



NASKAH AKADEMIK

RANCANGAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN KARAWANG
TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN



**BAGIAN HUKUM SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN KARAWANG
KARAWANG
2022**

KATA PENGANTAR

Assalammualaikum Warrohmatullohita`ala Wabbarokatuh

Pertama dan utama sekali kami panjatkan rasa syukur alhamdulillah kehadirat Allah SWT., atas segala limpahan rahmat, nikmat, dan karunia-Nya sehingga Tim Penyusun dapat menyelesaikan kegiatan penyusunan “**Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan**”.

Dengan selesainya Kajian Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan secara garis besarnya berisikan: Pertama, latar belakang berkenaan pentingnya pengaturan hukum tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan; *Kedua*, Landasan Konseptual yang digunakan dalam kajian naskah akademik ini meliputi: Pembentukan Hukum, Urgensi Pembentukan Hukum, Pembentukan Hukum Suatu Proses, Asas-asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Yang Baik dan Pembentukan Peraturan Daerah; *Ketiga*, berkenaan dari hasil kajian hukum dilakukan oleh Tim Penyusun, maka keluarannya berupa rekomendasi/saran terhadap substansi/materi muatan sebuah produk hukum daerah Kabupaten Karawang, dalam hal ini adalah Draft Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Demikian penyusunan Kajian “Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan” ini kami sampaikan, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,
Tim Penyusun

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	I-1
B. Identifikasi Masalah	I-13
C. Tujuan dan Kegunaan	I-14
D. Metode Penelitian	I-15
BAB II KAJIAN TEORITIS KETENAGAKERJAAN, KEWENANGAN PEMERINTAH DAERAH DALAM PEMBENTUKAN PERATURAN DAERAH, ASAS-ASAS DAN MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH, PRAKTIK EMPIRIS, KONDISI EKSISTING DAN IMPLIKASI PENGATURAN PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN	
A. Kajian Teoritis Mengenai Ketenagakerjaan	II-26
B. Tinjauan Umum Kewenangan Daerah Dalam Pembentukan Peraturan Daerah Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan	II-39
C. Asas-Asas dan Materi Muatan Rancangan Peraturan Daerah	II-65
D. Praktik Empiris, Pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Karawang dan Implikasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan	II-74
E. Implikasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Karawang	II-82

BAB III	EVALUASI DAN ANALISIS TERHADAP PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG TERKAIT DENGAN PENGATURAN PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN	III-84
BAB IV	LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS DALAM PENYUSUNAN RANCANGAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN KARAWANG TENTANG PENYELENGGARAAN KETANAGAKERJAAN	
	A. Landasan Filosofis	IV-108
	B. Landasan Sosiologis	IV-110
	C. Landasan Yuridis	IV-112
BAB V	JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN RANCANGAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN KARAWANG TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN	
	A. Sasaran Yang Akan Diwujudkan Pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Dalam Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan	V-116
	B. Arah dan Jangkauan Pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Dalam Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan	V-116
	C. Ruang Lingkup dan Materi Muatan Pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Dalam Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ...	V-117
BAB VI	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	VI-232
	B. Saran	VI-233

DAFTAR PUSTAKA	236
-----------------------------	------------

LAMPIRAN : RANCANGAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN KARAWANG TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN	
---	--

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual, berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya ditulis UUD 1945)¹. Pembangunan ketenagakerjaan pada hakikatnya mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara Pemerintah, pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung, guna meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan nasional, khususnya pembangunan ketenagakerjaan serta meningkatkan upaya perlindungan terhadap tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tak terpisahkan dengan pembangunan nasional. Peran serta pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu pekerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional.²

¹ Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai landasan pembangunan ketenagakerjaan, ditegaskan dalam ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

² Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 1987, hlm. 1.

Dengan perkataan lain bahwa dalam pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting dan strategis sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan, yang dapat meningkatkan produktivitas nasional.

Secara konstitusional, pekerjaan dan memilih pekerjaan serta penghidupan yang layak merupakan salah satu hak dari setiap warga negara Indonesia, hal ini tercermin dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28E ayat (1) UUD 1945. Dengan kata lain, seluruh warga negara Indonesia selayaknya dijamin haknya atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Secara yuridis buruh/tenaga kerja memang bebas memilih dan menentukan nasibnya, bebas memilih dan menentukan pekerjaan yang disukainya. Hal ini dapat dipahami karena prinsip di negara kita adalah “tidak seorangpun boleh diperbudak, diperulur dan diperhamba”. Perbudakan dan perhambaan merupakan perbuatan yang melanggar hak asasi manusia. Namun secara sosiologis/kemasyarakatan buruh/tenaga kerja merupakan orang yang tidak bebas, karena ia terpaksa bekerja dan mengikuti majikannya/pengusahanya di mana ia berada.³

Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia merupakan tenaga kerja yang tidak mempunyai bekal hidup yang berupa keahlian dan ketrampilan, selain tenaganya. Majikan/pengusaha yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja bahkan dapat dikatakan pengusahalah yang menentukan hidup dan matinya tenaga kerja. Dalam prakteknya baik secara jasmaniah dan rohaniah tenaga kerja merupakan pihak yang tidak bebas.⁴ Padahal faktor pekerja sangat berpengaruh pada kemajuan perusahaan, karena kedudukan pekerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai peranan penting. Baik berperan dalam peningkatan produktifitas maupun dalam kesejahteraan,

³ Muhammad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan*, Buku Ajar, Universitas Diponegoro, Semarang, 2015, hlm. 12., diakses pada website: http://eprints.undip.ac.id/53755/1/BUKU_AJAR_HUKUM_KETENAGAKERJAAN.pdf.

⁴ *Ibid.*

maka perusahaan harus diberdayakan sehingga suatu perusahaan mampu bersaing dalam era global. Artinya bahwa pekerja dan pengusaha merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya.⁵ Oleh karena itu, pengusaha harus memperlakukan tenaga kerja berbeda dengan sumber organisasi yang lain. Tidak hanya dianggap sebagai faktor produksi, tetapi harus ditempatkan sebagai modal dalam bentuk manusia (*human capital*). Sehingga berbagai upaya yang dilakukan untuk tenaga kerja, seperti: upah, jaminan sosial, kesejahteraan, maupun perlindungannya, tidak senantiasa dipandang sebagai faktor biaya (*cost factor*), tetapi juga harus dinilai sebagai investasi (*human investment*), yang akan menghasilkan keuntungan yang lebih besar pada masa yang akan datang.⁶

Sampai saat ini masalah pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi sebagian masyarakat Indonesia masih terus menjadi persoalan mendasar, tidak hanya bagi pemerintah tetapi juga bagi dunia usaha dan masyarakat pada umumnya.⁷ Pembangunan ekonomi yang berbasis modal tidak mampu menyelesaikan seluruh masalah ketenagakerjaan seperti kesempatan kerja, pengangguran, dan kemiskinan. Masalah perekonomian bukan hanya menyangkut masalah pekerjaan dan penghidupan yang layak tetapi juga terletak struktur lapangan kerja dan status pekerjaan, tingkat upah dan penghasilan yang relatif rendah terhadap kebutuhan hidup layak, masalah kompetensi dan produktivitas yang kurang dapat bersaing, dan masalah ketenagakerjaan lainnya yang saling kait-mengkait.⁸

⁵ Fithriatus Shalihah, dan Muhammad Nur, *Hukum Ketenagakerjaan, Telaah Filosofis dan Teori Hubungan Kerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia*, Total Media, Yogyakarta, 2019, hlm. 1 dan 2.

⁶ Adjat Daradjat Kartawijaya, *Hubungan Industrial Pendekatan Komprehensif-Inter Disiplin, Teori-Kebijakan-Praktik*, Alfabeta, Bandung, 2018, hlm. 17-18.

⁷ Tim Pengkajian Hukum, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia, Jakarta, 2010, hlm. iv.

⁸ *Ibid.*

Strategi pembangunan ekonomi dan investasi di Indonesia, yang mengejar pertumbuhan ekonomi berbasis modal, ternyata tidak mampu mengatasi masalah kesempatan kerja, pengangguran, dan kemiskinan. Hal ini antara lain karena Indonesia adalah negara yang perekonomiannya kelebihan tenaga kerja (*Labor Surplus Economic*), sehingga pertumbuhan ekonomi tidak serta merta berdampak secara signifikan mengatasi pengangguran dan kemiskinan.⁹ Sementara itu, dalam Rencana Jangka Panjang Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Tahun 2010-2025 Kementerian Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa kondisi ketenagakerjaan secara umum mengalami peningkatan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Secara kuantitas, jumlah tenaga kerja bertambah seiring dengan penambahan penduduk, sedangkan secara kualitas, tenaga kerja Indonesia juga mengalami peningkatan, akan tetapi tantangan ketenagakerjaan ke depan diperkirakan semakin berat dan kompleks. Kualitas angkatan kerja diperkirakan semakin meningkat sehingga menuntut adanya pelayanan pasar kerja yang mudah dan murah, serta tersedianya kesempatan kerja yang sesuai dengan tingkat pendidikan tenaga kerja yang ada. Selain itu, dengan semakin terbukanya pasar bebas maka upaya peningkatan kualitas agar mampu bersaing di pasar internasional maupun pasar dalam negeri menjadi hal yang wajib dilakukan. Industrialisasi ke depan juga diperkirakan akan semakin berkembang seiring dengan perkembangan teknologi. Untuk itu, perlindungan tenaga kerja dituntut untuk sesuai dengan perkembangan tersebut.¹⁰

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Lihat Lampiran Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 12 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Tahun 2010-2025, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, 2012, diakses pada situs: https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/2022PMNaker002.pdf.

Upaya untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dapat dilakukan dengan cara:¹¹

- a. Menetapkan peraturan dari penguasa/pemerintah yang bersifat heteronoom.
- b. Menetapkan peraturan yang dibuat oleh pengusaha bersama-sama dengan Serikat Pekerja yang disebut Perjanjian Kerja Bersama/PKB.
- c. Menetapkan peraturan yang dibuat oleh pengusaha yang disebut peraturan perusahaan yang bersifat otonom.

Perlindungan terhadap tenaga kerja/buruh di Indonesia sebelum Kemerdekaan, didasarkan pada beberapa peraturan perundang-undangan kolonial Belanda antara lain:

1. Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8);
2. Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam Bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);
3. Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak anak Dan Orang Muda Di Atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);
4. Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);
5. Ordonansi tentang Pemulangan Buruh Yang Diterima Atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545); dan

¹¹ Muhammad Azhar, *Loc. Cit.*

6. Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8).

Kemudian setelah kemerdekaan Indonesia, dan sebelum reformasi, perlindungan terhadap tenaga kerja/buruh didasarkan pada beberapa peraturan perundang-undangan, antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia;
2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Majikan ;
3. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing;
4. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana; dan
5. Undang-Undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (*Lock Out*) Di Perusahaan, Jawatan, dan Badan Yang Vital.

Pasca reformasi yang terjadi di Indonesia, pada tahun 2003 atau tepatnya tanggal 25 Maret 2003, diundangkanlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya ditulis UU No. 13 Tahun 2003), sebagai jawaban atas tuntutan dan kebutuhan akan perlindungan terhadap tenaga kerja/buruh di Indonesia, dimana beberapa peraturan perundang-undangan yang sebelumnya telah berlaku, dinilai sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan. Di sisi lain, diundangkannya UU No. 13 Tahun 2003, sejalan dengan penyelenggaraan pemerintahan daerah, bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan pemerintahan konkuren yang menjadi kewenangan daerah dan termasuk ke dalam urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan

dengan pelayanan dasar,¹² hal ini sebagaimana ditegaskan dalam ketentuan Pasal 12 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (selanjutnya ditulis UU No. 23 Tahun 2014).

Seiring dengan diundangkannya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian ditindaklanjuti oleh Pemerintah dengan menerbitkan beberapa peraturan perundang-undangan sebagai peraturan pelaksanaan dari UU No. 13 Tahun 2003, antara lain sebagai berikut:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja; dan
5. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

¹² Sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, penetapan bidang Ketenagakerjaan sebagai salah satu urusan pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh Daerah, telah diatur dalam Pasal 11 ayat (2) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, kemudian dalam Pasal 13 ayat (1) huruf h dan Pasal 14 ayat (1) huruf h Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dan Pasal 7 ayat (2) huruf l Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.

Implikasi dari diundangkannya UU No. 13 Tahun 2003, dan beberapa peraturan perundang-undangan sebagai peraturan pelaksanaan dari UU No. 13 Tahun 2003, sebagian besar Pemerintahan Daerah di Indonesia baik Pemerintahan Daerah Provinsi, maupun Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, menindaklanjuti kebijakan pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah dengan membentuk dan menetapkan Peraturan Daerah yang mengatur mengenai Ketenagakerjaan. Demikian halnya Kabupaten Karawang sebagai salah satu daerah otonom di wilayah Provinsi Jawa Barat, pada tanggal 20 Januari 2011, telah diundangkan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (selanjutnya ditulis Perda Karawang No. 1 Tahun 2011).

Sejalan dengan diberlakukannya Perda Karawang No. 1 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Pemerintah Kabupaten Karawang telah menindaklanjuti dengan menerbitkan beberapa produk hukum daerah Kabupaten Karawang sebagai peraturan pelaksanaan dari Perda Karawang No. 1 Tahun 2011, antara lain sebagai berikut:

1. Peraturan Bupati Karawang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Izin Operasional Perusahaan Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh (PPJP);
2. Peraturan Bupati Karawang Nomor 39 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
3. Peraturan Bupati Karawang Nomor 41 Tahun 2015 tentang Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Karawang, yang telah dicabut dan diganti dengan Peraturan Bupati Karawang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Karawang; dan
4. Peraturan Bupati Karawang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Kabupaten Karawang.

Kebijakan yang ditempuh oleh Pemerintahan Daerah Karawang dengan membentuk Perda Karawang No. 1 Tahun 2011, merupakan salah satu implementasi pelaksanaan hak konstitusional yang dimiliki oleh Daerah Kabupaten Karawang sebagai Daerah Otonom untuk membentuk dan menetapkan Peraturan Daerah dalam rangka melaksanakan otonomi daerah maupun tugas pembantuan, hal ini didasarkan pada ketentuan Pasal 18 ayat (6) UUD 1945. Di lain pihak, pembentukan Perda Karawang No. 1 Tahun 2011, merupakan langkah yang positif mengingat wilayah Daerah Kabupaten Karawang terdapat beberapa kawasan industri yang menjadi tumpuan setiap masyarakat Kabupaten Karawang maupun masyarakat di luar Daerah Kabupaten Karawang untuk memperoleh pekerjaan, sehingga dengan adanya Perda Karawang No. 1 Tahun 2011, dapat dijadikan sebagai salah satu bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja/buruh yang yang bekerja di Daerah Kabupaten Karawang, sekaligus dapat dijadikan sebagai salah satu landasan hukum bagi Pemerintah Kabupaten Karawang dalam rangka mendukung terwujudnya pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan di Daerah, dan meningkatkan kualitas tenaga kerja/buruh.

