disabilitas dapat:

- a. melakukan ujian penempatan untuk mengetahui minat, bakat, dan kemampuan;
- b. menyediakan asistensi dalam proses pengisian formulir aplikasi dan proses lainnya yang diperlukan;
- c. menyediakan alat dan bentuk tes yang sesuai dengan kondisi disabilitas; dan
- d. memberikan keleluasaan dalam waktu pengerjaan tes sesuai dengan kondisi Penyandang Disabilitas.

Pasal 48

Pemberi Kerja dalam penempatan tenaga kerja Penyandang Disabilitas dapat:

- a. memberikan kesempatan untuk masa orientasi atau adaptasi di awal masa kerja untuk menentukan apa yang diperlukan, termasuk penyelenggaraan pelatihan atau magang;
- b. menyediakan tempat bekerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja;
- c. menyediakan waktu istirahat;
- d. menyediakan jadwal kerja yang fleksibel dengan tetap memenuhi alokasi waktu kerja;
- e. memberikan asistensi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan memperhatikan kebutuhan khusus Penyandang Disabilitas; dan
- f. memberikan izin atau cuti khusus untuk pengobatan.

Pasal 49

Pemberi Kerja wajib memberi upah kepada tenaga kerja Penyandang Disabilitas yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama.

Pasal 50

- (1) Pemberi Kerja wajib menyediakan Akomodasi yang Layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas.
- (2) Pemberi Kerja wajib membuka mekanisme pengaduan atas tidak terpenuhi hak Penyandang Disabilitas.
- (3) Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menyosialisasikan penyediaan Akomodasi yang Layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas.
- (4) Pemberi Kerja yang tidak menyediakan Akomodasi yang Layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. penghentian kegiatan operasional;
 - c. pembekuan izin usaha; dan
 - d. pencabutan izin usaha.

Pasal 51

Pemberi Kerja wajib menjamin agar Penyandang Disabilitas dapat melaksanakan hak berserikat dan berkumpul dalam lingkungan pekerjaan.

Pasal 52

Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin akses yang setara bagi Penyandang Disabilitas terhadap manfaat dan program dalam sistem jaminan sosial nasional di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 53

- (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Pasal 54

- (1) Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan insentif kepada perusahaan swasta yang mempekerjakan Penyandang Disabilitas.
- (2) Ketentuan mengenai bentuk dan tata cara pemberian insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

2. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

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 dan terpadu.

Dengan Undang-Undang ini dibentuk 2 (dua) BPJS, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Dengan terbentuknya kedua BPJS tersebut jangkauan kepesertaan program jaminan sosial akan diperluas secara bertahap.

BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program: a. jaminan kecelakaan kerja; b. jaminan hari tua; c. jaminan pensiun; dan d. jaminan kematian. BPJS Ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua.

BAB IV

LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS

Penerapan desentralisasi yang telah melahirkan daerah otonom dengan memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk membentuk peraturan daerah dalam rangka mengatur rumah tangganya sendiri. Peraturan daerah sebagai suatu kebijakan publik dapat diterima oleh masyarakat secara luas apabila memenuhi unsur filosofis, sosiologis dan yuridis yang baik. Landasan filosofis pembentukan peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan daerah di Indonesia saat ini merujuk pada *recht idee* yang tercantum dalam Pancasila dan Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Pemikiran akan landasan filosofis, sosiologis dan yuridis merupakan aktualisasi dari teori Keberlakuan Hukum (*Gelding Theory*). Teori ini didasari pada pemahaman bahwa perundang-undangan yang baik harus memenuhi beberapa persyaratan yaitu landasan filosofis, sosiologis dan yuridis. Implementasi dari teori keberlakuan hukum ini, diantaranya tertuang dalam asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang.

Untuk mewujudkan materi muatan peraturan perundangan yang sesuai asas-asas peraturan perundang-undangan yang baik diperlukan dasar untuk menjadi pijakan tentang dibentuknya sebuah peraturan perundangan. Asas-asas peraturan perundang-undangan di atas memberikan pemahaman bahwa setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus memperhitungkan efektivitas peraturan perundang-undangan tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofis, sosiologis, maupun yuridis.

A. Landasan Filosofis

Pembangunan pada hakikatnya adalah upaya mewujudkan tujuan nasional bangsa Indonesia yang maju, mandiri, sejahtera, dan berkeadilan dengan berdasarkan iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Kuasa. Tujuan nasional tersebut merupakan amanat dari Sila Kelima Pancasila dan alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan,

perdamaian abadi dan keadilan sosial. Sesungguhnya nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945 tersebut telah memberikan landasan pembangunan yang ideal dan rumusan konsep demokrasi dalam pembangunan sesuai lingkungan sosial dan budaya Indonesia. Setiap tindakan penyelenggaraan negara dalam pembangunan nasional harus didasarkan pada falsafah dan konstitusi Negara dengan tujuan untuk membangun demokrasi ekonomi sebagaimana tercantum dalam Pasal 33 ayat (4) UUD NRI Tahun 1945.

Selanjutnya, upaya untuk mencapai tujuan pembangunan tersebut merupakan suatu tantangan besar. Indonesia dibentuk berdasarkan keragaman karakteristik yaitu kondisi geografis, jumlah penduduk, potensi sumber daya dan adat istiadat serta taraf hidup. Hal ini yang mengharuskan Indonesia untuk memiliki strategi pendekatan pembangunan di setiap daerah yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristiknya. Untuk itu, UUD NRI Tahun 1945, Pasal 18 ayat (1) menyatakan bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap provinsi, kabupaten, dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah, yang diatur dengan undang-undang. Pasal 18 ayat (2) menyatakan bahwa pemerintahan daerah provinsi, daerah kabupaten, dan kota mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Artinya bahwa untuk mencapai tujuan pembangunan nasional yang merata dan berkeadilan, negara berusaha untuk hadir dan memastikan rakyatnya memperoleh hak dan kewajiban yang sama serta dapat mengantisipasi kendala pembangunan di daerah melalui penerapan sistem pemerintahan daerah yang otonom.

Berdasarkan dari pemikiran di atas, pembangunan suatu bangsa tidak bisa lepas dari pembangunan daerah yang merupakan bagian integral dari pembangunan nasional. Pelaksanaan pembangunan itu harus memberikan kesempatan dan ruang gerak bagi upaya pengembangan demokratisasi dan kinerja pemerintah daerah (Pemda) untuk peningkatan kesejahteraan rakyat. Kebijakan otonomi daerah yang telah diterapkan, hendaknya memberi peluang bagi perubahan paradigma pembangunan yang semula lebih mengedepankan pencapaian pertumbuhan menjadi pemerataan dengan prinsip mengutamakan keadilan dan perimbangan. Sebagai daerah otonom, daerah memiliki kewenangan dan tanggungjawab untuk mengakomodasi kepentingan masyarakat luas. Dengan semangat perubahan paradigma tersebut, Pemda diharapkan mampu mengurus rumah tangganya sendiri. Kemandirian dalam mengelola kepentingan daerahnya sendiri menuntut Pemda untuk mampu melakukan eksplorasi terhadap potensi-potensi ekonomi dan sumber daya unggulan yang ada di daerah. Hal ini diharapkan

dapat membuat daerah lebih maju, progresif dan kreatif untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat dan menyelenggarakan pemerintahan daerahnya.

Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan daerah proses legislasi daerah merupakan sebuah keniscayaan dalam rangka mengakomodir segenap kepentingan di daerah. Proses pembentukan peraturan daerah maupun produk hukum daerah lainnya secara prinsipil merupakan konsekuensi logis dari kemandirian daerah dalam kerangka otonomi. dengan demikian produk hukum yang lahir sejatinya merupakan bentuk konsensus yang mengikat warga negara secara lokalistik. Pada konteks ini perlu dipahami bahwa hidup sebagai bangsa dan negara adalah hidup dinamis yang perlu terus menerus ditinjau sambil dijalankan. Kesadaran adalah tujuannya, kesadaran adalah kondisi ketika peninjauan atau refleksi yang kita lakukan bertemu dengan praktik berbangsa dan bernegara yang tidak jauh atau semakin mendekati hakikat yang harus dicapai. Berbicara tentang hakikat hidup berbangsa dan bernegara, ada beberapa isu mendasar yang perlu diperhatikan, yaitu faham kebangsaan, kemanusiaan, negara hukum atau negara kekuasaan, keadilan sosial, dan kedaulatan rakyat.

Dalam konteks menjalankan fungsi pemerintahan dan masyarakat (civil society) sebagaimana diutarakan oleh Ibnu Tricahyo bahwa negara selalu dipasangkan dengan warga atau rakyat. Dimana ada negara disitu selalu ada warga atau rakyat. Bagaimana kedua hal ini berhubungan? Negara sering dilihat sebagai suatu kontrak antar warga/rakyat di mana rakyat menyerahkan sebagian haknya untuk menjadi kekuasaan negara yang direpresentasikan oleh pejabat negara dan birokrasinya. Sebaliknya kekuasaan justru seringkali mempengaruhi (bahkan menentukan perkembangan masyarakat) (Ibnu Tricahyo, 2005). Indonesia sebagai suatu negara yang mempunyai falsafah hidup Pancasila, maka Indonesia dalam menjalankan tindakannya harus pula berlandaskan Pancasila. Salah satu sila terkait dengan keadaan bangsa yang majemuk dalam hubungannya dengan peraturan perundang-undangan adalah keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Hal tersebut bermakna bahwa pemerintah harus melakukan suatu tindakan guna mewujudkan keadilan sosial tersebut. Perlu ditekankan sekali lagi bahwa keadilan sosial tersebut tidak memihak pada salah satu golongan tetapi terhadap semua golongan. Salah satu cara yang digunakan untuk mencapai hal tersebut adalah dengan membuat suatu peraturan perundang-undangan.