Eksistensi Perda Karawang No. 1 Tahun 2011, sebagai landasan hukum dalam rangka pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan di wilayah Daerah Kabupaten Karawang, dalam pemberlakuannya tidak terlepas dari berbagai permasalahan, dimana berdasarkan hasil kajian yang dilakukan oleh Komite Pemantauan Pelaksanaan Otonomi Daerah (KPPOD), dikemukakan beberapa potensi permasalahan yang dapat ditimbulkan dari pelaksanaan Perda Karawang No. 1 Tahun 2011, antara lain sebagai berikut:¹³

¹³ KPPOD, *Kajian Perda Kabupaten Karawang No. 01 Tahun 2011 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Review Regulasi*, hlm. 2., diakses pada situs: <https://media.neliti.com/media/publications/278-ID-kajian-perda-kabupaten-karawang-no-01-tahun-2011-tentang-penyelenggaraan-ketenag.pdf>.

- ❖ Adanya pembatasan hak bagi tenaga kerja untuk mendapatkan pelatihan kerja praktek secara langsung dan pemagangan yang berhubungan dengan proses produksi (Ps. 11 ayat 5);
- ❖ Dalam Kepmen Naker No. PER.21/MEN/X/2005 Program pelatihan kerja harus memberikan porsi yang lebih besar bagi praktek dari pada pelaksanaan teorinya. Jelas hal ini menimbulkan pertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi karena perda ini mengatur kegiatan teori 50% dan praktek 50%.
- ❖ Penetapan quota 60% (ps.25,2) yang diperuntukkan bagi tenaga kerja lokal yang berdomisili disekitar wilayah perusahaan berpotensi melanggar free internal trade dan menghambat hak tenaga kerja dari daerah lain untuk mendapatkan pekerjaan.
- ❖ Perusahaan wajib menyediakan jaminan sosial tenaga kerja yang terkait dalam hubungan kerja. Hal yang menjadi beban bagi perusahaan (pasal 38) adalah ketika perusahaan harus tetap menanggung jaminan kecelakaan yang terjadi pada tenaga kerjanya yang terjadi diluar jam kerja yang seharusnya tidak lagi menjadi tanggungjawab perusahaan.
- ❖ Kab. Karawang dalam pasal 12 mewajibkan setiap perusahaan atau investor yang datang harus melaksanakan program pelatihan kerja. Sedangkan diatur dalam Kepmen No. 261/MEN/XI/2004 tentang perusahaan yang wajib melaksanakan pelatihan kerja (ps. 2 ayat 1), perusahaan yang diwajibkan adalah hanya perusahaan yang memiliki tenaga kerja diatas 100 orang. Jika tidak diatur ketentuan lebih lanjut, ketentuan tsb tentu saja menjadi beban perusahaan yang harus ditanggung dan hal ini berpotensi menghambat masuknya investor karena pengusaha merasa terbebani dengan kewajiban pelaksanaan pelatihan kerja tsb.
- ❖ Dalam ketentuan pasal 28 mengenai penempatan tenaga kerja asing (TKA) tidak dijelaskan mengenai jenis perusahaan apa saja yang diperbolehkan menggunakan TKA, dan tidak ada aturan yang menjelaskan adanya kewajiban bagi pengguna TKA untuk membuat rencana penggunaan tenaga kerja asing.
- ❖ Dengan tidak adanya aturan yang menjelaskan ketentuan tsb dikhawatirkan pengusaha akan lebih banyak memakai TKA dari pada tenaga kerja lokal daerah. Hal tersebut mengindikasikan lemahnya perlindungan terhadap tenaga kerja lokal dan lemahnya daya saing tenaga kerja lokal serta bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi jika dikaitkan dengan UU No. 13 th 2003 (ps. 42 ayat 2) yang memberikan pelarangan pada pemberi kerja orang perseorangan untuk mempekerjakan TKA.

- ❖ Perusahaan sebisa mungkin tidak melakukan PHK dan perusahaan serta tenaga kerja harus mentaati ketentuan mengenai tata cara mogok kerja. Tidak adanya aturan tambahan yang mengatur mengenai tata cara pelaksanaan pasal ini berpotensi menimbulkan kerancuan dalam pelaksanaannya dan berpotensi terbatasnya hak-hak pekerja dan pengusaha.

Selain hal tersebut di atas, Komite Pemantauan Pelaksanaan Otonomi Daerah (KPPOD) meminta pemerintah dalam hal ini Menteri Dalam Negeri (Mendagri) dan Gubernur untuk merevisi Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Karawang Nomor 1 tahun 2011 tentang Ketenagakerjaan yang dinilai menghambat iklim investasi. ketentuan Perda No.1/2011 melahirkan proteksionisme versus diskriminasi yang sama-sama melanggar *free internal trade* (pergerakan tenaga kerja). Bagi perusahaan, praktik demikian adalah bentuk sumbatan dalam aktivitas perekonomian, peningkatan produktivitas, kebutuhan akan ketersediaan iklim investasi yang kondusif.¹⁴

Di sisi lain, seiring dengan perkembangan peraturan perundang-undangan, khususnya dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya ditulis UU No. 11 Tahun 2020), yang kemudian oleh Pemerintah ditindaklanjuti dengan diterbitkannya beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, antara lain sebagai berikut:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;¹⁵
2. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;¹⁶

¹⁴ Perda Ketenagakerjaan Karawang Hambat Investasi., diakses pada situs: <https://www.kppod.org/berita/view?id=501>.

¹⁵ Mencabut dan menyatakan tidak berlakunya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

3. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;¹⁷ dan
4. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Diundangkannya UU No. 11 Tahun 2020 pada hakikatnya membawa dampak yang cukup signifikan terhadap kedudukan beberapa peraturan perundang-undangan yang sedang berlaku, termasuk UU No. 13 Tahun 2003, dimana UU No. 13 Tahun 2003 merupakan salah satu peraturan perundang-undangan yang paling utama yang dijadikan sebagai pedoman atau acuan dalam penyusunan Peraturan Daerah yang mengatur mengenai penyelenggaraan Ketenagakerjaan, termasuk Perda Karawang No. 1 Tahun 2011. Selain hal tersebut, diterbitkannya beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagai tindaklanjut amanat/perintah dari UU No. 11 Tahun 2020 dan UU No. 13 Tahun 2003, berimplikasi pula pada substansi/muatan materi Peraturan Daerah yang mengatur mengenai Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, termasuk Perda Karawang No. 1 Tahun 2011.

Sehubungan dengan hal yang telah dikemukakan tersebut di atas, Pemerintah Kabupaten Karawang perlu menempuh kebijakan untuk melakukan penataan pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang selama ini didasarkan pada Perda Karawang No. 1 Tahun 2011, dengan tujuan agar terjalin harmonisasi dan sinkronisasi serta terintegrasinya pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan di wilayah Daerah Kabupaten Karawang dengan kebijakan nasional, serta untuk menindaklanjuti

¹⁶ Menegaskan bahwa Peraturan Perundang-Undangan yang merupakan Peraturan Pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan Peraturan Pemerintah ini.

¹⁷ Mencabut dan menyatakan tidak berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

disharmonisasi pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang diatur dalam Perda Karawang No. 1 Tahun 2011, dengan cara merumuskan kembali norma hukum pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang kemudian dituangkan ke dalam substansi/materi muatan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (selanjutnya ditulis Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan). Dan untuk memberikan hasil yang obyektif, maka kebijakan pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang akan dituangkan ke dalam Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, didukung dengan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (selanjutnya ditulis Naskah Akademik Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan sebagaimana yang telah dikemukakan tersebut di atas, adapun Identifikasi Masalah yang akan dibahas dalam Naskah Akademik Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimanakah urgensi pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, sehingga perlu menempuh kebijakan dengan menyusun Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan?.
2. Apa yang menjadi pertimbangan atau landasan filosofis, landasan sosiologis, dan landasan yuridis dalam proses penyusunan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan?.

3. Apa sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang dituangkan ke dalam substansi/materi muatan Raperda Karawang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan?.

C. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan

Sesuai dengan ruang lingkup identifikasi masalah yang telah dikemukakan tersebut di atas, adapun tujuan penyusunan Naskah Akademik Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, antara lain sebagai berikut:

- a. Merumuskan permasalahan hukum mengenai urgensi pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, sehingga perlu menempuh kebijakan dengan menyusun Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- b. Merumuskan pertimbangan atau landasan filosofis, landasan sosiologis, dan landasan yuridis dalam proses penyusunan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- c. Merumuskan sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang dituangkan ke dalam substansi/muatan materi Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

2. Kegunaan

Kegunaan dari kegiatan penyusunan Naskah Akademik Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, pada hakikatnya memberikan pandangan akademisi dan memberikan batasan normatif yang dijadikan sebagai pedoman/acuan/referensi baik bagi Pemerintah Kabupaten Karawang maupun Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang dalam tahapan pembahasan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, dengan harapan dapat melahirkan produk hukum daerah Kabupaten Karawang yang baik, yang substansi/muatan materinya tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

D. Metode Penelitian

1. Metode Penelitian

Pada prinsipnya kegiatan penyusunan Naskah Akademik Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan suatu kegiatan penelitian yang berbasiskan metode penelitian ilmu hukum atau lazim dikenal sebagai metode yuridis normatif¹⁸. Demikian halnya dalam kaitannya dengan kegiatan penyusunan Naskah Akademik Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini,

¹⁸ Berbagai pendapat mengenai penelitian yuridis normatif dikemukakan oleh para ahli antara lain menurut Soerjono Soekanto, "Metode yuridis normatif yaitu suatu metode penelitian hukum yang menitikberatkan pada data kepustakaan atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti. Penelitian dilakukan dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti", Soerjono Soekanto, *Pengantar Penulisan Hukum*, UII Press, Jakarta, 2003, hlm. 33. Kemudian menurut Ronny Hanitijo Soemitro, "Penelitian Hukum Normatif merupakan penelitian terhadap asas-asas hukum terhadap norma-norma hukum yaitu merupakan patokan-patokan untuk bertingkah laku atau melakukan perbuatan yang pantas", Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Semarang, 1988, hlm. 11., Sedangkan menurut Johnny Ibrahim, "Penelitian Hukum Normatif adalah suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan data logika keilmuan hukum dari sisi normatifnya", Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media Publishing, Malang, 2011, hlm. 57.

dilakukan dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, yakni menganalisis berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan antara lain di bidang pemerintahan daerah, khususnya di bidang ketenagakerjaan, dengan suatu prosedur penelitian ilmiah untuk mencari dan menemukan kebenaran berdasarkan pada logika keilmuan hukum dari sisi ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur Penyelenggaraan Ketenagakerjaan untuk dijadikan sebagai pedoman atau acuan dalam merumuskan norma hukum pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang akan dituangkan ke dalam substansi/muatan materi Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

2. Metode Pendekatan

Dalam penelitian hukum terdapat beberapa metode pendekatan yakni (i) pendekatan perundang-undangan (*statute approach*); (ii) pendekatan konsep (*conceptual approach*); (iii) pendekatan analitis (*analytical approach*); (iv) pendekatan perbandingan (*comparative approach*); (v) pendekatan historis (*historical approach*); (vi) pendekatan filsafat (*philosophical approach*); dan (vii) pendekatan kasus (*case approach*).¹⁹ Metode pendekatan tersebut dapat digabungkan, sehingga dalam penelitian hukum normatif dapat saja menggunakan dua pendekatan atau lebih yang sesuai.²⁰ Demikian halnya dalam kegiatan penyusunan Naskah Akademik Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini yang didasarkan pada metode penelitian yuridis normatif, maka metode pendekatan yang dipergunakan dalam kegiatan penyusunan Naskah

¹⁹Johnny Ibrahim, *Op. Cit.*, hlm. 300.

²⁰*Ibid.*, hlm. 301.

Akademik Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini dengan cara menggabungkan beberapa metode pendekatan, yakni metode pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yang digabungkan 2 (dua) metode pendekatan yaitu pendekatan konsep (*conceptual approach*) dan pendekatan analitis (*analytical approach*), hal ini dilakukan dengan tujuan agar hasil kegiatan penyusunan Naskah Akademik Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan lebih komprehensif, obyektif, dan optimal, agar dapat memberikan gambaran ilmiah dan normatif terkait dengan pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman/acuan dalam merumuskan norma hukum pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang akan dituangkan ke dalam substansi/muatan materi Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Selain menggunakan metode penelitian yuridis normatif, secara teknis, kegiatan penyusunan Naskah Akademik Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini, dilakukan dengan cara diskusi (*focus group discussion*), dan rapat dengar pendapat dengan para pemangku kepentingan di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang, dengan tujuan untuk memperoleh gambaran kondisi eksisting permasalahan berkaitan dengan pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang selama ini didasarkan pada Perda Karawang No. 1 Tahun 2011, dan kaitannya dengan perkembangan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan, sehingga kegiatan penyusunan Naskah Akademik Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini diharapkan memperoleh hasil yang obyektif, optimal, dan sesuai dengan kondisi eksisting serta tuntutan dan

kebutuhan masyarakat serta ketentuan peraturan perundang-undangan.

3. Sumber dan Bahan Penelitian

Didasarkan pada metode penelitian yang dipergunakan dalam kegiatan penyusunan Naskah Akademik Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yakni metode penelitian yuridis normatif, yakni menggunakan data sekunder, maka sumber dan bahan penelitian yang dipergunakan dalam kegiatan penyusunan Naskah Akademik Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini, terdiri atas 3 (tiga) bahan hukum, yakni sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer²¹

Bahan hukum primer yang dipergunakan yakni beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan kewenangan pembentukan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang

²¹ Menurut Jhonny Ibrahim, "Bahan Hukum Primer yakni bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan yang diurut berdasarkan hierarki"., Jhonny Ibrahim, *Op. Cit.*, hlm. 295.

Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat;

- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- 4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 5) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
- 6) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- 8) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- 9) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan; dan
- 10) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

b. Bahan Hukum Sekunder²²

Bahan hukum sekunder yang dipergunakan yakni bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan dan/atau informasi mengenai bahan hukum primer, yakni berupa konsep/teori berkaitan dengan tenaga kerja/buruh, ketenagakerjaan/perburuhan, asas-asas dan materi muatan peraturan perundang-undangan, dan kewenangan pembentukan peraturan daerah, yang bersumber dari rancangan peraturan perundang-undangan, buku, karya ilmiah, jurnal, artikel, hasil penelitian dan kajian, surat kabar, majalah, tulisan lain baik dalam bentuk cetak maupun elektronik yang dinilai relevan dan/atau memiliki keterkaitan dengan pembahasan mengenai ketenagakerjaan.

c. Bahan Hukum Tersier²³

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan tambahan atau dukungan data yang telah ada/tersedia pada bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, berupa kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif, dokumen perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Karawang, dan bahan lain yang memiliki keterkaitan dengan pembahasan mengenai ketenagakerjaan.

²² Menurut Ronny Hanitijo Soemitro, "Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer, yaitu rancangan peraturan perundang-undangan, buku, kamus hukum, jurnal hukum, makalah, majalah, dan surat kabar"., Ronny Hanitijo Soemitro, *Op. Cit.*, hlm. 53.

²³ Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, "Bahan Hukum Tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya adalah kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif, dan seterusnya"., Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali, Jakarta, 1985, hlm. 15

4. Metode Analisis Data

Metode analisis yang dipergunakan dalam kegiatan penyusunan Naskah Akademik Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini, dilakukan dengan menggunakan metode analisis interpretasi secara hermeneutikal terhadap bahan-bahan hukum yang terkumpul, yaitu memahami aturan hukum:²⁴

- a. Berdasarkan pemahaman tata bahasa (*gramatikal*), yaitu berdasarkan makna kata dalam konteks kalimatnya;
- b. Dipahami dalam konteks latar belakang sejarah pembentukannya (*historikal*) dan dalam kaitan dengan tujuan yang hendak diwujudkan (*teleologikal*) yang menentukan isi aturan hukum positif itu (untuk menentukan ratio legis-nya); dan
- c. Dipahami dalam konsteks hubungannya dengan aturan hukum yang lainnya (*sistematikal*) dan secara kontekstual merujuk pada faktor-faktor kenyataan kemasyarakatan dan kenyataan ekonomi (*sosiologikal*) dengan mengacu pandangan hidup, nilai-nilai kultural dan kemanusiaan yang fundamental (*filosofikal*) dalam proyeksi ke masa depan (*futurological*).

Dengan perkataan lain bahwa kegiatan penyusunan Naskah Akademik Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini, tindakan yang dilakukan adalah memahami teks atau kalimat ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pemerintahan daerah, dan khususnya berkaitan dengan Ketenagakerjaan, dengan cara menafsirkan, merumuskan dan menuangkannya ke dalam substansi/materi muatan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

²⁴ Bernard Arief Sidharta, *Penelitian Hukum Normatif: Analisis Penelitian Filosofikal dan Dogmatikal*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2003, hlm. 145-146.

Metode analisis dalam kegiatan penyusunan Naskah Akademik Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilakukan melalui kajian dokumentasi terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik dalam kala nasional maupun lokal guna memperoleh gambaran tentang kewenangan pemerintah daerah dalam rangka pengaturan Ketenagakerjaan. Studi ini kemudian dipadukan dengan pendekatan analisis kebijakan dalam kerangka perumusan norma hukum pengaturan mengenai Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang akan dituangkan ke dalam substansi/materi muatan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

E. Sistematika

Secara normatif, dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, (selanjutnya ditulis UU No. 12 Tahun 2011), 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 (selanjutnya ditulis UU No. 13 Tahun 2022), telah diatur mengenai teknik dan sistematika penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Perundang-Undangan, termasuk penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah. Adapun teknik dan sistematika penyusunan Naskah Akademik Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat pembahasan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, maksud, tujuan, dan kegunaan, metode penelitian, dan sistematika dalam kerangka penyusunan Naskah Akademik

Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

BAB II KAJIAN TEORITIS KETENAGAKERJAAN, KEWENANGAN PEMERINTAH DAERAH DALAM PEMBENTUKAN PERATURAN DAERAH, ASAS-ASAS DAN MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH, PRAKTIK EMPIRIS, KONDISI EKSISTING DAN IMPLIKASI PENGATURAN PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

Bab ini memuat pembahasan mengenai konsep teoritis mengenai ketenagakerjaan, kewenangan pemerintah daerah dalam pembentukan peraturan daerah, dan praktik empiris, kondisi eksisting penyelenggaraan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Karawang, serta implikasi pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

BAB III EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERKAITAN DENGAN PENGATURAN KETENAGAKERJAAN

Bab ini memuat hasil kajian evaluasi dan analisis terhadap beberapa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan pengaturan ketenagakerjaan untuk dijadikan sebagai pedoman atau acuan dalam merumuskan norma hukum pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang akan dituangkan ke dalam substansi/materi muatan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

BAB IV LANDASAN FILOSOFIS, LANDASAN SOSIOLOGIS, DAN LANDASAN YURIDIS DALAM PENYUSUNAN RANCANGAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN KARAWANG TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

Bab ini memuat pembahasan mengenai landasan filosofis, landasan sosiologis, dan landasan yuridis yang dijadikan sebagai pertimbangan atau alasan pembentukan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

BAB V JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN RANCANGAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN KARAWANG TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

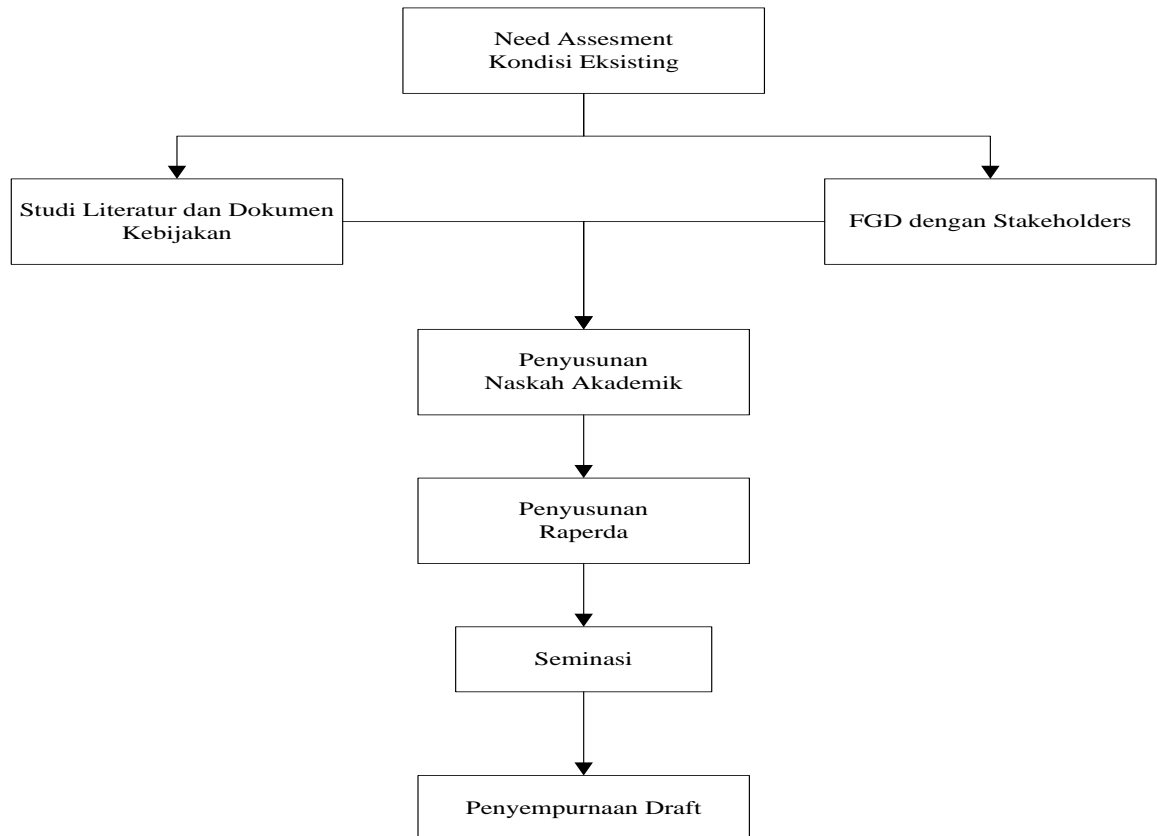
Bab ini memuat rumusan norma hukum pengaturan mengenai Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang akan dituangkan ke dalam batang tubuh Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yang terdiri atas Ketentuan Umum, Materi Pokok yang Diatur, Ketentuan Peralihan, dan Ketentuan Penutup, yang kemudian dirumuskan ke dalam BAB, Bagian, Paragraf, dan Pasal-pasal.

BAB VI PENUTUP

Bab ini memuat uraian kesimpulan dari hasil kegiatan penyusunan Naskah Akademik Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, dan memuat saran/rekomendasi terkait dengan urgensi pembahasan substansi/muatan materi Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan ditetapkan menjadi produk hukum daerah Kabupaten Karawang.

Secara sederhana, rangkaian kegiatan penyusunan Naskah Akademik Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini, sebagai berikut:

Gambar 1.1
Alur Kegiatan



BAB II

KAJIAN TEORITIS KETENAGAKERJAAN, KEWENANGAN PEMERINTAH DAERAH DALAM PEMBENTUKAN PERATURAN DAERAH, ASAS-ASAS DAN MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH, PRAKTIK EMPIRIS, KONDISI EKSISTING DAN IMPLIKASI PENGATURAN PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

A. Kajian Teoritis Mengenai Ketenagakerjaan

1. Tinjauan Umum Mengenai Ketenagakerjaan

Menurut H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, istilah Ketenagakerjaan berasal dari kata dasar “tenaga kerja, ditambah awalan “ke” dan akhiran “an”. Dengan demikian, ketenagakerjaan berarti hal-hal yang berkaitan dengan tenaga kerja.²⁵ Sedangkan dalam tataran normatif, Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.²⁶

Pembangunan Ketenagakerjaan di Indonesia berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.²⁷ Selain itu bahwa 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.²⁸

²⁵ H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group, Mataram, 2019, hlm. 1.

²⁶ Lihat ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁷ Lihat ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁸ Lihat Penjelasan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Adapun tujuan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia menurut ketentuan Pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003, bertujuan sebagai berikut:

- 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.

Selain istilah ketenagakerjaan dalam konteks penyelenggaraan ketenagakerjaan dikenal pula beberapa istilah, antara lain sebagai berikut:

Menurut Murti Sumarni dan John Suprihanto, Tenaga Kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.²⁹ Selanjutnya Mulyadi, S., memberikan pengertian tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.³⁰ Oleh karenanya, setiap orang yang mampu bekerja maka bisa disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 18 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20

²⁹ Murti Sumarni dan John Suprihanto, *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, Liberty, Yogyakarta, 2014, hlm. 5.

³⁰ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 71.

tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan yang bekerja sudah termasuk tenaga kerja.³¹

Dalam pandangan lain, Sendjun H. Manulang, mengemukakan bahwa Tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur di dalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut agar definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga Batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama.³²

Secara normatif, istilah tenaga kerja didefinisikan sebagai berikut:³³

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Berdasarkan definisi tenaga kerja yang dikemukakan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri maupun untuk masyarakat.

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja.³⁴ Sedangkan dalam tataran normatif, mengacu pada ketentuan Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003, pekerja/buruh diartikan sebagai berikut:

³¹ Diakses pada situs: https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja.

³² Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm. 3.

³³ Lihat ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁴ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, hlm. 14.

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pekerja/buruh adalah orang yang bekerja kepada seseorang untuk memperoleh upah atau imbalan dalam bentuk lain dari orang yang mempekerjakan.

Selain istilah tersebut di atas, terdapat pula beberapa istilah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, yakni sebagai berikut:³⁵

- Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 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.
- 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;

³⁵ Pasal 1 angka 4 sampai dengan angka 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan., Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 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.
 - 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.
 - 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.
 - Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
 - 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.
 - 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.
 - Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
 - Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

- Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
- Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- 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.
- 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.
- 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.
- Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
- 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.

- 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.
- 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.
- Penutupan perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
- Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
- Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
- 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
- Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
- 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.
- 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.

- Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan.
- Pemberi Kerja TKA adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- Tenaga Kerja Pendamping TKA adalah tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk oleh Pemberi Kerja TKA dan dipersiapkan sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian.
- Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu.
- Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut Pengesahan RPTKA adalah persetujuan penggunaan TKA yang disahkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.
- Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah.
- Waktu Kerja Lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh)jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.
- Upah Kerja Lembur adalah Upah yang dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam Waktu Kerja Lembur.
- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

- Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.

Beberapa istilah tersebut di atas, secara substansial dapat dijadikan sebagai pedoman atau acuan dalam merumuskan norma hukum pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang dituangkan ke dalam substansi/materi muatan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, khususnya dalam Ketentuan Umum mengenai Pengertian.

2. **Klasifikasi Tenaga Kerja**

Berdasarkan klasifikasinya, tenaga kerja dibagi ke dalam berbagai bentuk, antara lain sebagai berikut:³⁶

- Berdasarkan Penduduknya:
 - Tenaga Kerja. Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.
 - Bukan Tenaga Kerja. Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, 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.

³⁶ Diakses pada situs: https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja.

- Berdasarkan Batas Kerja:
 - Angkatan Kerja. Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun dan sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.
 - Bukan Angkatan Kerja. Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas dan kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini seperti anak-anak, mahasiswa/mahasiswi, ibu rumah tangga, dan orang cacat.

- Berdasarkan Kualitasnya:
 - Tenaga Kerja Terdidik. 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.
 - Tenaga Kerja Terlatih. 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, penulis, dan lain-lain.
 - Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli panggul, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

- Berdasarkan Status Pekerjaannya:
 - Pekerja Lepas atau disebut dengan *freelance* adalah seseorang yang bekerja sendiri dan tidak berkomitmen kepada majikan dalam jangka waktu tertentu.
 - Pekerja Kontrak adalah seorang yang dipekerjakan oleh satu perusahaan pemberi kerja dengan jangka waktu tertentu yang telah disepakati dalam perjanjian tertulis.

- Pekerja Tetap adalah seorang yang dipekerjakan oleh satu perusahaan untuk jangka waktu tidak tertentu dan dibayar dengan gaji atau upah yang sudah disepakati dalam perjanjian tertulis.

3. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pemberi Kerja

Macam-macam hak pekerja menurut Tim Pengkajian Hukum Badan Pembinaan Hukum Nasional, sebagai berikut:³⁷

a. Hak atas Pekerjaan

Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia. Maka sebagaimana halnya tubuh dan kehidupan merupakan salah satu hak asasi manusia, kerja pun merupakan salah satu hak asasi manusia. Ia melekat pada manusia sebagai manusia sejak lahir dan tak seorang pun dapat merampasnya.

b. Hak atas Upah yang Adil

Merupakan hak legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak ia mengikat diri untuk bekerja pada suatu perusahaan. Karena itu, perusahaan yang bersangkutan mempunyai kewajiban untuk memberikan upah yang adil.

c. Hak untuk Berserikat dan Berkumpul

Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Hak berserikat dan berkumpul merupakan salah satu syarat penting untuk bisa menjamin hak atas upah yang adil.

d. Hak atas Perlindungan Keamanan dan Kesehatan

Dalam bisnis modern sekarang ini semakin dianggap penting bahwa para pekerja dijamin keamanan, keselamatan, dan kesehatannya.

e. Hak untuk Diproses Hukum Secara Sah

Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu.

³⁷ Tim Pengkajian Hukum, *Op. Cit.*, hlm. xliv-xlv.

f. Hak untuk Diperlakukan secara Sama

Dengan hak ini mau ditegaskan bahwa semua pekerja, pada prinsipnya, harus diperlakukan secara sama, secara fair. Artinya, Tidak boleh ada didiskriminasi dalam perusahaan entah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.

g. Hak atas Rahasia Pribadi

Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya itu. Bahkan perusahaan harus menerima bahwa hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan. Umumnya yang dianggap sebagai rahasia pribadi dan karena itu tidak perlu diketahui dan dicampuri oleh perusahaan adalah persoalan yang menyangkut keyakinan religi, afiliasi dan haluan politik, urusan keluarga, serta urusan sosial lainnya.

h. Hak atas Kebebasan Suara Hati

Hak ini menuntut agar setiap pekerja harus dihargai kesadaran moralnya. Ia harus dibiarkan bebas mengikuti apa yang menurut suara hatinya adalah hal yang baik.

Selanjutnya Tim Pengkajian Hukum Badan Pembinaan Hukum Nasional, mengemukakan macam-macam kewajiban pekerja, yakni sebagai berikut:³⁸

1. Memahami, mengetahui dan mematuhi aturan dan prinsip-prinsip dalam bekerja termasuk mengenai kesehatan dan keselamatan kerja, berpartisipasi dalam pelatihan, dan lain-lain.
2. Melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan prinsip-prinsip ketenagakerjaan, termasuk kesehatan dan keselamatan kerja.
3. Menjaga ketertiban dan harmoni di tempat kerja.

³⁸ *Ibid.*, hlm. xlvi-xlvii.

4. Memberitahukan kepada pengawas di tempat kerja ketika melihat kecelakaan kerja atau bahaya terhadap kehidupan atau kesehatan pekerja.

Selain hak dan kewajiban pekerja, Tim Pengkajian Hukum Badan Pembinaan Hukum Nasional mengemukakan pula hak dan kewajiban pemberi kerja, sebagai berikut:³⁹

- Hak Pemberi Kerja
 - a. Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja.
 - b. Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi.
 - c. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.
- Kewajiban Pemberi Kerja
 - a. Memberikan ijin kepada buruh untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya.
 - b. Dilarang memperkerjakan buruh lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, kecuali ada ijin penyimpangan.
 - c. Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki/laki dan perempuan.
 - d. Bagi perusahaan yang memperkerjakan 25 orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan.
 - e. Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi.
 - f. Wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.
 - g. Wajib mengikut sertakan dalam program Jamsostek.

³⁹ *Ibid.*, hlm. xlvii.

B. Tinjauan Umum Kewenangan Daerah Dalam Pembentukan Peraturan Daerah Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

1. Konsep dan Pengertian Mengenai Kewenangan dan Wewenang

Dalam literatur ilmu politik, ilmu pemerintahan, dan ilmu hukum sering ditemukan istilah kekuasaan, kewenangan, dan wewenang. Kekuasaan merupakan unsur esensial dari suatu Negara dalam proses penyelenggaraan pemerintahan di samping unsur-unsur lainnya, yaitu hukum, kewenangan (wewenang), keadilan, kejujuran, kebijakbestarian, dan kebajikan.⁴⁰ Kekuasaan biasanya berbentuk hubungan dalam arti bahwa “ada satu pihak yang memerintah dan pihak lain yang diperintah” (*the rule and the ruled*).⁴¹ Oleh karena itu, kekuasaan sering disamakan begitu saja dengan kewenangan, dan kekuasaan sering dipertukarkan dengan istilah kewenangan, demikian pula sebaliknya. Bahkan kewenangan sering disamakan juga dengan wewenang. Dalam literatur hukum administrasi dijelaskan bahwa istilah wewenang sering kali disepadankan dengan istilah kekuasaan. Padahal, istilah kekuasaan tidaklah identik dengan istilah wewenang. Kata “wewenang” berasal dari kata “*authority*” (Inggris) dan “*gezag*” (Belanda). Adapun, istilah kekuasaan berasal dari kata “*power*” (Inggris) dan “*macht*” (Belanda).⁴² namun demikian wewenang dalam bahasa hukum tidak sama dengan kekuasaan (*macht*). Kekuasaan hanya menggambarkan hak untuk berbuat atau tidak berbuat. Dalam hukum, wewenang sekaligus berarti hak dan kewajiban (*rechten en plichten*).⁴³

⁴⁰ Philipus M. Hadjon, *Tentang Wewenang*, Makalah, Universitas Airlangga, Surabaya, tanpa tahun, hlm. 1.

⁴¹ Miriam Budiardjo, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1998, hlm. 35-36.

⁴² Nandang Alamsah dan Tim Penulis, *Teori & Praktek Kewenangan Pemerintahan*, UNPAD Press, Bandung, 2017, hlm. 3.

⁴³ Bagir Manan, *Wewenang Propinsi, Kabupaten dan Kota dalam Rangka Otonomi Daerah*, Makalah pada Seminar Nasional yang diselenggarakan Fakultas Hukum UNPAD, Bandung, 13 Mei 2000, hlm. 1-2.

Terkait dengan proses penyelenggaraan pemerintahan, hak mengandung pengertian kekuasaan untuk mengatur sendiri (*zelfregelen*) dan mengelola sendiri (*zelfbestuuren*), sedangkan kewajiban berarti kekuasaan untuk menyelenggarakan pemerintahan sebagaimana mestinya. Substansi dari wewenang pemerintahan adalah kemampuan untuk melakukan tindakan atau perbuatan hukum pemerintahan.⁴⁴ Dengan demikian, kewenangan tidak hanya diartikan sebagai hak untuk melakukan praktik kekuasaan, namun kewenangan juga diartikan yaitu: Untuk menerapkan dan menegakkan hukum; Ketaatan yang pasti; Perintah; Memutuskan; Pengawasan; Yurisdiksi; atau kekuasaan.⁴⁵

Pada kenyataannya, penggunaan istilah kekuasaan, wewenang atau kewenangan dalam setiap kegiatan penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia tidaklah begitu penting untuk dipermasalahkan, padahal dalam konsep hukum tata negara dan hukum administrasi keberadaan wewenang pemerintahan memiliki kedudukan sangat penting.⁴⁶ Begitu pentingnya kedudukan kewenangan atau wewenang dalam hukum administrasi, sehingga F.A.M. Stroink dan J.G. Steenbeek sebagaimana dikutip oleh Ridwan, H.R., menyatakan *Het Begrieff bevoegdheid is dan ook een kembegrip in he staats-en administratief recht*, (sebagai konsep inti dalam hukum tata negara dan hukum administrasi).⁴⁷ Oleh karena itu, menurut S. Prajudi Atmosudirjo perlu membedakan antara kewenangan (*authority, gezag*)

⁴⁴ Sadijiono, *Memahami Beberapa Bab Pokok Hukum Administrasi*, LaksaBang, Yogyakarta, 2008, hlm. 50.

⁴⁵ Salim H.S., dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm. 185.

⁴⁶ Nandang Alamsah, *Op. Cit.*, hlm. 4.

⁴⁷ Ridwan H.R., *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 99.

dan wewenang (*competence, bevoegdheid*), walaupun dalam praktik pembedaannya tidak selalu dirasakan perlu.⁴⁸

Adapun beberapa istilah, definisi atau pengertian mengenai “kewenangan” dan “wewenang” yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain sebagai berikut:

Menurut Ateng Syarifudin, bahwa “Wewenang adalah kekuasaan untuk melakukan sesuatu tindakan hukum publik. Sedangkan kewenangan adalah apa yang disebut kekuasaan formal, kekuasaan yang berasal dari atau yang diberikan oleh undang-undang, yaitu kekuasaan legislatif dan kekuasaan eksekutif atau administratif. Jadi, di dalam kewenangan terdapat wewenang-wewenang (*rechtsbevoegheden*).⁴⁹ Hal senada dikemukakan pula oleh S. Prajudi Atmosudirjo, bahwa “Kewenangan adalah apa yang disebut “kekuasaan formal”, kekuasaan yang berasal dari Kekuasaan Legislatif (diberi oleh Undang-Undang), atau dari Kekuasaan Eksekutif Administratif. Kewenangan (yang biasanya terdiri atas beberapa wewenang adalah kekuasaan terhadap segolongan orang-orang tertentu atau kekuasaan terhadap sesuatu bidang pemerintahan (atau bidang urusan) tertentu yang bulat, sedangkan wewenang hanya mengenai sesuatu onderdil tertentu”.⁵⁰ Dengan perkataan lain, menurut Nandang Alamsah, bahwa “Kewenangan adalah kekuasaan yang diformalkan baik terhadap segolongan orang tertentu maupun suatu bidang pemerintahan tertentu yang berasal dari kekuasaan legislatif atau dari kekuasaan pemerintah, sedangkan wewenang (*competence*) hanyalah mengenai onderdil tertentu atau bidang tertentu saja. Dengan demikian, wewenang adalah kemampuan untuk melakukan suatu tindakan

⁴⁸ S. Prajudi Atmosudirjo, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994, hlm. 78.

⁴⁹ Ateng Syarifudin, *Pasang Surut Otonomi Daerah*, Orasi Dies Natalis, Universitas Parahyangan, Bandung, 1983, hlm. 20.

⁵⁰ S. Prajudi Atmosudirjo, *Loc. Cit.*

hukum publik atau secara yuridis, wewenang adalah kemampuan bertindak yang diberikan oleh undang-undang yang berlaku untuk melakukan hubungan hukum tertentu”.⁵¹

Dalam pandangan lain, Philipus M. Hadjon memakai istilah wewenang yang dapat dipertukarkan dengan istilah kewenangan. Kedua istilah itu sering disejajarkan dengan istilah *bevoegheid* dalam bahasa Belanda. Namun, harus dibedakan bahwa konsep *bevoegheid* digunakan baik dalam konsep hukum publik maupun hukum privat, sedangkan konsep wewenang atau kewenangan hanya digunakan dalam konsep hukum publik.⁵² Menurut F.A.M Stroink, berpendapat bahwa kewenangan berdasarkan hukum publik adalah kemampuan yuridis dari badan. Wewenang publik itu dapat bersifat ketatanegaraan (*staatsrechtelijk bevoegdheid*) maupun administrasi (*administratief bevoegdheid*). Wewenang yang bersifat ketatanegaraan merupakan wewenang yang diberikan dan dilaksanakan oleh lembaga-lembaga negara, sedangkan wewenang yang bersifat administratif diberikan dan dilaksanakan oleh organ administrasi atau pemerintahan.⁵³ Dengan demikian, menurut Nandang Alamsah, bahwa “Sebagai konsep hukum publik, wewenang (*bevoegdheid*) dideskripsikan sebagai kekuasaan hukum (*rechsmacht*), dimana konsep tersebut di atas, berhubungan pula dalam pembentukan *besluit* (keputusan pemerintahan) yang harus didasarkan atas suatu wewenang. Dengan kata lain, keputusan pemerintahan oleh organ yang berwenang harus didasarkan pada wewenang yang secara jelas telah

⁵¹ Nandang Alamsah, *Op. Cit.*, hlm. 12.

⁵² Philipus M. Hadjon, *Tentang Wewenang Pemerintahan (Bestuurbevoegheid)*, dalam Pro Justitia No. 1 Tahun XVI, Majalah Hukum Fakultas Hukum Universitas Katholik Parahyangan, Bandung, 1998, hlm. 90.

⁵³ F.A.M. Stroink, *Pemahaman tentang Dekonsentrasi*, diterjemakan oleh Ateng Syarifuding, Refika Aditama, Bandung, 2006, hlm. 24.

diatur, dimana wewenang tersebut telah ditetapkan dalam aturan hukum yang terlebih dulu ada”.⁵⁴

Menurut Ridwan HR., bahwa “Kewenangan (*bevoegdheid, competence, legal power*) merupakan kekuasaan yang sah menurut hukum atau kekuasaan suatu jabatan, dan mengandung arti kemampuan untuk melakukan tindakan-tindakan hukum tertentu, serta bersumber pada undang-undang atau peraturan perundang-undangan yang berlaku”.⁵⁵ Di sisi lain, Ridwan HR., mengaitkan antara kewenangan dengan asas legalitas sebagai salah satu prinsip negara hukum yang menjadi dasar penyelenggaraan kenegaraan dan pemerintahan, dengan mengatakan bahwa setiap penyelenggaraan kenegaraan dan pemerintahan harus memiliki legitimasi yaitu kewenangan yang diberikan oleh undang-undang atau hukum, sehingga substansi asas legalitas adalah kewenangan”.⁵⁶

Secara normatif, dalam ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (selanjutnya ditulis UU No. 30 Tahun 2014), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya ditulis UU No. 11 Tahun 2020), telah dirumuskan istilah atau pengertian mengenai wewenang, yakni sebagai berikut:

“Wewenang adalah hak yang dimiliki oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan atau penyelenggara negara lainnya untuk mengambil keputusan dan/atau tindakan dalam penyelenggaraan pemerintahan”.

⁵⁴ Nandang Alamsah dan Tim Penulis, *Op. Cit.*, hlm. 11-12.

⁵⁵ Ridwan HR., *Op. Cit.*, hlm. 42.

⁵⁶ *Ibid.*, hlm. 100.

Selanjutnya, istilah definisi atau pengertian mengenai Kewenangan Pemerintahan telah dirumuskan dalam ketentuan Pasal 1 angka 7 UU No. 30 Tahun 2014, sebagaimana telah diubah dengan UU No. 11 Tahun 2020, sebagai berikut:

“Kewenangan Pemerintahan yang selanjutnya disebut Kewenangan adalah kekuasaan Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan atau penyelenggara negara lainnya untuk bertindak dalam ranah hukum publik”.