Peraturan perundang-undangan dapatlah kita pandang sebagai usaha dari pemerintah untuk mewujudkan tujuan bangsa. Usaha pencapaian tujuan bangsa dengan peraturan perundang-undangan dengan catatan harus benar-benar suatu peraturan perundang-undangan yang dibutuhkan oleh masyarakat dan memihak

masyarakat (*civil society*). Dalam lingkup daerah, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan tentang bagaimana daerah menjalankan pemerintahan. Dalam pasal 18 UUD 1945 disebutkan bahwa pemerintah daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan pemerintah (pusat) dengan tujuan untuk mensejahterakan rakyat.

Pemberian otonomi seluas-luasnya tersebut semata-mata digunakan untuk mengembangkan potensi daerah dan untuk mempercepat kesejahteraan masyarakat. Potensi yang dimaksud tersebut di beberapa daerah adalah berbeda sehingga untuk pengembangannya pun berbeda pula antar daerah. Pengembangan potensi daerah dengan tujuan mensejahterakan masyarakat salah satunya bisa dicapai dengan pembuatan peraturan daerah. Pembuatan peraturan daerah tersebut penting kiranya yang digunakan sebagai instrumen ataupun pedoman pelaksanaan pembangunan serta kebijakan daerah. Selain sebagai acuan pembangunan daerah tersebut, peraturan daerah diperlukan sebagai landasan hukum bagi pengambilan suatu kebijakan.

Pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Untuk menjalankan otonomi maka pemerintah daerah memiliki kewenangan membuat kebijakan daerah untuk memberi pelayanan, peningkatan peran serta, prakarsa, dan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan pada peningkatan kesejahteraan rakyat. Partisipasi masyarakat dalam perencanaan pembangunan merupakan instrumen yang sangat penting untuk mencapai kesejahteraan sosial. Oleh sebab itu, secara substansi penyusunan dan penetapan kebijakan di daerah hendaknya pemerintah daerah selalu berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan selalu memperhatikan kepentingan dan aspirasi yang tumbuh dalam masyarakat.

Secara filosofis, tenaga kerja lokal mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional sebagai bagian dari upaya memajukan kesejahteraan umum, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sila ke-5 Pancasila secara jelas mengamanatkan bahwa keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia menjadi dasar salah satu filosofi bangsa, karenanya setiap Warga Negara Indonesia berhak untuk memperoleh keadilan sosial yang sebaik-baiknya. Untuk menciptakan situasi dan kondisi yang berkeadilan sosial maka urusan pemerintahan sebagaimana yang diamanatkan oleh UUD 1945 dalam Alinea IV Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 yaitu: melindungi segenap bangsa Indonesia

dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Berkaitan dengan hubungan pemerintah pusat dengan daerah dapat dirunut dari alinea ketiga dan keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Alinea ketiga memuat pernyataan kemerdekaan bangsa Indonesia. Sedangkan alinea keempat memuat pernyataan bahwa setelah menyatakan kemerdekaan, yang pertama kali dibentuk adalah Pemerintah Negara Indonesia yaitu Pemerintah Nasional yang bertanggung jawab mengatur dan mengurus bangsa Indonesia. Lebih lanjut dinyatakan bahwa tugas Pemerintah Negara Indonesia adalah melindungi seluruh bangsa dan tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa serta ikut memelihara ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Alinea ke IV Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa Pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Sebagai implementasi dari amanat tersebut dilaksanakan pembangunan nasional dan pembangunan daerah, termasuk juga dalam hal pengelolaan keuangan daerah yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil dan sejahtera yang senantiasa memperhatikan hak atas penghidupan dan perlindungan bagi setiap warga negaranya dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia. Agar tujuan bangsa Indonesia sebagaimana disebutkan dalam Alinea ke IV Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ini dapat dicapai, maka pemerintah daerah sebagai salah satu penyelenggara pemerintahan memiliki hak dan tanggung jawab sesuai kemampuannya masing-masing untuk sebanyak mungkin ikut serta dalam memajukan kesejahteraan sosial. Oleh karena itu diperlukan adanya kepastian hukum dalam bentuk peraturan. Gagasan tentang kesejahteraan sosial yang tertuang di dalam UUD 1945 merupakan salah satu alasan paling penting bagi kelahiran sebuah negara.

Dalam rangka mewujudkan kesejahteraan rakyat, pemerintah daerah salah satunya perlu untuk mengatur kebijakan mengenai pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal. Pengaturan tersebut nantinya juga harus mencerminkan dan menjunjung norma serta tujuan pembangunan nasional berdasarkan visi dan misi setempat serta memperhatikan karakteristik budaya

masyarakat dan kearifan lokal yang ada di Kabupaten Banyumas. Oleh karena itu agar Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas mengenai Pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal yang akan dibentuk agar nantinya dapat diberlakukan secara optimal, maka dalam membentuknya harus memperhatikan nilai-nilai Pancasila, tujuan bernegara, visi-misi daerah dan kearifan lokal yang hidup dan berkembang di daerah. Di samping itu keberadaan peraturan daerah ini nantinya harus mampu memberikan manfaat bagi masyarakat pada umumnya dan pemerintah daerah. Di samping tentunya harus mampu memberikan kontribusi bagi pembangunan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

B. Landasan Sosiologis

Peraturan daerah disusun berdasarkan kebutuhan akan aturan hukum yang mengatur secara rinci hal-hal yang berkaitan dengan badan usaha milik desa, hal-hal yang bersifat teknis dan strategis, serta lembaga-lembaga yang berkoordinasi di Kabupaten Cilacap. Landasan sosiologis berhubungan dengan latar sosial atau hal-hal yang berdimensi sosial dalam proses pembuatan peraturan perundang-undangan yang wajib dipertimbangkan dalam proses pembuatannya. Sebab, suatu peraturan perundang-undangan yang baik dibentuk berdasarkan realita dan tuntutan kebutuhan masyarakat. Hal ini penting agar sebuah produk peraturan perundangan (Peraturan Daerah) tidak menimbulkan keresahan, ketidakpuasan dan yang berujung pada resistensi masyarakat ketika hendak diberlakukan.

Pemerintah Daerah sebagai pemegang kekuasaan di daerah tidak hanya harus memahami keadaan masyarakat tetapi juga mempertimbangkan dukungan (support) dan tuntutan (demand) yang ada di dalam masyarakatnya. Karena itu sebelum mengajukan prakarsa pembuatan peraturan daerah, pemerintah daerah mempunyai fungsi yang sangat penting untuk bisa mempelajari situasi dan kondisi secara tepat (Bambang Sunggono, 1994). Proses pembentukan peraturan daerah sebagai salah satu bentuk peraturan perundang-undangan berangkat dari realitas yang ada dalam masyarakat. Realitas tersebut dapat berupa aspirasi yang berkembang, masalah yang ada maupun tuntutan atas kepentingan perubahan-perubahan. Dari realitas tersebut maka proses berikutnya adalah mencoba untuk mencari sebuah jalan keluar yang terbaik yang dapat mengatasi persoalan yang muncul atau memperbaiki keadaan yang sekarang.

Dalam proses pembentukan hukum hasil yang paling utama adalah terbentuknya sebuah peraturan perundang-undangan yang dijadikan alat untuk mengatur dan mengendalikan masyarakat, sehingga untuk keperluan tersebut sebuah produk hukum haruslah sangat mapan kandungan kelayakan substansial,

sosial dan politiknya. Sebab, apabila sebuah produk hukum tidak memiliki kemapanan yang cukup, produk hukum tersebut berpotensi membelenggu dan merugikan masyarakat sebab didalamnya banyak terjadi pertentangan (paradoks) yang sebenarnya tidak perlu. Hal ini berkaitan dengan sifat hukum itu sendiri yang pada dasarnya dapat dan harus dipaksakan dalam penerapannya (sifat hukum yang imperatif). Kemampuan konseptual tersebut penting agar dalam pemaksaan pada penerapannya itu tidak terjadi kerugian-kerugian bagi masyarakat, tapi justru dengan pemaksaan itu justru berdampak pada dinamika masyarakat yang lebih teratur dan tertib tanpa ada satu pihak merugikan pihak lain.

Syaukani dan Thohari (2008), menyebutkan bahwa bila hukum itu dibangun di atas landasan yang tidak sesuai dengan struktur rohaniah masyarakat, bisa dipastikan resistensi masyarakat terhadap hukum itu akan sangat kuat. Hart (2009) mengemukakan eksistensi sebuah sistem hukum merupakan fenomena sosial yang selalu menghadirkan dua aspek, yang harus kita perhatikan agar tinjauan kita mengenainya menjadi realistis. Aspek-aspek itu mencakup sikap dan perilaku yang berwujud pengakuan atas peraturan-peraturan dan juga sikap dan perilaku yang lebih sederhana berupa sekadar kepatuhan atau penerimaan secara diam. Karena dengan pengakuan yang terwujud pada sikap dan perilaku berarti sebuah aturan hukum dapat diterima masyarakat dan telah mencapai bentuknya yang lengkap dalam aspek sosiologis, karena pada dasarnya menurut Gilissen dan Gorle (2007) sumber hukum primer adalah kebiasaan hukum masyarakat.

Pemberian otonomi yang seluas-luasnya kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat. Di samping itu melalui otonomi luas, dalam lingkungan strategis globalisasi, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemberian otonomi yang seluas-luasnya kepada daerah dilaksanakan berdasarkan prinsip negara kesatuan. Dalam negara kesatuan kedaulatan hanya ada pada pemerintahan negara atau pemerintahan nasional dan tidak ada kedaulatan pada daerah. Oleh karena itu, seluas apa pun otonomi yang diberikan kepada daerah, tanggung jawab akhir penyelenggaraan pemerintahan daerah akan tetap ada ditangan pemerintah pusat. Untuk itu pemerintahan daerah pada negara kesatuan merupakan satu kesatuan dengan Pemerintahan Nasional.