Sehubungan dengan uraian mengenai kewenangan dan wewenang yang dikemukakan tersebut di atas, dapat disimpulkan sementara bahwa kewenangan atau wewenang mengandung arti memberikan landasan hukum bagi badan dan/atau pejabat pemerintahan untuk mengambil keputusan dan/atau tindakan, dalam penyelenggaraan pemerintahan yang diberikan oleh hukum atau didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang dalam rangka mengatur mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan di wilayah Daerah Kabupaten Karawang, yang dituangkan ke dalam Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, haruslah didasarkan pada kewenangan atau wewenang yang telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai dasar legalitas bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang. Oleh karena itu, melalui kegiatan penyusunan Naskah Akademik Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini, akan mengkaji dan menganalisis kewenangan dan wewenang Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang dalam pembentukan Peraturan Daerah yang mengatur mengenai Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

2. Unsur dan Sifat Kewenangan dan Wewenang

Wewenang sebagai konsep hukum publik menurut Nur Basuki Winarno, sebagaimana dikutip oleh Nandang Alamsah, sekurang-kurangnya terdiri dari 3 (tiga) unsur atau elemen yaitu:⁵⁷

1. Pengaruh merujuk pada penggunaan wewenang dimaksudkan untuk mengendalikan perilaku subjek hukum.
2. Dasar hukum berkaitan dengan prinsip bahwa setiap wewenang pemerintah yang harus dapat ditunjuk dasar hukumnya; dan
3. Konformitas hukum, mengandung makna adanya standar wewenang baik standar umum (semua jenis wewenang) dan standar khusus (untuk jenis wewenang tertentu).

Sedangkan sifat wewenang pemerintahan menurut Safri Nugraha sebagaimana dikutip oleh Nandang Alamsah, mengemukakan bahwa sifat wewenang pemerintahan itu meliputi tiga aspek yakni, selalu terikat pada suatu masa tertentu, selalu tunduk pada batas yang ditentukan dan pelaksanaan wewenang pemerintahan terikat pada hukum tertulis dan hukum tidak tertulis (asas-asas umum pemerintahan yang baik). Lebih lanjut, dikemukakan bahwa sifat wewenang yang selalu terikat pada suatu masa tertentu ditentukan secara jelas dan tegas melalui suatu peraturan perundang-undangan. Lama berlakunya wewenang tersebut juga disebutkan dalam peraturan yang menjadi dasarnya.⁵⁸ Di sisi lain, menurut Aminuddin Ilmar, bahwa “Sifat wewenang yang berkaitan dengan batas wilayah wewenang pemerintahan itu atau wewenang itu selalu tunduk pada batas yang telah ditentukan berkaitan erat dengan batas wilayah kewenangan dan batas cakupan dari materi kewenangannya. Batas wilayah kewenangan

⁵⁷ Lukman Hakim, *Filosofis Kewenangan Organ Lembaga Daerah*, Setara Press, Malang, 2012, hlm. 75., dalam Nandang Alamsah dan Tim Penulis, *Op. Cit.*, hlm. 13.

⁵⁸ *Ibid.*, hlm. 15.

terkait erat dengan ruang lingkup kompetensi absolut dari wewenang pemerintahan tersebut”.⁵⁹

3. Sumber dan Cara Memperoleh Wewenang Pemerintahan

Menurut Ryaas Rasyid sebagaimana dikutip oleh Muhadam Labolo, mengemukakan bahwa “Tujuan utama dibentuknya pemerintahan adalah untuk menjaga suatu sistem ketertiban dimana masyarakat bisa menjalani kehidupan secara wajar. Berhubungan dengan pelayanan, pemerintah modern pada hakikatnya adalah pelayanan kepada masyarakat. Pemerintah tidaklah diadakan untuk melayani dirinya sendiri, tetapi untuk melayani masyarakat, menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi mencapai kemajuan bersama”.⁶⁰ Lebih lanjut Ryaas Rasyid sebagaimana dikutip oleh Muhadam Labolo, mengemukakan bahwa “Fungsi-fungsi pemerintahan secara umum berkenaan dengan fungsi pengaturan, pelayanan, pemberdayaan, dan pembangunan. Pelaksanaan fungsi pengaturan yang lazim dikenal sebagai fungsi regulasi dengan segala bentuknya dimaksudkan sebagai usaha untuk menciptakan kondisi yang tepat sehingga menjadi kondusif bagi berlangsungnya berbagai aktivitas, termasuk terciptanya tatanan sosial yang baik di berbagai kehidupan masyarakat. Fungsi pelayanan pada akhirnya diharapkan dapat membuahkan keadilan dalam masyarakat. Pemberdayaan diharapkan mampu mendorong kemandirian masyarakat, dan pembangunan menciptakan kemakmuran dalam masyarakat. Oleh karena itu, seiring dengan pembangunan dan pemberdayaan yang dilaksanakan pemerintah, sekaligus keterbatasan yang dimilikinya,

⁵⁹ Aminuddin Ilmar, *Op. Cit.*, hlm. 122.

⁶⁰ Muhadam Labolo, *Memahami Ilmu Pemerintahan, Suatu Kajian, Teori, Konsep, dan Pengembangannya*, Edisi Revisi, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 37.

maka secara perlahan masyarakat dituntut untuk secara mandiri mencukupi kebutuhannya”.⁶¹

Dalam pandangan lain, Soewargono dan Djohan sebagaimana dikutip oleh Muhadam Labolo, mengemukakan bahwa “Salah satu fungsi utama pemerintah adalah membuat kebijakan publik. Argumenrasi terpenting dalam hal ini adalah bahwa semua warganegara akan bersentuhan dengan kebijakan publik yang dikeluarkan pemerintah. Semua kebijakan publik dipandang berhubungan dengan kepentingan umum. Pemerintah memiliki peranan penting dan menenrukan dalam pemenuhan dan pelayanan kebutuhan masyarakat. Pelayanan pemerintah terhadap masyarakat merupakan suatu kebutuhan dan keharusan karena rakyat adalah pemegang saham negara. Demikianlah mengapa posisi rakyat adalah pemegang kekuasaan tertinggi atau kedaulatan atas negara.”⁶²

Dalam konteks hukum administrasi mengutip pendapat Sadjijono, mengemukakan bahwa “Pemerintahan (administrasi) baru dapat menjalankan fungsinya atas dasar wewenang yang diperolehnya, artinya keabsahan tindak pemerintahan atas dasar wewenang yang diatur dalam peraturan perundang-undangan (*legalitiet beginselen*).⁶³ Dengan demikian, mengetahui sumber dan cara memperoleh wewenang organ pemerintahan merupakan suatu hal yang sangat penting, mengingat kewenangan atau wewenang memiliki kedudukan penting dalam kajian hukum tata negara dan hukum administrasi,⁶⁴ hal ini berkaitan pula dengan pertanggungjawaban hukum dalam penggunaan wewenang tersebut, seiring dengan salah satu prinsip

⁶¹ *Ibid.*, hlm. 37-38.

⁶² *Ibid.*, hlm. 38.

⁶³ Sadjijono, *Memahami Beberapa Bab Pokok Hukum Administrasi*, LaksBang, Yogyakarta, 2008, hlm. 49.

⁶⁴ Abdul Latif, *Hukum Administrasi Dalam Praktik Tindak Pidana Korupsi*, Prenada Media Group, Jakarta, 2014, hlm. 6.

dalam negara hukum “*geen bevoegheid zonder verantwoordelijkheid*” atau *there is no authority without responsibility*”. (tidak ada kewenangan tanpa pertanggungjawaban),⁶⁵ maka dari itu setiap pemberian kewenangan kepada pejabat pemerintahan tertentu, tersirat di dalamnya pertanggungjawaban dari pejabat yang bersangkutan.⁶⁶

Menurut Agussalim Andi Gadjong sebagaimana dikutip oleh Hendra Karianga, mengemukakan bahwa: “Pendelegasian kewenangan merupakan suatu sarana untuk menjaga kelangsungan pemerintahan nasional yang memerlukan keseimbangan dan keterpaduan sebagai hasil dari suatu proses interaksi antara kepentingan nasional dengan kepentingan pembangunan daerah. Pendelegasian kewenangan bukan hanya sekedar mengkompromikan berbagai kepentingan elit nasional atau kelangsungan pembangunan yang cenderung mematikan kreasi tetapi efisiensi dan efektivitas pembangunan nasional secara menyeluruh”.⁶⁷ Lebih lanjut menurut Agussalim Andi Gadjong sebagaimana dikutip oleh Hendra Karianga, mengemukakan bahwa: “Pendelegasian kewenangan memerlukan proses mekanisme yang jelas dan terukur supaya tidak menyampingkan kepentingan nasional dan kepentingan daerah. Kebijakan pendelegasian kewenangan senantiasa bersendikan realisasi amanat konstitusi dan cita-cita pendirian negara dalam perwujudan demokratisasi pemerintahan sebagai penguatan kedaulatan rakyat yang dibingkai dalam tatanan hukum yang berlaku positif”.⁶⁸

⁶⁵ Ridwan HR., *Op. Cit.*, hlm. 104.

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ Hendra Karianga, *Politik Hukum Dalam Pengelolaan Keuangan Daerah*, Kencana, Jakarta, 2013, hlm. 111.

⁶⁸ *Ibid.*

Dalam konteks penyelenggaraan otonomi daerah perlu kiranya kita memahami sumber dan cara memperoleh wewenang pemerintahan daerah, yaitu terkait dengan pertanggungjawaban hukum badan dan/atau pejabat pemerintahan dalam menggunakan wewenangnya, sehingga jelas kepada siapa masyarakat atau seseorang mengajukan tuntutan dan/atau gugatan manakala terjadi suatu permasalahan hukum yang menyangkut dengan kebijakan yang diterbitkan oleh badan dan/atau pejabat pemerintahan.

Menurut Philipus M. Hadjon bahwa “Kewenangan diperoleh melalui tiga sumber yaitu: atribusi, delegasi, mandat. Kewenangan atribusi lasimnya digariskan melalui pembagian kekuasaan negara oleh Undang-Undang Dasar, kewenangan delegasi dan Mandat adalah kewenangan yang berasal dari pelimpahan”.⁶⁹ Hal senada dikemukakan pula oleh Indroharto, bahwa “Wewenang diperoleh secara atribusi, delegasi, dan mandat, yang masing-masing dijelaskan sebagai berikut: Wewenang yang diperoleh secara atribusi, yaitu pemberian wewenang pemerintahan yang baru oleh suatu ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Jadi, disini dilahirkan/diciptakan suatu wewenang pemerintah yang baru. Pada delegasi terjadilah pelimpahan suatu wewenang yang telah ada oleh Badan atau Jabatan TUN yang telah memperoleh suatu wewenang pemerintahan secara atributif kepada Badan atau Jabatan TUN lainnya. Jadi, suatu delegasi selalu didahului oleh adanya sesuatu atribusi wewenang. Pada mandat, disitu tidak terjadi suatu pemberian wewenang baru maupun pelimpahan wewenang dari Badan atau Jabatan TUN yang satu kepada yang lain”.⁷⁰

⁶⁹ Philipus M. Hadjon, *Tentang Wewenang*, *Op. Cit.*, hlm. 1.

⁷⁰ Indroharto, *Usaha Memahami Undang-undang tentang Peradilan Tata Usaha Negara*, Pustaka Harapan, Jakarta, 1993, hlm. 68.

Dalam pandangan lain, J.B.J.M, ten Berger dan H.D. Van Wijk/ Willem Konjinenbelt, sebagaimana dikutip oleh Ridwan, mengemukakan bahwa hanya ada dua cara sumber kewenangan, yaitu atribusi dan delegasi. pengertian atribusi dan delegasi dengan tegas dikemukakan, bahwa atribusi berkenaan dengan penyerahan wewenang baru, sedangkan delegasi menyangkut pelimpahan wewenang yang telah ada atau organ yang telah memperoleh wewenang secara atributif kepada organ lain sehingga delegasi secara logis selalu didahului dengan suatu atribusi. Dengan kata lain, delegasi tidak mungkin ada tanpa atribusi mendahuluinya.⁷¹

Dalam tataran teoritis maupun normatif, terdapat beberapa cara Badan dan/atau Pejabat pemerintahan memperoleh kewenangan dan/atau wewenang, yakni sebagai berikut:

1) Atribusi

Menurut Sadjijono, bahwa “Wewenang Atribusi (*Atributie Bevoegdheid*) adalah wewenang pemerintah yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, artinya wewenang pemerintah dimaksud telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, wewenang ini kemudian yang disebut sebagai asas legalitas (*legalitietbeginsel*), wewenang ini dapat didelegasikan maupun dimandatkan”.⁷² Demikian halnya pengertian atribusi sebagaimana dikemukakan oleh Hendra Karianga, bahwa “Atribusi merupakan pemberian wewenang pemerintahan baru oleh suatu ketentuan dalam konstitusi atau peraturan perundang-

⁷¹ Ridwan HR., *Op. Cit.*, hlm. 118.

⁷² Sadjijono, *Op. Cit.*, hlm. 59.

undangan. Pemberian atribusi dilakukan oleh lembaga pembuat undang-undang (legislator) sebagai wewenang orisinal”.⁷³

Sedangkan secara normatif, istilah definisi atau pengertian Atribusi dirumuskan dalam ketentuan Pasal 1 angka 22 UU No. 30 Tahun 2014, menyatakan:

“Atribusi adalah pemberian Kewenangan kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 atau Undang-Undang”.

Selanjutnya berkaitan dengan Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang memperoleh wewenang secara Atribusi, menurut ketentuan Pasal 13 UU No. 30 Tahun 2014, menyatakan:

- (1) Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan memperoleh Wewenang melalui Atribusi apabila:
 - a. diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan/atau undang-undang;
 - b. merupakan Wewenang baru atau sebelumnya tidak ada; dan
 - c. Atribusi diberikan kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan.
- (2) Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang memperoleh Wewenang melalui Atribusi, tanggung jawab Kewenangan berada pada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang bersangkutan.
- (3) Kewenangan Atribusi tidak dapat didelegasikan, kecuali diatur di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan/atau undang-undang.

⁷³ Hendra Karianga, *Op. Cit*, hlm. 109.

2) Delegasi

Menurut Sadjijono, bahwa “Wewenang Delegasi (*Delegatie Bevoegdheid*) adalah wewenang yang diperoleh atas dasar pelimpahan wewenang dari badan/organ pemerintahan yang lain. Sifat wewenang delegasi adalah pelimpahan yang bersumber dari wewenang atribusi. Akibat hukum ketika wewenang dijalankan menjadi tanggungjawab penerima delegasi (*delegataris*), wewenang tersebut tidak dapat digunakan lagi oleh pemberi wewenang, kecuali pemberi wewenang (*delegans*) menilai terjadi penyimpangan atau pertentangan dalam menjalankan wewenang tersebut, sehingga wewenang dicabut kembali oleh pemberi delegasi (*mandans*). Kesimpulannya wewenang delegasi dapat dicabut kembali oleh pemberi wewenang (*delegans*) apabila dinilai ada pertentangan dengan konsep dasar pelimpahan wewenang”.⁷⁴

Kemudian dalam tataran normatif, istilah, definisi atau pengertian mengenai Delegasi telah dirumuskan ke dalam Pasal 1 angka 23 UU No. 30 Tahun 2014 sebagaimana telah diubah dengan UU No. 11 Tahun 2020, sebagai berikut:

“Delegasi adalah pelimpahan Kewenangan dari Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang lebih tinggi kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang lebih rendah dengan tanggung jawab dan tanggung gugat beralih sepenuhnya kepada penerima delegasi”.

Selanjutnya pengaturan mengenai Delegasi diatur dalam ketentuan Pasal 13 UU No. 30 Tahun 2014, yang menyatakan bahwa:

⁷⁴ Sadjijono, *Op. Cit.*, hlm. 59-60.

- (1) Pendelegasian Kewenangan ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan memperoleh Wewenang melalui Delegasi apabila:
 - a. diberikan oleh Badan/Pejabat Pemerintahan kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan lainnya;
 - b. ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, dan/atau Peraturan Daerah; dan
 - c. merupakan Wewenang pelimpahan atau sebelumnya telah ada.
- (3) Kewenangan yang didelegasikan kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan tidak dapat didelegasikan lebih lanjut, kecuali ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal ketentuan peraturan perundang-undangan menentukan lain, Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang memperoleh Wewenang melalui Delegasi dapat mensubdelegasikan Tindakan kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan lain dengan ketentuan:
 - a. dituangkan dalam bentuk peraturan sebelum Wewenang dilaksanakan;
 - b. dilakukan dalam lingkungan pemerintahan itu sendiri; dan
 - c. paling banyak diberikan kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan 1 (satu) tingkat dibawahnya.
- (5) Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang memberikan Delegasi dapat menggunakan sendiri Wewenang yang telah diberikan melalui Delegasi, kecuali ditentukan lain dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Dalam hal pelaksanaan Wewenang berdasarkan Delegasi menimbulkan ketidakefektifan penyelenggaraan pemerintahan, Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang memberikan pendelegasian Kewenangan dapat menarik kembali Wewenang yang telah didelegasikan.
- (7) Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang memperoleh Wewenang melalui Delegasi, tanggung jawab Kewenangan berada pada penerima Delegasi.

3) Mandat

Menurut Sadjijono, bahwa “Wewenang Mandat (*Mandat Bevoegdheid*) adalah pelimpahan wewenang yang pada umumnya dalam hubungan rutin antara bawahan dengan atasan, kecuali dilarang secara tegas oleh peraturan perundang-undangan. Ditinjau dari segi tanggung jawab dan tanggungugatnya, maka wewenang mandat, tanggungjawab dan tanggungugat tetap berada pada pemberi mandat (*mandans*), penerima mandat (*mandataris*), tidak dibebani tanggungjawab dan tanggungugat atas wewenang yang dijalankan. Setiap wewenang tersebut dapat digunakan atau ditarik kembali oleh pemberi mandat (*mandans*)”.⁷⁵

Sedangkan dalam tataran normatif, istilah definisi atau pengertian mengenai Mandat dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 1 angka 24 UU No. 30 Tahun 2014, sebagai berikut:

“Mandat adalah pelimpahan Kewenangan dari Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang lebih tinggi kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang lebih rendah dengan tanggung jawab dan tanggung gugat tetap berada pada pemberi mandat”.

Selanjutnya berkaitan dengan cara Badan dan/atau pejabat pemerintahan memperoleh wewenang secara mandat, telah diatur dalam ketentuan Pasal 14 UU No. 30 Tahun 2014, sebagai berikut:

- (1) Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan memperoleh Mandat apabila:

⁷⁵ *Ibid.*, hlm. 60.

- a. ditugaskan oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan di atasnya; dan
 - b. merupakan pelaksanaan tugas rutin.
- (2) Pejabat yang melaksanakan tugas rutin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
- a. pelaksana harian yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan sementara; dan
 - b. pelaksana tugas yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan tetap.
- (3) Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dapat memberikan Mandat kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan lain yang menjadi bawahannya, kecuali ditentukan lain dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang menerima Mandat harus menyebutkan atas nama Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang memberikan Mandat.
- (5) Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang memberikan Mandat dapat menggunakan sendiri Wewenang yang telah diberikan melalui Mandat, kecuali ditentukan lain dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Dalam hal pelaksanaan Wewenang berdasarkan Mandat menimbulkan ketidakefektifan penyelenggaraan pemerintahan, Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang memberikan Mandat dapat menarik kembali Wewenang yang telah dimandatkan.
- (7) Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang memperoleh Wewenang melalui Mandat tidak berwenang mengambil Keputusan dan/atau Tindakan yang bersifat strategis yang berdampak pada perubahan status hukum pada aspek organisasi, kepegawaian, dan alokasi anggaran.
- (8) Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang memperoleh Wewenang melalui Mandat tanggung jawab Kewenangan tetap pada pemberi Mandat.

Berdasarkan uraian mengenai sumber dan tata cara memperoleh kewenangan dan wewenang sebagaimana dikemukakan tersebut diatas, jelas dan tegas bahwa terdapat 3 (tiga) sumber dan cara bagaimana badan dan/atau pejabat pemerintahan memperoleh kewenangan dan wewenang dalam rangka menyelenggarakan urusan pemerintahan. Demikian halnya melalui kegiatan penyusunan Naskah Akademik Raperda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini, akan dikemukakan bagaimana Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang memperoleh kewenangan dan wewenang untuk membentuk Peraturan Daerah yang terkait dengan pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan.

4. Analisis Kebijakan Pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya ditulis UUD 1945), dengan tegas menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara kesatuan yang berbentuk Republik”. Konsekuensi hukum Indonesia sebagai Negara Kesatuan yang berbentuk Republik, maka secara konstitusional di dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas Daerah Provinsi, dan Daerah Provinsi dibagi atas Kabupaten dan Kota, yang dalam Daerah Provinsi, Daerah Kabupaten dan Daerah Kota mempunyai pemerintahan daerah yang diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, dimana Pemerintah Daerah menjalankan otonomi yang seluas-luasnya,

kecuali urusan pemerintahan yang menurut peraturan perundang-undangan menjadi kewenangan Pemerintah Pusat.⁷⁶

Pemberian otonomi yang seluas-luasnya kepada Daerah pada hakikatnya diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, selain 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, dimana 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. Dengan perkataan lain, Pemerintahan Daerah merupakan satu kesatuan dengan Pemerintahan Nasional, oleh karena itu kebijakan yang dibuat dan dilaksanakan oleh Daerah (Provinsi, dan/atau Kabupaten/Kota) merupakan bagian integral dari kebijakan nasional, perbedaannya terletak pada bagaimana memanfaatkan kearifan, potensi, inovasi, daya saing, dan kreativitas Daerah untuk mencapai tujuan nasional di tingkat Daerah yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan nasional secara keseluruhan.

Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah berbeda dengan penyelenggaraan pemerintahan di tingkat pusat yang terdiri atas lembaga *eksekutif*, *legislatif*, dan *yudikatif*, dimana organ penyelenggara Pemerintahan Daerah hanya dilaksanakan oleh Dewan Perwakilan

⁷⁶ Pasal 18 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Rakyat Daerah (selanjutnya ditulis DPRD) dan kepala daerah, dimana kedudukan DPRD (Provinsi, Kabupaten/Kota) dan kepala daerah (Gubernur, Bupati/ Wali Kota) berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang diberi mandat rakyat untuk melaksanakan Urusan Pemerintahan yang diserahkan kepada Daerah, dan antara DPRD dengan kepala daerah sebagai mitra sejajar yang mempunyai fungsi yang berbeda. Dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, kepala daerah dan DPRD selaku penyelenggara Pemerintahan Daerah diberikan hak dan kewenangan secara konstitusional untuk membentuk Peraturan Daerah (selanjutnya ditulis Perda) sebagai dasar hukum bagi Daerah dalam menyelenggarakan Otonomi Daerah sesuai dengan kondisi dan aspirasi masyarakat serta kekhasan dari Daerah tersebut maupun tugas pembantuan,⁷⁷ namun demikian kemandirian dalam berotonomi tidak berarti daerah dapat membuat peraturan perundang-undangan atau keputusan yang terlepas dari sistem perundang-undangan secara nasional. Peraturan perundang-undangan tingkat daerah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kesatuan sistem perundang-undangan secara nasional. Karena itu tidak boleh ada peraturan perundang-undangan tingkat daerah yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya atau kepentingan umum.⁷⁸

Menurut Bagir Manan, bahwa “Perda mengatur urusan rumah tangga di bidang otonomi dan urusan rumah tangga di bidang tugas pembantuan. Di bidang otonomi, Perda dapat mengatur segala urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat yang tidak diatur oleh

⁷⁷ Lihat ketentuan Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

⁷⁸ Abdul Latief, *Hukum dan Peraturan Kebijaksanaan (Beleidsregel) Pada Pemerintahan Daerah*, UII Press, Yogyakarta, 2006, hlm. 65.

pusat. Di bidang tugas pembantuan, Perda tidak mengatur substansi urusan pemerintahan atau kepentingan masyarakat. Perda di bidang tugas pembantuan hanya mengatur tata cara melaksanakan substansi urusan pemerintahan atau suatu kepentingan masyarakat. Khusus untuk kabupaten dan kota menentukan bidang-bidang pemerintahan yang wajib dilaksanakan”.⁷⁹ Demikian halnya yang dikemukakan oleh Suryanto, bahwa “Suatu Perda secara substansi dapat memuat ketentuan antara lain: *Pertama*, menyangkut hal-hal yang terkait dengan asas otonomi; dan *Kedua*, hal-hal yang terkait dengan tugas pembantuan. Hal-hal yang terkait dengan asas otonomi merujuk pada seluruh urusan pemerintahan yang telah didesentralisasikan, sehingga penyelenggaraan suatu urusan pemerintahan memiliki derajat kemandirian yang cukup tinggi berdasarkan prakarsa sendiri sesuai dengan aspirasi masyarakat daerah”.⁸⁰ Selain itu bahwa Perda yang dibuat oleh Daerah hanya berlaku dalam batas-batas yurisdiksi Daerah yang bersangkutan. Dengan kata lain, “Peraturan Daerah harus memenuhi batas-batas kewenangan yang telah ditentukan dengan keterikatan dalam hubungannya dengan pemerintah pusat yang diwujudkan dalam bentuk pengawasan pencegahan, pengawasan, penanggulangan, dan pengawasan umum”.⁸¹

Memahami kewenangan pembuatan peraturan daerah berkenaan dengan desentralisasi dan peraturan daerah atau peraturan lainnya ditingkat daerah mencirikan penyerahan kewenangan perundangan undangan atau *justice*. Lain halnya dengan urusan *justice* pada

⁷⁹ Bagir Manan, *Menyongsong Fajar Otonomi Daerah*, Pusat Studi Hukum FH UII, Yogyakarta, 2005, hlm. 72.

⁸⁰ Suryanto, *Penggambaran Permasalahan Penyelenggaraan Otonomi Daerah Dalam Media Cetak: Studi Analisis Wacana Kritis Terhadap Berita-Berita Otonomi Daerah*, Jurnal Desentralisasi, Vol. 6 No. 4, Tahun 2005, Pusat Kajian Kinerja Otonomi Daerah, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, 2005, hlm. 36-46.

⁸¹ Misdyananti Kartasapoetra, *Fungsi Pemerintahan Daerah Dalam Pembuatan Peraturan Daerah*, Bumi Aksara, Jakarta, 1993, hlm. 28.

dekonsentrasi, kewenangan perundang-undangan dalam rangka urusan ini telah dibekukan oleh pemerintah pusat kepada alat administrasi atau organ pusat yang ada di daerah.⁸² Di sisi lain, pembuatan Peraturan Daerah oleh Daerah menjadi ciri ciri: adanya kedaulatan rakyat dan penekanan bahwa di daerahpun pemerintahan dilaksanakan secara demokratis, yaitu dengan adanya DPRD yang dipilih melalui pemilu legislatif, sekaligus sebagai ciri daerah otonom dalam rangka otonomi daerah.⁸³

Dalam pandangan lain, menurut Said Zainal Abidin, sebagaimana dikutip oleh Muhammad Idris Patarai, mengemukakan pendapatnya bahwa “Peraturan Daerah ditempatkan sebagai kebijaksanaan teknis dibawah kebijaksanaan pelaksanaan. Pendapat ini perlu dikaji secara kontemporer mengingat peraturan daerah itu ditetapkan di daerah oleh kepala daerah dan DPRD. DPRD dalam hal ini, mencirikan daerah otonom yang berhak mengurus rumah tangganya sendiri. Hal-hal yang berkenaan dengan kebijakan daerah ditetapkan dengan Perda, dan Perda bukanlah naskah dinas biasa. Naskah dinas pada umumnya digunakan dalam internal instansi vertikal atau pada daerah administratif. Selain itu DPRD mencerminkan bahwa di daerahpun penyelenggaraan pemerintahan dilakukan secara demokratis dan DPRD sebagai pencerminan kedaulatan rakyat secara refresentatif. Segala kebijakan yang datang dari pusat, sebagaimana telah diurai, ditindaklanjuti di daerah dalam bentuk Perda. Itulah sebabnya sehingga kebijakan publik daerah disebut sebagai kebijakan turunan”,⁸⁴ namun demikian menurut Muhammad Idris Paratai, bahwa “Hal lain yang berkenaan dengan ini adalah tidak semua produk daerah adalah

⁸² Muhammad Idris Patarai, *Kebijakan Publik Daerah, Posisi dan Dimensinya Dalam Perspektif Desentralisasi Kebijakan*, De La macca, Makasar, 2020, hlm. 213.