Sejalan dengan itu, kebijakan yang dibuat dan dilaksanakan oleh daerah merupakan bagian integral dari kebijakan nasional. Pembedanya adalah terletak

pada bagaimana memanfaatkan kearifan, potensi, inovasi, daya saing, dan kreativitas daerah untuk mencapai tujuan nasional tersebut di tingkat lokal yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan nasional secara keseluruhan. Daerah sebagai satu kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai otonomi berwenang mengatur dan mengurus daerahnya sesuai aspirasi dan kepentingan masyarakatnya sepanjang tidak bertentangan dengan tatanan hukum nasional dan kepentingan umum. Dalam rangka memberikan ruang yang lebih luas kepada daerah untuk mengatur dan mengurus kehidupan warganya maka Pemerintah Pusat dalam membentuk kebijakan harus memperhatikan kearifan lokal dan sebaliknya daerah ketika membentuk kebijakan daerah baik dalam bentuk peraturan daerah maupun kebijakan lainnya hendaknya juga memperhatikan kepentingan nasional. Dengan demikian akan tercipta keseimbangan antara kepentingan nasional yang sinergis dan tetap memperhatikan kondisi, kekhasan, dan kearifan lokal dalam penyelenggaraan pemerintahan secara keseluruhan.

Secara sosiologis untuk meningkatkan kualitas dan peran serta tenaga kerja lokal pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Banyumas, diperlukan jaminan kepastian hukum dalam pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal. Pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

C. Landasan Yuridis

Peraturan perundang-undangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Dalam proses pembentukannya 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 pembentukan peraturan perundang-undangan. Produk hukum yang dihasilkan harus senantiasa berkaitan atau saling mendukung hukum yang satu dengan lainnya. Dalam tataran tingkat daerah juga semestinya peraturan daerah saling mendukung peraturan lainnya. Pembentukan Peraturan Daerah berbasis riset (didukung oleh hasil penelitian) merupakan syarat awal bagi lahirnya Peraturan Daerah yang baik yang lebih dikenal dengan istilah Naskah Akademik.

Penyusunan Naskah Akademik ini pada dasarnya sebagai acuan dalam Penyusunan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal. Adapun pembentukannya telah memperhatikan syarat-syarat diantaranya sebagaimana ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Peraturan daerah pada hakekatnya adalah kebijakan publik untuk menyelenggarakan otonomi daerah dan tugas pembantuan. Peraturan daerah dibentuk selaras atau dalam kerangka mewujudkan tujuan otonomi daerah. Selanjutnya sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 14 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, disebutkan bahwa Peraturan Daerah memuat materi muatan:

1. penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan; dan
2. penjabaran lebih lanjut ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

Selain materi muatan sebagaimana dimaksud di atas, Peraturan Daerah dapat memuat materi muatan lokal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Secara yuridis, kewenangan pemerintah daerah berkaitan dengan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam UU Pemda, termuat dalam Pasal 12 ayat (2) huruf a, sebagai urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Dalam rangka melaksanakan urusan urusan pemerintahan tersebut, salah satunya adalah dengan membentuk suatu kebijakan (peraturan daerah). Pembentukan peraturan daerah mengenai pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal bertujuan untuk memberikan dasar/legitimasi bagi pemerintah daerah untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan.

BAB V

JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN

A. Jangkauan dan Arah Pengaturan

Naskah akademik pada akhirnya berfungsi mengarahkan ruang lingkup materi muatan rancangan peraturan daerah yang akan dibentuk. Dalam bab ini, sebelum menguraikan ruang lingkup materi muatan, dirumuskan sasaran yang akan diwujudkan, arah dan jangkauan pengaturan. Adapun pembuatan Naskah Akademik dan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal merupakan upaya yang perlu dilakukan, yaitu dalam rangka meningkatkan kesejahteraan umum sesuai dengan amanat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hal ini sejalan dengan tujuan untuk meningkatkan pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Penyusunan rancangan sebagaimana dimaksud di atas, nantinya akan diwujudkan dalam aturan yuridis berupa Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal. Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal dibentuk dalam rangka melaksanakan penyelenggaraan urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Adapun maksud ditetapkan peraturan daerah ini adalah untuk memberikan kepastian hukum terhadap tenaga kerja lokal dalam rangka meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri Tenaga Kerja lokal serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal bertujuan untuk:

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

B. Ruang Lingkup

Istilah “materi muatan” pertama kali digunakan oleh A. Hamid S. Attamimi sebagai terjemahan atau padanan dari “*het onderwerp*”. Pada tahun 1979 A. Hamid S. Attamimi membuat suatu kajian mengenai materi muatan peraturan perundang-undangan. Kata materi muatan diperkenalkan oleh A. Hamid S. Attamimi sebagai pengganti istilah Belanda *Het onderwerp* dalam ungkapan Thorbecke “*het eigenaardig onderwerp der wet*” yang diterjemahkan dengan materi muatan yang khas dari undang-undang, Attamimi (1990) mengatakan: “...dalam tulisan tersebut penulis memperkenalkan untuk pertama kali istilah materi muatan. Penulis menerjemahkannya dengan materi muatan yang khas dari undang-undang, yakni materi pengaturan yang khas yang hanya dan semata-mata dimuat dalam undang-undang sehingga menjadi materi muatan undang-undang”.

Dalam konteks pengertian (*begripen*) tentang materi muatan peraturan perundang-undangan yang hendak dibentuk, semestinya harus diperhatikan apa sesungguhnya yang menjadi materi muatan yang akan dibentuk. Karena masing-masing tingkatan (jenjang) peraturan perundang-undangan mempunyai materi muatan tersendiri secara berjenjang dan berbeda-beda (Gede Pantje Astawa & Suprin Na’a, 2008). Sri Sumantri juga berpendapat yang sama bahwa masing-masing peraturan perundang-undangan mengatur materi muatan yang sama, apa yang diatur oleh undang-undang jelas akan berbeda dengan apa yang diatur oleh peraturan daerah. Demikian pula yang diatur dalam UUD NRI Tahun 1945 juga berbeda dengan yang diatur dalam Peraturan Presiden.

Dengan demikian istilah materi muatan tidak hanya digunakan dalam membicarakan undang-undang melainkan semua peraturan perundang-undangan. Batang tubuh peraturan perundang-undangan memuat semua materi muatan peraturan perundang-undangan yang dirumuskan dalam pasal atau beberapa pasal. Pada umumnya materi muatan dalam batang tubuh dikelompokkan ke dalam:

1. Ketentuan umum;
2. Materi pokok yang diatur;
3. Ketentuan pidana (jika diperlukan);
4. Ketentuan peralihan (jika diperlukan) dan
5. Ketentuan penutup.

Pengelompokkan materi muatan dirumuskan secara lengkap sesuai dengan kesamaan materi yang bersangkutan dan jika terdapat materi muatan yang diperlukan tetapi tidak dapat dikelompokkan dalam ruang lingkup pengaturan yang sudah ada, maka materi tersebut dimuat dalam bab ketentuan lain-lain. Pengelompokkan materi muatan peraturan perundang-undangan dapat disusun

secara sistematis dalam buku, bab, bagian, dan paragraf. Urutan pengelompokkan adalah sebagai berikut:

1. Bab dengan pasal atau beberapa pasal tanpa bagian dan paragraf;
2. Bab dengan bagian dan pasal atau beberapa pasal tanpa paragraf; atau
3. Bab dengan bagian dan paragraf yang berisi pasal atau beberapa pasal.

Pedoman teknik penyusunan pembentukan peraturan perundang-undangan Nomor 98 sebagaimana diuraikan dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, menentukan bahwa ketentuan umum berisi:

1. batasan pengertian atau definisi;
2. singkatan atau akronim yang dituangkan dalam batasan pengertian atau definisi; dan/atau
3. hal-hal lain yang bersifat umum yang berlaku bagi pasal atau beberapa pasal berikutnya antara lain ketentuan yang mencerminkan asas, maksud, dan tujuan.

Materi muatan peraturan perundang-undangan lebih baik dirumuskan dalam banyak pasal yang singkat dan jelas daripada ke dalam beberapa pasal yang masing-masing pasal memuat banyak ayat, kecuali jika materi muatan yang menjadi isi pasal itu merupakan satu rangkaian yang tidak dapat dipisahkan. Pedoman Teknik Penyusunan Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Nomor 109 sebagaimana diuraikan dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, menentukan urutan penempatan kata atau istilah dalam ketentuan umum mengikuti ketentuan sebagai berikut:

1. pengertian yang mengatur tentang lingkup umum ditempatkan lebih dahulu dari yang berlingkup khusus;
2. pengertian yang terdapat lebih dahulu di dalam materi pokok yang diatur ditempatkan dalam urutan yang lebih dahulu; dan
3. pengertian yang mempunyai kaitan dengan pengertian di atasnya yang diletakkan berdekatan secara berurutan.

Ruang lingkup materi muatan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal adalah jangkauan materi pengaturan yang khas yang dimuat dalam Rancangan Peraturan Daerah, yang meliputi materi yang boleh dan materi yang tidak boleh dimuat dalam Rancangan Peraturan Daerah. Jadi, yang dimaksud dengan materi muatan baik mengenai batas materi muatan maupun lingkup materi muatan. Lingkup materi yang boleh dimuat ditentukan oleh asas otonomi daerah dan tugas pembantuan maupun yang ditentukan secara objektif-normatif dalam peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi sebagai materi muatan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal.