⁸³ *Ibid.*

⁸⁴, *Ibid.*, hlm. 137.

kebijakan turunan, karena sebagai daerah otonom, daerah berhak dan berwenang menetapkan kebijakan inisiatif daerah, sebagaimana DPRD memiliki kewenangan menyusun Perda inisiatif".⁸⁵

Kewenangan Daerah untuk menetapkan kebijakan publik melalui pembentukan Perda, menunjukkan adanya 2 (dua) jenis kebijakan di Daerah, yaitu kebijakan turunan, instruksi yang datangnya dari Pemerintah Pusat dan kebijakan publik atas inisiatif dan prakarsa Pemerintah Daerah.⁸⁶ Sebagai daerah otonom, maka daerah pada hakekatnya dituntut lebih banyak melakukan prakarsa, inisiatif merumuskan dan menetapkan kebijakan publik berkenaan dengan kepentingan masyarakat di daerah. Pada sisi yang lain, daerah harus menindaklanjuti kebijakan regulasi atau instruksi dari pemerintah pusat. Jika diasumsikan, kebijakan pusat bersifat umum yang tidak menghindari perilaku menjenarilir daerah bilamana daerah merespon setiap instruksi secara mutatais mutandis tanpa kontribusi kepentingan lokus masing masing daerah. Kreatifitas daerah akan terpasung andai daerah sekedar menjadi stempel pusat. Sebaliknya dominasi daerah yang lebih kuat mengkhawatirkan terjadinya daerah daerah otonom yang laksana federal. Dalam hal ini diperlukan equalibrium atau keseimbangan".⁸⁷ Oleh karena itu, dalam hal ini kita akan mencermatinya dari sisi siapa yang membuat kebijakan publik tersebut. Untuk Indonesia, kita melihat ada tiga jenis kebijakan publik, yaitu yang dibuat oleh legislatif, eksekutif, dan legislatif bersama eksekutif (dan sebaliknya).⁸⁸

⁸⁵ *Ibid.*, hlm. 137-134.

⁸⁶ *Ibid.*, hlm. 2.

⁸⁷ *Ibid.*, hlm. 2.

⁸⁸ *Ibid.*, hlm. 64.

Pembentukan Perda yang pada hakikatnya melibatkan 2 (dua) unsur penyelenggara pemerintahan daerah yakni Kepala Daerah dan DPRD merupakan bentuk kebijakan publik yang dibuat dalam bentuk kerja sama antara *legislatif* dan *eksekutif*. Perda sebagai peraturan perundang-undangan daerah dalam konsep kebijakan publik, dapat dikatakan sebagai salah satu pendekatan dalam memilih instrumen pelaksanaan kebijakan yang dipergunakan oleh Pemerintah Daerah dalam menghadapi dan mengatasi berbagai permasalahan kebijakan dalam kerangka penyelenggaraan urusan pemerintahan konkuren yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah.

Menurut Tachjan, ada beberapa keuntungan dari penggunaan peraturan-peraturan sebagai instrumen kebijakan, yakni:⁸⁹

“Pertama, lebih sedikit informasi yang dibutuhkan untuk menentukan peraturan karena pemerintah tidak perlu mengetahui lebih dahulu bagaimana preferensi dari subyek, padahal hal ini sangat dibutuhkan dalam kasus instrumen sukarela dan, sebagaimana yang akan kita lihat, instrumen-instrumen yang terbaaur (*mixed*). **Kedua**, apabila aktivitas yang bersangkutan sama sekali tidak diinginkan, misalnya seperti film dan video yang mengungkapkan paedophilia, maka lebih mudah menetapkan peraturan-peraturan yang melarang pemilikan atas produk-produk seperti itu daripada menyediakan cara-cara yang tidak mendorong produksi dan distribusinya. **Ketiga**, dalam segi administratif peraturan-peraturan adalah lebih efisien dibandingkan instrumen-instrumen lainnya apabila pemerintah memiliki semua informasi yang relevan dan mengetahui secara persis apa yang diinginkannya; pemerintah tidak perlu menghadapi ketidakpastian yang berkaitan dengan penggunaan instrumen-instrumen tak langsung. **Keempat**, peraturan-peraturan memberi kemungkinan untuk mencapai koordinasi yang lebih baik di antara usaha-usaha dan perencanaan-perencanaan karena peraturan-peraturan memiliki *predictability* yang lebih besar. **Kelima** dan berkaitan dengan yang di atas, *predictability* dari peraturan-peraturan mengakibatkan

⁸⁹ Tachjan, *Implementasi Kebijakan Publik*, AIPI Bandung Bekerjasama dengan Puslit KP2W Lembaga Penelitian Unpad, Bandung, 2006, hlm. 181-183.

peraturan-peraturan menjadi suatu instrument yang lebih sesuai pada saat-saat krisis yaitu pada saat dibutuhkan respons secara cepat. **Keenam**, peraturan-peraturan membutuhkan biaya yang lebih rendah dibandingkan dengan instrumen-instrumen lainnya seperti subsidi atau insentif pajak. **Terakhir**, peraturan-peraturan juga lebih menarik secara politik apabila sistem publik atau sistem kebijakan ingin melihat munculnya tindakan-tindakan secara cepat dan jelas dari pihak pemerintah”.

Di sisi lain, Tachjan, mengemukakan beberapa kelemahan dari peraturan-peraturan sebagai instrumen kebijakan, yakni sebagai berikut:⁹⁰

“Pertama, peraturan-peraturan sangat sering mengakibatkan terjadinya distorsi pada aktivitas-aktivitas sukarela atau swasta dan dapat mengakibatkan ketidakefisienan ekonomi. Kedua, peraturan-peraturan kadang-kadang dapat menghambat inovasi dan kemajuan teknologi karena peraturan-peraturan tersebut memberikan jaminan pasar (*market security*) terhadap perusahaan-perusahaan yang telah ada dan membatasi kesempatan melakukan eksperimentasi. Ketiga, peraturan-peraturan sering sekali tidak fleksibel dan tidak memberikan kesempatan untuk mempertimbangkan masing-masing situasi, sehingga menghasilkan keputusan-keputusan dan hasil-hasil yang tidak sesuai dengan yang dimaksudkan oleh peraturan-peraturan tersebut. Keempat, ditinjau dari segi administrasi, jelas tidak mungkin untuk menentukan peraturan-peraturan bagi setiap aktivitas yang tidak diinginkan. Terakhir, biaya penegakan yang dilakukan oleh komisi peraturan mungkin sangat tinggi karena tingginya biaya informasi, penyidikan, dan penuntutan dapat membuat pengambilan kebijakan menjadi legalistis dan *adversarial* (mendapat tantangan)”.

Instrumen kebijakan yang ditempuh oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang dalam rangka penyelenggaraan Ketenagakerjaan melalui pembentukan Peraturan Daerah dinilai tepat dengan pertimbangan bahwa tenaga kerja merupakan pelaku utama pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral pembangunan

⁹⁰ *Ibid.*, hlm. 183-184.

nasional untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, oleh karena itu guna mendukung terwujudnya penyelenggaraan ketenagakerjaan yang efektif, efisien, optimal, transparan, dan akuntabel, serta terintegrasi dengan kebijakan nasional. Selain hal tersebut, implementasi kebijakan pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan merupakan kebijakan yang bersifat *top-down*, yakni konsep, kebijakan, arah dan program ketenagakerjaan telah ditentukan secara tentatif oleh Pemerintah Pusat melalui berbagai peraturan perundang-undangan, sedangkan formulasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan bersifat *bottom-up*, yakni adanya pemetaan permasalahan dan kebutuhan publik atau tuntutan kebutuhan masyarakat terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan yang komprehensif, berkelanjutan dan berkesinambungan, dalam rangka mendukung upaya peningkatan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, yang diimplementasikan ke dalam bentuk produk hukum daerah, dalam hal ini Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Dasar kebijakan dalam pembentukan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, ditinjau dari beberapa aspek, yakni aspek konstitusional merupakan hak dan wewenang yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang sebagai Daerah Otonom dalam rangka melaksanakan otonomi daerah dan tugas pembantuan⁹¹, selanjutnya dari aspek kedudukan Bupati Karawang yakni sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah Kabupaten Karawang, yang salah satu kewenangan dalam melaksanakan tugasnya, yakni mengajukan rancangan Peraturan Daerah dan menetapkan Peraturan

⁹¹ Lihat ketentuan Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, *jo.* Pasal 236 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Daerah yang telah mendapatkan persetujuan bersama DPRD,⁹² kemudian ditinjau dari aspek urusan pemerintahan konkuren yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah kabupaten/kota, merupakan implementasi dari penyelenggaraan urusan pemerintahan konkuren yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten/Kota di bidang tenaga kerja sebagai urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 12 ayat (2) huruf l, dan Lampiran Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja, UU No. 23 Tahun 2014.

Secara substansial, rumusan norma hukum pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang akan dituangkan ke dalam substansi/materi muatan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, merupakan penjabaran lebih lanjut dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi yang secara eksplisit mengatur mengenai ketenagakerjaan.

C. Asas-Asas dan Materi Muatan Rancangan Peraturan Daerah

Asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan sangat erat hubungannya dengan asas-asas umum pemerintahan negara kesatuan RI berdasarkan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, dan berkaitan dengan ilmu perundang-undangan dalam arti sempit yang merupakan suatu ilmu yang bersifat normatif, yaitu yang berhubungan dengan pembentukan norma-norma dalam peraturan perundang-undangan.⁹³ Maria Farida Indrati Soeprapto, sebagaimana mengutip pendapat A. Hamid S. Attamimi mengemukakan bahwa “Asas pembentukan

⁹² Lihat ketentuan Pasal 57, Pasal 65 ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf c, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, *jo.* Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

⁹³ Pipin Syarifin dan Dedah Jubaedah, *Ilmu Perundang-Undangan*, Pustaka Setia, Bandung, 2012, hlm. 97.

peraturan perundang-undangan (*beginsel van behoorlijke regelgeving*) ialah asas hukum yang memberikan pedoman dan bimbingan penerapan isi peraturan ke dalam bentuk dan susunan yang sesuai bagi metode pembentukan yang tepat, dan bagi mengikuti proses dan prosedur pembentukan yang telah ditentukan”.⁹⁴ Dengan perkataan lain menurut Maria Farida Indrati Soeprapto, bahwa “Asas-asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan adalah suatu pedoman atau suatu rambu-rambu dalam pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik”.⁹⁵ Adapun aspek-aspek yang terkait di dalam asas-asas pembentukan perundangan menurut Sumali, antara lain: norma yang terdapat dalam perundang-undangan; kegiatan pembentukan serta ilmu-ilmu yang menunjangnya; serta pendapat para ahli mengenai asas-asas yang diperlukan bagi pembentukan peraturan perundang-undangan yang valid dan efektif.⁹⁶

Dalam pandangan lain, menurut Paul Scholten sebagaimana dikutip oleh A. Hamid S. Attamimi, mengemukakan bahwa “Asas-asas hukum dan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut bukanlah sebuah aturan hukum (*rechtregel*). Untuk dapat dikatakan sebagai aturan hukum, sebuah asas hukum adalah terlalu umum sehingga ia atau sama sekali tidak atau terlalu banyak bicara (*of niet of veel to veel zeide*). Dengan perkataan lain, asas hukum bukanlah hukum, namun hukum tidak akan dapat dimengeti tanpa asas-asas tersebut.⁹⁷ Demikian halnya menurut Sudikno Mertokusumo, sebagaimana dikutip oleh Yuliandri yang mengemukakan bahwa “asas hukum atau prinsip hukum bukanlah peraturan

⁹⁴ Maria Farida Indrati Soeprapto, *Ilmu Perundang-Undangan 1 (Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan)*, Kanisius, Yogyakarta, 2007, hlm. 252.

⁹⁵ *Ibid.*

⁹⁶ Sumali, *Reduksi Kekuasaan Eksekutif di Bidang Peraturan Pengganti Undang-Undang (PERPU)*, UMM Press, Malang, 2003, hlm. 123.

⁹⁷ A. Hamid S. Attamimi, *Peranan Keputusan Presiden RI dalam Penyelenggara Pemerintahan Negara, Suatu Studi Analisis Mengenai Keputusan Presiden Yang Berfungsi Pengaturan Dalam Kurun Waktu Pelita I-Pelita IV*, Disertasi, Jakarta; Fakultas Pascasarjana Universitas Indonesia, 1990, hlm. 304. Dalam Bayu Dwi Anggono, *Perkembangan Pembentukan Undang-Undang Di Indonesia*, Jakarta; Konstitusi Press, 2014, hlm. 2

hukum hukum konkret, melainkan merupakan pikiran dasar yang umum sifatnya atau merupakan latar belakang dari peraturan konkret yang terdapat dalam dan dibelakang setiap sistem hukum yang terjelma dalam peraturan perundang-undangan dan putusan hakim yang merupakan hukum positif dan dapat diketemukan dengan mencari sifat-sifat umum dari peraturan yang konkret tersebut”.⁹⁸

Pembentukan peraturan perundang-undangan Indonesia yang patut menurut pendapat A. Hamid S. Attamimi sebagaimana dikutip oleh Maria Fairda Indrati Soeprapto, adalah (a) Cita Hukum Indonesia; (b) asas Negara berdasar atas Hukum dan Asas Pemerintahan Berdasar Sistem Konstitusi; dan (c) asas-asas lainnya.⁹⁹ Dengan demikian, menurut A. Hamid S. Attamimi sebagaimana dikutip oleh Maria Farida Indrati Soeprapto, bahwa “Asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan Indonesia yang patut akan mengikuti pedoman dan bimbingan yang diberikan oleh: (a) Cita hukum Indonesia yang tidak lain Pancasila (sila-sila dalam hal tersebut berlaku sebagai Cita (*Idee*), yang berlaku sebagai “bintang pemandu”); (b) Norma Fundamental Negara yang juga tidak lain Pancasila (sila-sila dalam hal tersebut berlaku sebagai norma); (c) Asas-asas negara dan pemerintahan, yaitu: (1) Asas-asas negara berdasar atas hukum yang menempatkan undang-undang sebagai alat pengaturan yang khas berada dalam ketentuan hukum (*der primat des rechts*); (2) Asas-asas pemerintahan berdasar sistem konstitusi yang menempatkan undang-undang sebagai dasar dan batas penyelenggaraan kegiatan-kegiatan pemerintahan”.¹⁰⁰

⁹⁸ Yuliandri, *Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Yang Baik, Gagasan Pembentukan Undang-Undang Berkelanjutan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm. 20.

⁹⁹ Maria Farida Indrati Soeprapto, *Loc. Cit.*

¹⁰⁰ *Ibid.*, hlm. 255.