Beberapa hal yang relevan dicantumkan sebagai kerangka pembentukan Peraturan Daerah ini adalah:

1. JUDUL
2. PEMBUKAAN
 - a. Frasa Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa
 - b. Jabatan pembentuk peraturan perundangan
 - c. Konsiderans
 - d. Dasar Hukum
 - e. Diktum
3. BATANG TUBUH
 - a. Ketentuan Umum
 - b. Materi Pokok yang Diatur
 - c. Ketentuan Pidana (jika diperlukan)
 - d. Ketentuan Peralihan (jika diperlukan)
 - e. Ketentuan Penutup
4. PENUTUP
5. PENJELASAN (jika diperlukan)
6. LAMPIRAN (jika diperlukan)

Materi muatan peraturan perundang-undangan lebih baik dirumuskan dalam banyak pasal yang singkat dan jelas daripada ke dalam beberapa pasal yang masing-masing pasal memuat banyak ayat, kecuali jika materi muatan yang menjadi isi pasal itu merupakan satu rangkaian yang tidak dapat dipisahkan. Berikut akan diuraikan beberapa pengaturan yang sebaiknya dituangkan dalam Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal:

1. Ketentuan Umum

Dalam Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal terdapat beberapa istilah yang perlu diberikan pengertian maupun definisi sebagai suatu pengertian normatif sehingga tidak menimbulkan perbedaan interpretasi yang dapat mengakibatkan pertentangan. Pengertian atau definisi terhadap peristilahan tersebut akan dicantumkan di dalam Ketentuan Umum. Istilah-istilah tersebut beserta dengan pengertian atau definisinya, sebagai berikut:

- a. Daerah adalah Kabupaten Banyumas.
- b. Bupati adalah Bupati Banyumas.
- c. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banyumas.
- d. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
- e. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
- f. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
- g. Dinas adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang Ketenagakerjaan.
- h. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.
- i. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
- j. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- k. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud berkerja di Daerah.

- l. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- m. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.
- n. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- o. Pengusaha adalah:
 - 1) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - 2) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - 3) 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.
- p. Perusahaan adalah:
 - 1) 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;
 - 2) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- q. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
- r. Penutupan Perusahaan adalah tindakan Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
- s. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
- t. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/ Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung

jawab di bidang Ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

- u. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
- v. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
- w. Mogok Kerja adalah tindakan Pekerja/Buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
- x. 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/Pemerintah Daerah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- y. 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.
- z. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Hubungan Industrial di satu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh.
- aa. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah Ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pemerintah/Pemerintah Daerah.
- bb. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
- cc. Rencana Tenaga Kerja adalah hasil kegiatan Perencanaan Tenaga Kerja.

- dd. 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.
- ee. 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.
- ff. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
- gg. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- hh. 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.
- ii. Pelayanan 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.
- jj. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan Hubungan Kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
- kk. Tempat Kerja adalah tiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana Pekerja/Buruh bekerja atau sering dimasuki Pekerja/Buruh untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya.
- ll. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi Tenaga Kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh Tenaga Kerja berupa Kecelakaan Kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

- mm. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
- nn. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
- oo. 1 (satu) Hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
- pp. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
- qq. 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.
- rr. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota yang ditetapkan oleh Gubernur.
- ss. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerjayang aman dan sehat

2. Materi Yang Akan Diatur

- a. Maksud dan Tujuan
 - 1) Pemberdayaan dan perlindungan Tenaga Kerja Lokal dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum kepada Tenaga Kerja Lokal dalam rangka meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.
 - 2) Pemberdayaan dan perlindungan Tenaga Kerja Lokal bertujuan untuk:
 - a) Mendayagunakan dan memberdayakan Tenaga Kerja Lokal secara optimal dan manusiawi;

- b) mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja Lokal yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan Daerah;
- c) memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja Lokal dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d) meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja Lokal dan keluarganya.

b. Tenaga Kerja Lokal

Tenaga Kerja Lokal merupakan Tenaga Kerja yang berasal dari Daerah atau dari daerah lain yang lahir di Daerah atau berdomisili di Daerah paling sedikit selama 12 (dua belas) bulan dibuktikan dengan dokumen kependudukan.

c. Dokumen Kependudukan

Dokumen kependudukan merupakan dokumen resmi yang mempunyai kekuatan hukum sebagai alat bukti autentik yang dihasilkan dari pelayanan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil. Dokumen kependudukan dapat berbentuk fisik dan/atau digital. Dokumen kependudukan diterbitkan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang administrasi kependudukan. Dokumen kependudukan meliputi: kartu tanda penduduk; biodata penduduk; kartu keluarga; surat keterangan kependudukan; akta pencatatan sipil; dan/atau surat keterangan domisili.

d. Tanggung Jawab Pemerintah Daerah

Pemerintah Daerah dalam pemberdayaan dan perlindungan Tenaga Kerja lokal bertanggung jawab untuk:

- 1) Pelatihan Kerja dan produktivitas Tenaga Kerja lokal;
- 2) Penempatan Tenaga Kerja lokal; dan
- 3) Hubungan Industrial.

Pelatihan Kerja dan produktivitas Tenaga Kerja lokal dilaksanakan melalui:

- 1) Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi;
- 2) Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja swasta;
- 3) Perizinan dan pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja;

- 4) Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil; dan
- 5) Pengukuran produktivitas tingkat Daerah.

Penempatan Tenaga Kerja lokal dilaksanakan melalui:

- 1) Pelayanan antar kerja di Daerah; dan
- 2) Pengelolaan informasi pasar kerja di Daerah.

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui.

- 1) pengesahan Peraturan Perusahaan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah; dan
- 2) perlindungan Tenaga Kerja Lokal, meliputi:
 - a) pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah; dan
 - b) penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah.

Pelaksanaan tanggung jawab Pemerintah Daerah dalam pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal dilaksanakan oleh Dinas dengan berkoordinasi dengan Perangkat Daerah terkait.

e. Perencanaan Tenaga Kerja

Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan dan menyusun Perencanaan Tenaga Kerja. Perencanaan Tenaga Kerja disusun atas dasar Informasi Ketenagakerjaan. Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan, Pemerintah Daerah berpedoman pada Perencanaan Tenaga Kerja. Perencanaan Tenaga Kerja terdiri atas:

- 1) Perencanaan Tenaga Kerja makro;

Perencanaan Tenaga Kerja makro merupakan proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh. Perencanaan Tenaga Kerja makro terdiri atas lingkup kewilayahan dan lingkup sektoral.

2) Perencanaan Tenaga Kerja mikro.

Perencanaan Tenaga Kerja mikro merupakan proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis dalam rangka meningkatkan pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau Perusahaan yang bersangkutan. Perencanaan Tenaga Kerja mikro terdiri atas lingkup badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya.

f. Sistem Informasi Ketenagakerjaan

Pemerintah Daerah menyelenggarakan Informasi Ketenagakerjaan yang berbasis elektronik. Dinas bertanggung jawab untuk melakukan pengelolaan informasi publik terkait bidang Ketenagakerjaan. Sistem Informasi Ketenagakerjaan paling sedikit memuat:

- 1) informasi ketenagakerjaan umum;
- 2) informasi pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja;
- 3) informasi penempatan Tenaga Kerja;
- 4) informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja; dan
- 5) informasi Hubungan Industrial.

g. Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal.

Pemberdayaan Tenaga Kerja lokal merupakan suatu upaya terpadu untuk meningkatkan Kompetensi Kerja, profesionalitas, dan perluasan kesempatan kerja. Pemberdayaan Tenaga Kerja lokal diselenggarakan melalui:

1) Pelatihan kerja;

Pemerintah Daerah berperan mempersiapkan Tenaga Kerja melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi. Pelatihan Kerja diselenggarakan dengan prinsip dasar dan kebijakan sebagai berikut:

- a) berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
- b) berbasis pada standar kompetensi kerja;
- c) tanggung jawab bersama antara dunia usaha, Pemerintah Daerah dan masyarakat;
- d) pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi;

- e) pelatihan dilaksanakan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pengembangan profesionalisme; dan
- f) diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

Setiap Tenaga Kerja lokal berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan Kompetensi Kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui Pelatihan Kerja. Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui Pelatihan Kerja. Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi diwajibkan bagi Pengusaha yang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Setiap Pekerja/Buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti Pelatihan Kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Tenaga Kerja lokal berhak memperoleh pengakuan Kompetensi Kerja setelah mengikuti Pelatihan Kerja yang diselenggarakan lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah, lembaga pelatihan kerja swasta, lembaga pelatihan kerja Perusahaan atau pelatihan di tempat kerja. Pengakuan Kompetensi Kerja dilakukan melalui sertifikasi Kompetensi Kerja. Sertifikasi kompetensi kerja dapat pula diikuti oleh Tenaga Kerja lokal yang telah berpengalaman. Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja lokal Penyandang Disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kedisabilitas, dan kemampuan Tenaga Kerja lokal Penyandang Disabilitas yang bersangkutan

2) Pemagangan/Praktek Kerja Lapangan;

Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan dengan sistem Pemagangan. Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain. Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta pemagangan dengan pengusaha tempat magang yang dibuat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Dinas.

Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta dengan Pengusaha yang di buat secara tertulis. Perjanjian Pemagangan sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu Pemagangan. Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui

perjanjian Pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi Pekerja/Buruh perusahaan yang bersangkutan.

3) Perluasan kesempatan kerja

Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, Instansi Pemerintah lainnya, badan usaha dan kelembagaan masyarakat dengan menetapkan program dan kebijakan untuk menyerap Tenaga Kerja. Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan oleh Pemerintah Daerah, Instansi Pemerintah lainnya, badan usaha dan kelembagaan masyarakat melalui penciptaan kegiatan produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan teknologi tepat guna.

Penciptaan kegiatan produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan teknologi tepat guna dilakukan melalui pola:

- a) pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri;
- b) terapan teknologi tepat guna;
- c) wirausaha baru;
- d) perluasan kerja sistem padat karya;
- e) alih profesi;
- f) pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela; dan/atau
- g) pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

h. Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Setiap Perusahaan yang menjalankan usahanya di Daerah, dalam memenuhi kebutuhan Tenaga Kerja dengan memprioritaskan Tenaga Kerja lokal. Pelaksanaan dalam penyiapan dan penempatan Tenaga Kerja dikoordinasikan dengan Dinas secara terbuka dan transparan. Dalam hal lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus tidak dapat dipenuhi dengan Tenaga Kerja Lokal maka dapat dipenuhi oleh Tenaga Kerja dari luar Daerah. Keahlian khusus dibuktikan dengan sertifikat keahlian dan/atau ijazah.

Penempatan Tenaga Kerja lokal dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.

Penempatan Tenaga Kerja lokal diarahkan untuk menempatkan Tenaga Kerja lokal pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Penempatan Tenaga Kerja lokal dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja lokal sesuai dengan kebutuhan program Daerah.

Pelaksana penempatan Tenaga Kerja lokal terdiri atas: Dinas; dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dalam melaksanakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja wajib memenuhi Perizinan Berusaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pemberi Kerja yang memerlukan Tenaga Kerja lokal dapat merekrut sendiri Tenaga Kerja lokal yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan Tenaga Kerja lokal. Pelaksana penempatan Tenaga Kerja lokal wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan Tenaga Kerja lokal. Pemberi Kerja dalam mempekerjakan Tenaga Kerja lokal wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik Tenaga Kerja lokal.

Setiap perusahaan melaporkan lowongan kerja dan penempatan kerja kepada Dinas. Setiap Perusahaan yang menjalankan usahanya di Daerah melakukan rekrutmen di Daerah. Setiap orang dilarang memungut biaya secara langsung maupun tidak langsung kepada calon Tenaga Kerja kecuali yang dipersyaratkan dalam peraturan perundang-undangan.

i. Hubungan Kerja

Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh. Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian Kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Dalam hal perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi Tenaga Kerja yang bersangkutan. Syarat-syarat perjanjian kerja meliputi:

- 1) kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

- 4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang - undangan.

Pengusaha dilarang melakukan penahanan dan/atau menguasai dan/atau menyimpan dokumen asli milik pekerja/buruh yang sifatnya melekat pada pekerja/buruh dalam melakukan hubungan kerja sebagai jaminan.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis paling sedikit memuat :

- 1) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- 2) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- 3) jabatan atau jenis pekerjaan;
- 4) tempat pekerjaan;
- 5) besarnya upah dan cara pembayarannya;
- 6) syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- 7) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- 8) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- 9) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja dibuat paling sedikit rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja. Perjanjian kerja dibuat untuk:

- 1) Waktu tertentu; atau

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun. Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas: jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu dibuat untuk pekerjaan tertentu, yaitu:

- a) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- b) pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- c) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dibuat untuk pekerjaan tertentu, yaitu:

- a) pekerjaan yang sekali selesai; atau
- b) pekerjaan yang sementara sifatnya.

2) Waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.

j. Perlindungan Tenaga Kerja Lokal

Perlindungan Tenaga Kerja lokal merupakan upaya yang dilakukan untuk menjamin hak-hak dasar dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan Tenaga Kerja lokal dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Perlindungan Tenaga Kerja lokal diselenggarakan melalui:

- 1) perlindungan Tenaga Kerja lokal Penyandang Disabilitas;
- 2) perlindungan anak;
- 3) perlindungan Tenaga Kerja lokal perempuan;
- 4) waktu kerja;
- 5) keselamatan dan kesehatan kerja
- 6) pengupahan dan THR; dan
- 7) kesejahteraan dan jaminan sosial

k. Hubungan Industrial

Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi:

- 1) menetapkan kebijakan;
- 2) memberikan pelayanan dan pembinaan; dan
- 3) melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:

- 1) menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
- 2) menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
- 3) menyalurkan aspirasi secara demokratis;
- 4) mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
- 5) ikut memajukan perusahaan; dan
- 6) memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi:

- 1) menciptakan kemitraan;
- 2) mengembangkan usaha;
- 3) memperluas lapangan kerja; dan
- 4) memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- 1) serikat pekerja/serikat buruh;
- 2) organisasi pengusaha;
- 3) lembaga kerja sama bipartit;
- 4) lembaga kerja sama tripartit;
- 5) peraturan perusahaan;
- 6) perjanjian kerja bersama;
- 7) peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan; dan
- 8) lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh secara musyawarah untuk mufakat. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

1. Pemutusan Hubungan Kerja

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK. Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui

tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Pengusaha dilarang melakukan PHK kepada pekerja/buruh dengan alasan:

- 1) berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- 2) berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 3) menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- 4) menikah;
- 5) hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- 6) mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
- 7) mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- 8) mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- 9) berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
- 10) dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

PHK dapat terjadi karena alasan:

- 1) perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
- 2) perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang di sebabkan perusahaan mengalami kerugian;

- 3) perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- 4) perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);
- 5) perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- 6) perusahaan pailit;
- 7) adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan hal sebagai berikut:
 - a) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - b) membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan;
 - c) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
 - d) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 - e) memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- 8) adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- 9) pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 - a) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri;
 - b) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- 10) pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;

- 11) pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- 12) pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- 13) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- 14) pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- 15) pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
- 16) pekerja/buruh meninggal dunia.

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Pengusaha wajib melaporkan terjadinya PHK yang terjadi di perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dinas berkoordinasi dengan Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan di Daerah dalam mengelola laporan PHK.

m. Pembinaan

Dinas melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan pemberdayaan dan perlindungan Tenaga Kerja Lokal.

3. Ketentuan Peralihan dan Ketentuan Penutup

Ketentuan ini akan berisi tentang hal-hal yang beralih setelah ditetapkan dan diundangkannya Peraturan Daerah ini, serta berisi tentang waktu keberlakuan dari Peraturan Daerah ini keterkaitannya dengan peraturan perundang-undangan lain yang mengatur hal yang sama

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Naskah Akademis ini merupakan pokok-pokok pemikiran berdasarkan hasil kajian yang terkait dengan kebijakan dalam upaya perumusan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal. Manfaat dari Naskah Akademik ini adalah merupakan gambaran dan pengkajian untuk pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) dalam pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal. Selain itu penyusunan Naskah Akademik ini adalah untuk menyatukan persepsi/kesatuan pandang perumusan kebijakan tentang Peraturan Daerah.

Berdasarkan permasalahan yang ada serta hasil analisis data dan pembahasan hasil analisis, maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa pengaturan Pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal merupakan hal yang penting sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Kesimpulan penting yang dapat diambil, antara lain sebagai berikut:

1. Tenaga kerja lokal mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional sebagai bagian dari upaya memajukan kesejahteraan umum, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.
3. Upaya yang dilakukan untuk melengkapi dan menjabarkan pengaturan dalam penyusunan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal adalah dengan cara menginventarisir peraturan perundang-undangan terkait yang memuat kondisi hukum yang ada, keterkaitan antara semua produk perundang-undangan terkait baik dalam harmonisasi maupun sinkronisasi secara vertikal dan horizontal, serta status dari peraturan perundang-undangan yang ada, termasuk peraturan perundang-undangan yang dicabut dan dinyatakan tidak

berlaku serta peraturan perundang-undangan yang masih tetap berlaku karena tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah yang baru.

4. Adapun arah dan ruang lingkup pengaturan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal adalah sebagai berikut:
 - a. tenaga kerja lokal;
 - b. tanggung jawab pemerintah daerah;
 - c. perencanaan tenaga kerja;
 - d. sistem informasi ketenagakerjaan;
 - e. pemberdayaan TKL;
 - f. penempatan TKL;
 - g. hubungan kerja;
 - h. perlindungan TKL;
 - i. hubungan industrial; dan
 - j. pembinaan.

B. Rekomendasi

Untuk mendukung realisasi rancangan pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal. Ada beberapa hal yang harus dicermati diantaranya:

1. Dasar hukum yang digunakan dalam Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal harus banyak mengadopsi ketentuan peraturan perundang-undangan yang baru.
2. Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal yang disusun berdasarkan Naskah Akademik ini perlu segera dibuat. Khususnya berkenaan dengan Batang Tubuh Rancangan Peraturan Daerah perlu disosialisasikan sehingga mendapatkan tanggapan dari masyarakat luas guna menjadi lebih sempurna dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
3. Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal perlu diprioritaskan dalam Program Legislasi Daerah.
4. Peraturan-peraturan pelaksana seperti Peraturan Bupati perlu segera dirancang. Apabila rancangan ini telah disetujui, maka seluruh peraturan-peraturan pelaksanaannya harus dibuat sehingga pada akhirnya dapat berguna untuk memperlancar pelaksanaan Peraturan Daerah tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.

DAFTAR PUSTAKA

A. Literatur

- Anoraga, Pandji. 1995. *Perusahaan Multinasional PMA*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Basah Sjahran. 1986. *Tiga Tulisan Tentang Hukum*. Bandung: Amrico.
- Ben Avrom, David. 1991. *Regional and Economic Analysis for Practitioners*. New York: Prage Publisher
- Bruggink. 1996. *Refleksi tentang Hukum*, Alih bahasa oleh Arief Sidharta. Bandung: Citra Aditya Bhakti
- BR. Afrida. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dumairy, M.A. 1996. *Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Erlangga,
- E.A, Koetin. 1993. *Analisis Pasar Modal*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Hikmahanto Juwana, 2006, *Penyusunan Naskah Akademik sebagai Prasyarat dalam Perencanaan Pembentukan RUU*, Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia, Jakarta
- Indrati, Maria Farida, 2007. *Ilmu Perundang-undangan (Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan)*, Yogyakarta: PT Kanisius
- Jimly Asshiddiqie, 2006, *Perkembangan dan Konsolidasi Lembaga Negara Pasca Reformasi*, Setjen dan Kepaniteraan MKRI, Jakarta
- Jimly Asshiddiqie, 2007, *Pokok-Pokok Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Reformasi*, PT. Buana Ilmu Populer, Jakarta
- Johny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Banyumedia, Malang
- Magnis Suseno, Frans. 2005. *Etika dasar: masalah-masalah pokok filsafat moral*. Kanisius.
- Maria Farida Indrati, 2007, *Ilmu Perundang-undangan; Jenis; Fungsi; dan Materi Muatan*, Jakarta, Kanisius
- Marihot Nasution (2021). Hubungan Bonus Demografi, Indeks Pembangunan Manusia, Dan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Dengan Pertumbuhan Ekonomi, JURNAL BUDGET VOL. 6, NO. 1, 2021
- May Linda Iswaningsih, I Nyoman Putu Budiarta, Ni Made Puspasutari Ujianti, 2021, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja, Jurnal Preferensi Hukum ISSN: 2746-5039 Vol. 2, No. 3–November 2021, Hal. 478-484| Available online at <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/juprehum> DOI: <https://doi.org/10.22225/jph.2.3.3986.478-484>

- Mertokusumo, Sudikno, 2005, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, liberty, Yogyakarta.
- Mochtar Kusumaatmadja, 2012, *Teori Hukum Pembangunan*, Epistema Institute dan Huma, Jakarta
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta
- Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Pratama Rahardja dan Mandala Manurung, 2006, *Teori Ekonomi Mikro: Suatu Pengantar*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2015, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sudikno Mertokusumo, 2005, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Liberty
- Suhardi, Gunarto. 2004. *Beberapa Elemen Penting dalam Hukum Perdagangan Internasional*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya.
- Sulistiyani Ambar Teguh. *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Gaya Media. Yogyakarta. 2004. hal. 129.
- The Vogelaar.1980. “*Multinational Corporations And Interntional Law*”. The Netherlands International Law Review (NILR). Vol XXVII.
- Teguh Sulistiyani, Ambar. 2004. *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Gaya Media : Yogyakarta
- Muhammad Jafar Hafsah. 1999. *Kemitraan Usaha*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Yuliandri, dalam Saldi Isra, 2009. *Urgensi Naskah Akademik Dalam Penyusunan Peraturan Perundang-undangan*, Makalah, Disampaikan Dalam Diklat *Legal Drafting* Lembaga Administrasi Negara (LAN), PUSDIKLAT LAN, Jakarta
- Zairin Harahap, 2001, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856)

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801)

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856)



RANCANGAN

BUPATI BANYUMAS
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN DAERAH KABUPATEN BANYUMAS
NOMOR ... TAHUN ...

TENTANG

PEMBERDAYAAN DAN PERLINDUNGAN
TENAGA KERJA LOKAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANYUMAS,

Menimbang : a. bahwa tenaga kerja lokal mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional sebagai bagian dari upaya memajukan kesejahteraan umum, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

b. bahwa untuk meningkatkan kualitas dan peran serta dalam pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Banyumas, diperlukan jaminan kepastian hukum dalam pemberdayaan, dan perlindungan tenaga kerja lokal;

c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 12 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pemerintah Daerah berwenang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Pemberdayaan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);

3. 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

4. Undang-Undang 11 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6867).

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BANYUMAS
dan
BUPATI BANYUMAS

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PEMBERDAYAAN DAN
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Banyumas.
2. Bupati adalah Bupati Banyumas.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat Daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
7. Dinas adalah perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang Ketenagakerjaan.
8. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.
9. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
10. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
11. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

12. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.
13. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
14. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. 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.
15. 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;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
16. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
17. Penutupan Perusahaan adalah tindakan Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
18. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
19. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
20. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
21. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
22. Mogok Kerja adalah tindakan Pekerja/Buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

23. 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/Pemerintah Daerah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
24. 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.
25. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Hubungan Industrial di satu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh.
26. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah Ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pemerintah/Pemerintah Daerah.
27. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
28. Rencana Tenaga Kerja adalah hasil kegiatan Perencanaan Tenaga Kerja.
29. 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.
30. 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.
31. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
32. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
33. 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.
34. Pelayanan 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.

35. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan Hubungan Kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
36. Tempat Kerja adalah tiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana Pekerja/Buruh bekerja atau sering dimasuki Pekerja/Buruh untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya.
37. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi Tenaga Kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh Tenaga Kerja berupa Kecelakaan Kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
38. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
39. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
40. 1 (satu) Hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
41. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
42. 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.
43. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota yang ditetapkan oleh Gubernur.
44. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Pemberdayaan dan perlindungan Tenaga Kerja lokal dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum kepada Tenaga Kerja lokal dalam rangka meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri Tenaga Kerja lokal serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pasal 3

Pemberdayaan dan perlindungan Tenaga Kerja lokal bertujuan untuk:

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

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. tenaga kerja lokal;
- b. tanggung jawab pemerintah daerah;
- c. perencanaan tenaga kerja;
- d. sistem informasi ketenagakerjaan;
- e. pemberdayaan TKL;
- f. penempatan TKL;
- g. hubungan kerja;
- h. perlindungan TKL;
- i. hubungan industrial;
- j. pemutusan hubungan kerja;
- k. pembinaan.

BAB IV TENAGA KERJA LOKAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 5

Tenaga Kerja Lokal merupakan Tenaga Kerja yang berasal dari Daerah atau dari daerah lain yang lahir di Daerah atau berdomisili di Daerah paling sedikit selama 12 (dua belas) bulan dibuktikan dengan dokumen kependudukan.

Bagian Kedua Dokumen Kependudukan

Pasal 6

Dokumen kependudukan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dapat berbentuk fisik dan/atau digital.

Pasal 7

- (1) Dokumen kependudukan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 merupakan dokumen resmi yang mempunyai kekuatan hukum sebagai alat bukti autentik yang dihasilkan dari pelayanan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil.
- (2) Dokumen kependudukan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang administrasi kependudukan.

- (3) Dokumen kependudukan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. kartu tanda penduduk;
 - b. biodata penduduk;
 - c. kartu keluarga;
 - d. surat keterangan kependudukan;
 - e. akta pencatatan sipil; dan/atau
 - f. surat keterangan domisili.

BAB V TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DAERAH

Pasal 8

- (1) Pemerintah Daerah dalam pemberdayaan dan perlindungan Tenaga Kerja lokal bertanggung jawab untuk:
- a. Pelatihan Kerja dan produktivitas Tenaga Kerja lokal;
 - b. Penempatan Tenaga Kerja lokal; dan
 - c. Hubungan Industrial.
- (2) Pelatihan Kerja dan produktivitas Tenaga Kerja lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui:
- a. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi;
 - b. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja swasta;
 - c. Perizinan dan pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja;
 - d. Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil; dan
 - e. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
- a. Pelayanan antar kerja di Daerah; dan
 - b. Pengelolaan informasi pasar kerja di Daerah.
- (4) Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui.
- a. pengesahan Peraturan Perusahaan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah; dan
 - b. perlindungan Tenaga Kerja Lokal, meliputi:
 - 1) pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah; dan
 - 2) penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah.
- (5) Pelaksanaan tanggung jawab Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas dengan berkoordinasi dengan Perangkat Daerah terkait.

BAB VI PERENCANAAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan dan menyusun Perencanaan Tenaga Kerja.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun atas dasar Informasi Ketenagakerjaan.
- (3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan, Pemerintah Daerah berpedoman pada Perencanaan Tenaga Kerja.

Bagian Kedua Jenis Perencanaan Tenaga Kerja

Pasal 10

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja terdiri atas:
 - a. Perencanaan Tenaga Kerja makro; dan
 - b. Perencanaan Tenaga Kerja mikro.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh.
- (3) Perencanaan Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas lingkup kewilayahan dan lingkup sektoral.
- (4) Perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis dalam rangka meningkatkan pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau Perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas lingkup badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya.

Bagian Ketiga Perencanaan Tenaga Kerja Makro

Pasal 11

- (1) Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja makro Daerah dilakukan oleh Dinas.
- (2) Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja makro lingkup sektoral/sub sektoral di Daerah dilakukan oleh Perangkat Daerah yang membidangi sektor atau lapangan usaha yang bersangkutan.
- (3) Dalam menyusun Perencanaan Tenaga Kerja makro Daerah, Pemerintah Daerah dapat membentuk tim.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pedoman pembentukan tim sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 12

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja makro, diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah dengan melibatkan instansi vertikal dan lembaga-lembaga terkait.
- (2) Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja makro meliputi kegiatan sosialisasi, pencapaian sasaran, pemantauan, evaluasi, penyesuaian sasaran, dan pelaporan hasil pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja makro.

Pasal 13

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) menghasilkan Rencana Tenaga Kerja makro.

- (2) Rencana Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat informasi tentang:
 - a. persediaan Tenaga Kerja;
 - b. kebutuhan Tenaga Kerja;
 - c. neraca Tenaga Kerja; dan
 - d. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan Ketenagakerjaan.

Pasal 14

- (1) Rencana Tenaga Kerja makro disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (2) Rencana Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan evaluasi untuk disesuaikan dengan kondisi lingkungan strategis yang mempengaruhi.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 15

- (1) Rencana Tenaga Kerja makro dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah dengan mengarusutamakan Ketenagakerjaan dalam setiap kebijakan, strategi dan program pembangunan Daerah.
- (2) Mengarusutamakan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan memposisikan Ketenagakerjaan sebagai aspek yang utama dalam program pembangunan.
- (3) Mengarusutamakan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. penetapan target perluasan kesempatan kerja;
 - b. peningkatan kualitas Tenaga Kerja;
 - c. pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal;
 - d. peningkatan produktivitas Tenaga Kerja;
 - e. peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja;
 - f. peningkatan jaminan sosial Tenaga Kerja;
 - g. peningkatan kesehatan dan keselamatan kerja Tenaga Kerja; dan
 - h. perlindungan Tenaga Kerja.

Pasal 16

Rencana Tenaga Kerja makro dilaksanakan untuk:

- a. memperluas kesempatan kerja;
- b. meningkatkan pendayagunaan Tenaga Kerja;
- c. meningkatkan kualitas Tenaga Kerja;
- d. meningkatkan produktivitas Tenaga Kerja; dan
- e. meningkatkan perlindungan serta kesejahteraan Pekerja/Buruh.

Pasal 17

- (1) Rencana Tenaga Kerja makro Daerah disosialisasikan oleh Dinas.
- (2) Rencana Tenaga Kerja makro lingkup sektoral/sub sektoral di Daerah disosialisasikan oleh Perangkat Daerah yang membidangi sektor atau lapangan usaha yang bersangkutan.

Pasal 18

- (1) Laporan hasil pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja makro Daerah disampaikan oleh Dinas kepada Bupati sebagai bahan penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan Daerah.
- (2) Laporan hasil pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja makro lingkup sektoral/sub sektoral di Daerah disampaikan oleh Perangkat Daerah yang membidangi sektor atau lapangan usaha yang bersangkutan kepada Bupati sebagai bahan penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan Daerah.
- (3) Penyampaian laporan hasil pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan secara berkala setiap tahun dan 5 (lima) tahun.

Bagian Keempat
Perencanaan Tenaga Kerja Mikro

Pasal 19

- (1) Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja mikro diarahkan untuk menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya.
- (2) Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh badan usaha milik daerah, Perusahaan swasta, serta lembaga swasta lainnya.

Pasal 20

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) menghasilkan Rencana Tenaga Kerja mikro.
- (2) Rencana Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat informasi tentang:
 - a. persediaan Pekerja/Buruh;
 - b. kebutuhan Pekerja/Buruh;
 - c. neraca Pekerja/Buruh; dan
 - d. program Ketenagakerjaan.

Pasal 21

- (1) Rencana Tenaga Kerja mikro disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (2) Setiap tahun Rencana Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan penilaian untuk disesuaikan dengan perkembangan lembaga atau Perusahaan.

Pasal 22

- (1) Rencana Tenaga Kerja mikro dilaksanakan oleh badan usaha milik Daerah, Perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya.
- (2) Sasaran pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelaksanaan program Ketenagakerjaan.
- (3) Pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dipantau secara berkala untuk mengetahui tingkat pencapaiannya.
- (4) Hasil pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dievaluasi secara berkala untuk memperbaiki kinerja pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja mikro.

Pasal 23

- (1) Rencana Tenaga Kerja mikro disosialisasikan oleh pimpinan lembaga/Perusahaan pada unit kerja di lingkungannya.
- (2) Sosialisasi Rencana Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan untuk mendapatkan komitmen dan sebagai pedoman dalam pelaksanaan program Ketenagakerjaan.

BAB VII

SISTEM INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 24

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Informasi Ketenagakerjaan yang berbasis elektronik.
- (2) Sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. informasi ketenagakerjaan umum;
 - b. informasi pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja;
 - c. informasi penempatan Tenaga Kerja;
 - d. informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja; dan
 - e. informasi Hubungan Industrial.
- (3) Dinas bertanggung jawab untuk melakukan pengelolaan informasi publik terkait bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

BAB VIII

PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA LOKAL

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 25

Pemberdayaan Tenaga Kerja lokal merupakan suatu upaya terpadu untuk meningkatkan Kompetensi Kerja, profesionalitas, dan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 26

Pemberdayaan Tenaga Kerja lokal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 diselenggarakan melalui:

- a. pelatihan kerja;
- b. pemagangan/Praktek Kerja Lapangan; dan
- c. perluasan kesempatan kerja.

Bagian Kedua
Pelatihan Kerja

Paragraf 1
Umum

Pasal 27

- (1) Pemerintah Daerah berperan mempersiapkan Tenaga Kerja melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi.
- (2) Pelatihan Kerja diselenggarakan dengan prinsip dasar dan kebijakan sebagai berikut:
 - a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
 - b. berbasis pada standar kompetensi kerja;
 - c. tanggung jawab bersama antara dunia usaha, Pemerintah Daerah dan masyarakat;

- d. pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi;
- e. pelatihan dilaksanakan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pengembangan profesionalisme; dan
- f. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

Pasal 28

Setiap Tenaga Kerja lokal berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan Kompetensi Kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui Pelatihan Kerja.

Pasal 29

- (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjajanya melalui Pelatihan Kerja.
- (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwajibkan bagi Pengusaha yang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Setiap Pekerja/Buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti Pelatihan Kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Paragraf 2

Pelatihan Kerja

Pasal 30

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh:
 - a. LPK Pemerintah Daerah;
 - b. LPK Swasta; dan
 - c. LPK Perusahaan.
- (2) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (3) LPK Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan BLK dan/atau sebutan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) LPK Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan swasta.
- (5) Dalam melaksanakan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) LPK wajib berpedoman pada standar dan ketentuan yang berlaku serta mendaftarkan kegiatannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan kepada Dinas.

Pasal 31

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) huruf b wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah.
- (2) Bagi lembaga Pelatihan Kerja swasta yang terdapat penyertaan modal asing, Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 32

- (1) Penyelenggara Pelatihan Kerja wajib memenuhi persyaratan:
 - a. tersedianya tenaga kepelatihan;
 - b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
 - c. tersedianya sarana dan prasarana Pelatihan Kerja; dan
 - d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan Pelatihan Kerja.
- (2) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 33

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja swasta yang telah memperoleh Perizinan Berusaha dan lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah yang telah terdaftar dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3

Kompetensi Kerja

Pasal 34

- (1) Tenaga Kerja lokal berhak memperoleh pengakuan Kompetensi Kerja setelah mengikuti Pelatihan Kerja yang diselenggarakan lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah, lembaga pelatihan kerja swasta, lembaga pelatihan kerja Perusahaan atau pelatihan di tempat kerja.
- (2) Pengakuan Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi Kompetensi Kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat pula diikuti oleh Tenaga Kerja lokal yang telah berpengalaman.

Paragraf 4

Pelatihan Kerja Penyandang Disabilitas

Pasal 35

Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja lokal Penyandang Disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kedisabilitasan, dan kemampuan Tenaga Kerja lokal Penyandang Disabilitas yang bersangkutan.

Bagian ketiga

Pemagangan

Pasal 36

- (1) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan dengan sistem Pemagangan.
- (2) Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain.
- (3) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta pemagangan dengan pengusaha tempat magang yang dibuat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Dinas.

- (4) Peserta pemagangan berasal dari:
 - a. siswa LPK; dan/atau
 - b. Tenaga Kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.
- (5) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha.
- (6) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi Pekerja/Buruh perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 37

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta dengan Pengusaha yang di buat secara tertulis.
- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu Pemagangan.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi Pekerja/Buruh perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 38

- (1) Hak peserta pemagangan antara lain:
 - a. memperoleh bimbingan dari pembimbing pemagang atau instruktur;
 - b. memperoleh uang saku dan/atau uang transport;
 - c. memperoleh jaminan sosial Tenaga Kerja;
 - d. memperoleh sertifikat apabila lulus di akhir program.
- (2) Kewajiban peserta Pemagangan antara lain:
 - a. menaati perjanjian Pemagangan;
 - b. mengikuti tata tertib program pemagangan; dan mengikuti tata tertib perusahaan.
- (3) Hak pengusaha antara lain:
 - a. berhak atas hasil kerja/jasa peserta Pemagangan;
 - b. merekrut pemagang sebagai Pekerja/Buruh bila memenuhi persyaratan.
- (4) Kewajiban pengusaha antara lain:
 - a. menyediakan uang saku dan/atau uang transport bagi peserta Pemagangan;
 - b. menyediakan fasilitas pelatihan, menyediakan instruktur, dan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 39

Jangka waktu Pemagangan bervariasi sesuai dengan jangka waktu yang diperlukan untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam program pelatihan Pemagangan.

Pasal 40

- (1) Tenaga Kerja lokal yang telah mengikuti program Pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi Kompetensi Kerja dari Perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- (2) Sertifikasi dapat dilakukan oleh lembaga sertifikasi yang dibentuk dan/atau diakreditasi, atau dilakukan oleh Perusahaan yang bersangkutan bila programnya bersifat khusus.

Bagian Keempat
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 41

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, Instansi Pemerintah lainnya, badan usaha dan kelembagaan masyarakat dengan menetapkan program dan kebijakan untuk menyerap Tenaga Kerja.
- (3) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh Pemerintah Daerah, Instansi Pemerintah lainnya, badan usaha dan kelembagaan masyarakat melalui penciptaan kegiatan produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan teknologi tepat guna.
- (4) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilakukan melalui pola:
 - a. pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri;
 - b. terapan teknologi tepat guna;
 - c. wirausaha baru;
 - d. perluasan kerja sistem padat karya;
 - e. alih profesi;
 - f. pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela; dan/atau
 - g. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (5) Dalam melaksanakan penciptaan kegiatan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (4) harus menyerap tenaga kerja lokal.

BAB IX
PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL

Pasal 42

- (1) Setiap Perusahaan yang menjalankan usahanya di Daerah, dalam memenuhi kebutuhan Tenaga Kerja dengan memprioritaskan Tenaga Kerja lokal.
- (2) Pelaksanaan dalam penyiapan dan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan Dinas secara terbuka dan transparan.
- (3) Dalam hal lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus tidak dapat dipenuhi dengan Tenaga Kerja Lokal maka dapat dipenuhi oleh Tenaga Kerja dari luar Daerah.
- (4) Keahlian khusus yang dimaksud pada ayat (3) dibuktikan dengan sertifikat keahlian dan/atau ijazah.

Pasal 43

- (1) Penempatan Tenaga Kerja lokal dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja lokal diarahkan untuk menempatkan Tenaga Kerja lokal pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

- (3) Penempatan Tenaga Kerja lokal dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja lokal sesuai dengan kebutuhan program Daerah.

Pasal 44

- (1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja lokal terdiri atas:
 - a. Dinas; dan
 - b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta.
- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dalam melaksanakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja wajib memenuhi Perizinan Berusaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 45

- (1) Pemberi Kerja yang memerlukan Tenaga Kerja lokal dapat merekrut sendiri Tenaga Kerja lokal yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan Tenaga Kerja lokal.
- (2) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan Tenaga Kerja lokal.
- (3) Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan Tenaga Kerja lokal wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik Tenaga Kerja lokal.

Pasal 46

- (1) Setiap perusahaan melaporkan lowongan kerja dan penempatan kerja kepada Dinas.
- (2) Setiap Perusahaan yang menjalankan usahanya di Daerah melakukan rekrutmen di Daerah.
- (3) Persyaratan dan tata cara pelaporan lowongan kerja dan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan.
- (4) Setiap orang dilarang memungut biaya secara langsung maupun tidak langsung kepada calon Tenaga Kerja kecuali yang dipersyaratkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Pelanggaran terhadap ketentuan pada ayat (4) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
 - e. pencabutan izin.

BAB X HUBUNGAN KERJA

Pasal 47

Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.

Pasal 48

- (1) Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (2) Perjanjian Kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (3) Dalam hal per perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi Tenaga Kerja yang bersangkutan.
- (4) Syarat-syarat perjanjian kerja meliputi:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang - undangan.
- (5) Pengusaha dilarang melakukan penahanan dan/atau menguasai dan/atau menyimpan dokumen asli milik pekerja/buruh yang sifatnya melekat pada pekerja/buruh dalam melakukan hubungan kerja sebagai jaminan.
- (6) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
- (7) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

Pasal 49

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis paling sedikit memuat :
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat paling sedikit rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Pasal 50

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - b. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- (4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai; atau
 - b. pekerjaan yang sementara sifatnya.
- (5) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.

Pasal 51

- (1) Dalam hal jangka waktu perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (3) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, maka dapat dilakukan perpanjangan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan perjanjian kerja untuk waktu tertentu beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu dan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu harus didaftarkan pada Dinas.

Pasal 52

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (3), ayat (4), dan ayat (5), serta dalam Pasal 51 ayat (1) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pasal 53

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.

BAB XI

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 54

Perlindungan Tenaga Kerja lokal merupakan upaya yang dilakukan untuk menjamin hak-hak dasar dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan Tenaga Kerja lokal dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pasal 55

Perlindungan Tenaga Kerja lokal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 diselenggarakan melalui:

- a. perlindungan Tenaga Kerja lokal Penyandang Disabilitas;
- b. perlindungan anak;
- c. perlindungan Tenaga Kerja lokal perempuan;
- d. waktu kerja;
- e. keselamatan dan kesehatan kerja
- f. pengupahan dan THR; dan
- g. kesejahteraan dan jaminan sosial.

Bagian Kedua

Perlindungan Tenaga Kerja Lokal Penyandang Disabilitas

Pasal 56

- (1) Setiap Tenaga Kerja penyandang Disabilitas mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (2) Setiap Perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang Disabilitas dengan mempekerjakan penyandang Disabilitas di perusahaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (3) Pemerintah Daerah dan Badan Usaha Milik Daerah mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Setiap perusahaan swasta mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (5) Pemerintah Daerah dan pengusaha memfasilitasi pemenuhan kuota Tenaga Kerja bagi penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4)
- (6) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus melaksanakan dan melaporkan penempatan Tenaga Kerja penyandang Disabilitas kepada Dinas.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan Tenaga Kerja penyandang Disabilitas diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Perlindungan Anak

Pasal 57

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Pengecualian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi:
 - a. anak umur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik dan sosial.
 - b. anak umur paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan, dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; dan

- c. anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat di bawah pengawasan langsung orang tua/ wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak harus memenuhi persyaratan:
 - a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
 - b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
 - d. keselamatan dan kesejahteraan kerja;
 - e. adanya Hubungan Kerja yang jelas; dan
 - f. menerima upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 58

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan yang buruk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
 - b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan, anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
 - c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan atau
 - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.
- (3) Jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat

Perlindungan Tenaga Kerja Lokal Perempuan

Pasal 59

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan diri maupun kandungan bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (3) Pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Pasal 60

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 61

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Bagian Kelima
Waktu Kerja

Pasal 62

- (1) Setiap pengusaha harus melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu: atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b wajib:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh;
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (4) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib:
 - a. membayar upah kerja lembur;
 - b. memberikan istirahat kepada pekerja/buruh; dan
 - c. memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih.
- (5) Pemberian makanan dan minuman sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c tidak dapat digantikan dalam bentuk uang.
- (6) Pengusaha harus memberikan istirahat kepada pekerja/buruh:
 - a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (minggu) dan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. istirahat pada hari libur resmi;
 - d. istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus.
 - e. istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saat melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;

- f. istirahat 1,5 (satu setengah) bulan apabila pekerja/buruh mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani.
- (7) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf d diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 63

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Bagian Keenam Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 64

- (1) Setiap Tenaga Kerja lokal mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Setiap Perusahaan harus melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri atas:
 - a. norma keselamatan kerja;
 - b. norma kerja;
 - c. norma kesehatan kerja dan higienisasi perusahaan;
 - d. norma kerja anak dan perempuan; dan
 - e. norma jaminan Sosial Tenaga Kerja
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketujuh Pengupahan dan Tunjangan Hari Raya

Pasal 65

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

Pasal 66

- (1) Pengusaha wajib membayar upah paling sedikit sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten.
- (2) Upah minimum yang dimaksud dalam ayat (1) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil.
- (4) Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan dengan ketentuan:
 - a. paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di Daerah; dan
 - b. nilai Upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di Daerah.
- (5) Ketentuan mengenai pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 67

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.
- (2) Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan Upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala Upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan pada ayat (1) dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 68

- (1) Tunjangan Hari Raya keagamaan wajib diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh.
- (2) Tunjangan Hari Raya keagamaan wajib dibayarkan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.
- (3) Pemberian Tunjangan Hari Raya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedelapan
Kesejahteraan dan Jaminan Sosial

Pasal 69

- (1) Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- (2) Penyediaan fasilitas kerja bagi pekerja/buruh perusahaan yang berlokasi di kawasan industri wajib mempertimbangkan kebutuhan pekerja/buruh.

Pasal 70

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial pada lembaga yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perusahaan wajib mengikut seratakan semua pekerja/buruh dan keluarganya ke dalam program jaminan sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pelaksanaan jaminan sosial dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XII
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 71

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi:
 - a. menetapkan kebijakan;
 - b. memberikan pelayanan dan pembinaan; dan
 - c. melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:
 - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;

- b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
 - e. ikut memajukan perusahaan; dan
 - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi:
- a. menciptakan kemitraan;
 - b. mengembangkan usaha;
 - c. memperluas lapangan kerja; dan
 - d. memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 72

- (1) Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:
- a. serikat pekerja/serikat buruh;
 - b. organisasi pengusaha;
 - c. lembaga kerja sama bipartit;
 - d. lembaga kerja sama tripartit;
 - e. peraturan perusahaan;
 - f. perjanjian kerja bersama;
 - g. peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan; dan
 - h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 73

- (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

BAB XIII PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 74

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.
- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 75

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

Pasal 76

- (1) PHK dapat terjadi karena alasan:
- a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
 - b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang di sebabkan perusahaan mengalami kerugian;
 - c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
 - d. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);

- e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan hal sebagai berikut:
 - 1) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - 2) membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan;
 - 3) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
 - 4) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 - 5) memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - 6) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
- h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- i. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 - 1) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri;
 - 2) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - 3) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- j. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- k. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- l. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- m. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;

- n. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - o. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
 - p. pekerja/buruh meninggal dunia.
- (2) Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 77

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Ketentuan mengenai uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 78

- (1) Pengusaha wajib melaporkan terjadinya PHK yang terjadi di perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dinas berkoordinasi dengan Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota di Daerah dalam mengelola laporan PHK.
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan pada ayat (1) dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV KETENTUAN PIDANA

Pasal 79

Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 ayat (1), Pasal 58 ayat (1), Pasal 59 ayat (1), Pasal 63, Pasal 77 ayat (1) diancam dengan hukuman pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XV PEMBINAAN

Pasal 80

- (1) Dinas melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan pemberdayaan dan perlindungan Tenaga Kerja Lokal.
- (2) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XVI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 81

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Banyumas.

Ditetapkan di Purwokerto
pada tanggal ...

BUPATI BANYUMAS,

ttd

NAMA

Diundangkan di Banyumas
pada tanggal ...

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BANYUMAS,

ttd

NAMA

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BANYUMAS TAHUN ... NOMOR ...

NO. REG. PERATURAN DAERAH KABUPATEN BANYUMAS, PROVINSI JAWA
TENGAH