Dalam pandangan lain, A. Hamid S. Attamimi dengan mengutip pendapat I.C. van der Vlies, telah membagi asas-asas dalam pembentukan peraturan negara yang baik (*beginselen van behoorlijke regelgeving*), ke dalam asas-asas yang formal dan yang material, yakni sebagai berikut:¹⁰¹

“Asas-asas yang formal meliputi:

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

“Asas-asas yang material meliputi:

1. asas tentang terminologi dan sistematika yang benar (*het beginsel van duidelijke terminologi en duidelijke systematik*);
2. asas tentang dapat dikenali (*het beginsel van de kenbaarheid*);
3. asas perlakuan yang sama dalam hukum (*het rechtsgelijkheids beginsel*);
4. asas kepastian hukum (*het rechtszekerheidsbeginsel*);
5. asas pelaksanaan hukum sesuai keadaan individual (*het beginsel van de individuele rechtsbedeling*)”.

Pembagian mengenai asas formal dan asas yang material, sebagaimana dikemukakan tersebut di atas cenderung untuk membagi asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut tersebut sebagai berikut:¹⁰²

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;

¹⁰¹ *Ibid.*, hlm. 253-254.

¹⁰² *Ibid.*

- c. asas sesuai dengan Prinsip-prinsip Negara berdasar atas Hukum; dan
- d. asas sesuai dengan Prinsip-prinsip Pemerintahan berdasar Sistem Konstitusi.

Kemudian A. Hamid S. Attamimi mengemukakan 8 (delapan) asas-asas dalam pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut yakni:¹⁰³

“Asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut, meliputi juga:

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

Pendapat lain dikemukakan oleh Purnadi Purbacara dan Soerjono Soekanto, yang mengemukakan 6 (enam) asas perundang-undangan, yakni sebagai berikut:¹⁰⁴

1. Undang-Undang tidak berlaku surut;
2. Undang-Undang yang dibuat oleh Penguasa yang lebih tinggi, mempunyai kedudukan yang lebih tinggi pula;
3. Undang-Undang yang bersifat khusus mengesampingkan undang-undang yang bersifat umum (*lex specialis derogat lex generalis*);
4. Undang-Undang yang berlaku belakangan membatalkan undang-undang yang berlaku terdahulu (*lex posteriore derogat lex priori*);
5. Undang-Undang tidak dapat diganggu gugat;
6. Undang-Undang sebagai sarana untuk memaksimalkan mungkin dapat mencapai kesejahteraan spiritual dan material bagi masyarakat ataupun individu melalui pembaharuan atau pelestarian (*asas welvaarstaat*).

¹⁰³ *Ibid.*, hlm. 256.

¹⁰⁴ Rosjidi Ranggawidjaja, *Pengantar Ilmu Perundang-Undangan Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 1998, hlm. 43.

Senada yang dikemukakan oleh Purnadi Purbacara dan Soerjono Soekanto tersebut di atas, Amiroedin Syarif, mengemukakan 5 (lima) asas perundang-undangan, yakni sebagai berikut:¹⁰⁵

1. asas tingkatan hierarki;
2. Undang-Undang tak dapat diganggu gugat;
3. Undang-Undang yang bersifat khusus mengesampingkan undang-undang yang bersifat umum (*Lex Specialis Derogat Lex Generalis*);
4. Undang-Undang tidak berlaku surut;
5. Undang-Undang yang baru mengesampingkan undang-undang yang lama (*Lex Posteriori Derogat Lex Priori*).

Secara normatif, asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan dalam sistem hukum nasional, telah diatur dalam UU No. 12 Tahun 2011 *jo.* UU No. 13 Tahun 2022, dimana sebelumnya asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan dianggap sebagai doktrin, akan tetapi saat ini asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan telah “menjelma” dan tertuang dalam kaidah hukum tertulis yang merupakan pedoman bagi *eksekutif* maupun *legislatif* dalam proses penyusunan dan pembentukan suatu peraturan perundang-undangan, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah.

Pembentukan suatu Peraturan Perundang-undangan, dilakukan berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik, sebagaimana tercantum dalam ketentuan Pasal 5 *jo.* Penjelasan Pasal 5 UU No. 12 Tahun 2011, yakni sebagai berikut:

- a. **Kejelasan Tujuan.** Yang dimaksud dengan asas kejelasan tujuan adalah bahwa setiap Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus mempunyai tujuan yang jelas yang hendak dicapai.

¹⁰⁵ *Ibid.*

- b. **Kelembagaan atau Pejabat Pembentuk yang Tepat.** Yang dimaksud dengan 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.
- c. **Kesesuaian antara Jenis, Hierarki, dan Materi Muatan.** Yang dimaksud dengan 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. **Dapat Dilaksanakan.** Yang dimaksud dengan 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. **Kedayagunaan dan Kehasilgunaan.** Yang dimaksud dengan 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. **Kejelasan Rumusan.** Yang dimaksud dengan 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. **Keterbukaan.** Yang dimaksud dengan 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 berkaitan dengan materi muatan yang terkandung dalam suatu peraturan perundang-undangan, harus mencerminkan asas-asas peraturan perundang-undangan, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 6 ayat (1) dan Penjelasan Pasal 6 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011, menjelaskan sebagai berikut:

- a. **Pengayoman.** Yang dimaksud dengan “asas pengayoman” adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus berfungsi memberikan perlindungan untuk menciptakan ketenteraman masyarakat.
- b. **Kemanusiaan.** Yang dimaksud dengan “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. **Kebangsaan.** Yang dimaksud dengan “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. **Kekeluargaan.** Yang dimaksud dengan “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.
- e. **Kenusantaraan.** Yang dimaksud dengan “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. **Bhinneka Tunggal Ika.** Yang dimaksud dengan “asas Bhinneka 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. **Keadilan.** Yang dimaksud dengan “asas keadilan” adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga Negara.
- h. **Kesamaan Kedudukan dalam Hukum dan Pemerintahan.** Yang dimaksud dengan “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. **Ketertiban dan Kepastian Hukum.** Yang dimaksud dengan “asas ketertiban dan kepastian hukum” adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus dapat mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum.
- j. **Keseimbangan, Keserasian, dan Keselarasan.** Yang dimaksud dengan “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-asas tersebut di atas, menurut ketentuan Pasal 6 ayat (2) dan Penjelasan Pasal 6 ayat (2) UU No. 12 Tahun 2011 dengan tegas menyatakan bahwa suatu peraturan perundang-undangan tertentu dapat berisi asas lain sesuai dengan bidang hukum Peraturan Perundang-undangan yang bersangkutan. Yang dimaksud dengan “asas lain sesuai dengan bidang hukum Peraturan Perundang-undangan yang bersangkutan”, antara lain:

- a. dalam Hukum Pidana, misalnya, asas legalitas, asas tiada hukuman tanpa kesalahan, asas pembinaan narapidana, dan asas praduga tak bersalah;
- b. dalam Hukum Perdata, misalnya, dalam hukum perjanjian, antara lain, asas kesepakatan, kebebasan berkontrak, dan itikad baik.

Secara normatif, materi muatan yang terkandung dalam suatu Peraturan Daerah memuat materi muatan yang terkait dengan penyelenggaraan Otonomi Daerah dan Tugas Pembantuan, serta merupakan penjabaran lebih lanjut ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Selain itu Peraturan Daerah dapat memuat materi muatan lokal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hal ini sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 236 ayat (3) dan ayat (4) UU No. 23 Tahun 2014, yang kemudian dipertegas dalam ketentuan Pasal 14 UU No. 12 Tahun 2011, yang menyatakan:

“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”.

Selanjutnya dalam Pasal 237 ayat (1) UU No. 23 Tahun 2014, menyatakan:

“Asas pembentukan dan materi muatan Perda berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan dan asas hukum yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat sepanjang tidak bertentangan dengan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia”.

Demikian asas-asas dan materi muatan pembentukan peraturan perundang-undangan dikemukakan sebagai tolak ukur dalam perumusan norma hukum pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang akan dituangkan ke dalam substansi/materi muatan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Adapun dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Karawang tidak terlepas dari asas pembangunan ketenagakerjaan yakni asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah, hal ini sebagaimana ditegaskan dalam ketentuan Pasal 3 UU No. 13 Tahun 2003.

D. Praktik Empiris, Pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Karawang dan Implikasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

1. Praktik Empiris Pengaturan Penyelenggaraan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Karawang

Sebagaimana telah dijelaskan dalam BAB I sebelumnya bahwa pengaturan mengenai Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Karawang sampai dengan saat ini didasarkan pada Perda Karawang No. 1 Tahun 2011, yang merupakan pengejawantahan dari UU No. 13 Tahun 2003 dan beberapa peraturan pelaksanaannya.

Pemberlakuan Perda Karawang No. 1 Tahun 2011 secara substansial mengamanatkan dan memerintahkan menerbitkan 19 (sembilan belas) Peraturan Bupati Karawang sebagai Peraturan Pelaksanaan Perda Karawang No. 1 Tahun 2011, yakni berkaitan dengan pengaturan mengenai:

1. Analisis, Proyeksi dan Informasi Ketenagakerjaan Daerah {Pasal 7 ayat (2)};
2. Pembinaan Pelatihan dengan Perusahaan dan atau Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Swasta {Pasal 9 ayat 4)};
3. Prosedur dan Tatacara untuk mendapatkan Izin, Rekomendasi dan Pendaftaran Penempatan Tenaga Kerja {Pasal 17 ayat (4)};
4. Prosedur dan tatacara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang cacat {Pasal 20 ayat (5)};
5. Tata cara untuk mendapatkan izin Penempatan tenaga kerja penyandang cacat selain dilakukan oleh Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta {Pasal 21 ayat (3)};
6. Standar dan Persyaratan Teknis Tempat Penampungan Tenaga Kerja {Pasal 23 ayat (2)};

7. Persyaratan dan Tata Cara Untuk Memperoleh Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja AKAN {Pasal 23 ayat (3)};
8. Pelaksanaan ketentuan mengenai Perluasan Kesempatan Kerja {Pasal 24 ayat (5)};
9. Pengaturan Penempatan Tenaga Kerja Lokal {Pasal 25 ayat (5)};
10. Syarat-syarat Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lokal maupun penyedia jasa tenaga kerja Indonesia ke luar negeri {Pasal 26 ayat (3)};
11. Dokumen-dokumen pendaftaran perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain {Pasal 27 ayat (4)};
12. Prosedur dan tata cara pelaporan Perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing {Pasal 28 ayat (3)};
13. Tata cara pencatatan bagi pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 {Pasal 34 ayat (3)};
14. Bentuk dan tatacara pemberian bantuan hukum kepada para serikat pekerja/buruh {Pasal 55 ayat (2)};
15. Prosedur dan tata cara pembinaan penyelenggaraan ketenagakerjaan {Psal 63 ayat (3)};
16. Tugas dan wewenang pengawasan ketenagakerjaan {Pasal 64 ayat (3)};
17. Mekanisme pengawasan pelaksanaan Perda Karawang No. 1 Tahun 2011 {Pasal 65};
18. Prosedur dan tata cara pelaksanaan pengendalian terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan dan pelaporan perusahaan terhadap kegiatan ketenagakerjaan {Pasal 66 ayat (3)}; dan

19. Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi {Pasal 69 ayat (2)}.

Pemerintah Kabupaten Karawang telah menindaklanjuti amanat atau perintah Perda Karawang No. 1 Tahun 2011, dengan menerbitkan beberapa Peraturan Bupati Karawang, antara lain sebagai berikut:

1. Peraturan Bupati Karawang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Izin Operasional Perusahaan Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh (PPJP);
2. Peraturan Bupati Karawang Nomor 39 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
3. Peraturan Bupati Karawang Nomor 41 Tahun 2015 tentang Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Karawang, yang telah dicabut dan diganti dengan Peraturan Bupati Karawang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Karawang; dan
4. Peraturan Bupati Karawang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Kabupaten Karawang.

Selain hal tersebut di atas, terdapat beberapa ketentuan pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang diatur dalam Perda Karawang No. 1 Tahun 2011, dalam perkembangannya berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan, antara lain sebagai berikut:

- a. Ketentuan yang mengatur mengenai Pemagangan

Ketentuan Pasal 11 ayat (5) Perda Karawang No. 1 Tahun 2011 bertentangan dengan ketentuan Pasal 11 ayat (6) Perda Karawang No. 1 Tahun 2011, dan bertentangan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 21/MEN/X/2005 tentang Penyelenggaraan Program Pemagangan.

Program pemagangan selayaknya diselenggarakan disemua bidang termasuk proses produksi guna memberikan pembelajaran praktek secara langsung kepada para pemegang. Ketentuan dalam pasal 11 ayat 5 yang tidak memperbolehkan proses pemagangan dalam bidang yang berhubungan dengan proses produksi mengindikasikan adanya pembatasan hak belajar bagi tenaga kerja untuk meningkatkan keterampilan usahanya dan hal tersebut bertentangan dengan ayat berikutnya yang mengatur komposisi belajar 50% teori dan 50% praktek. Selain bertentangan dengan ayat 6, jika kita merujuk pada Kepmen No. 21/MEN/X/2005 tentang penyelenggaraan program pemagangan dan pasal 1 perda ini bahwa pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu, dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa program pemagangan seharusnya dapat dilakukan disemua bidang termasuk proses produksi. Adanya pertentangan dan inkonsistensi dengan peraturan hukum lainnya, ketidakjelasan yang diatur dalam ayat ini juga bertentangan dengan program pengembangan SMK yang mengharuskan siswanya untuk mengikuti program pemagangan disemua bidang termasuk kegiatan produksi sehingga siswa tersebut dibekali dengan keterampilan dan mendapatkan kesempatan untuk belajar secara langsung. Jika ditinjau dari sisi pengusaha, adanya pembatasan tersebut lahir dengan tujuan positif yakni agar para peserta pemagangan tersebut tidak mengganggu atau merusak kegiatan

produksi yang sedang berlangsung, namun dari sisi pekerja hal tersebut menimbulkan adanya pembatasan hak untuk memperoleh pembelajaran melalui praktek kerja langsung.¹⁰⁶

b. Ketentuan yang mengatur mengenai Penempatan Tenaga Kerja

Ketentuan Pasal 25 ayat (2) Perda Karawang No. 1 Tahun 2011, yang mengatur bahwa Pengisian lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dengan memprioritaskan pada warga yang berdomisili disekitar perusahaan sekurang-kurangnya 60 persen dari tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Apabila tidak dapat dipenuhi maka perusahaan dapat diperoleh dari dalam wilayah kabupaten. Ketentuan yang diatur tersebut melanggar prinsip ekonomi free internal trade yang memberikan keleluasaan dalam kegiatan lalulintas barang dan jasa termasuk tenaga kerja yang berada wilayah tersebut maupun antar satu daerah ke daerah lainnya. Ditinjau dari sisi pemerintah dalam upayanya meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan menciptakan lapangan pekerjaan bagi penduduk lokal menunjukkan adanya keberpihakan dan perlindungan pemerintah daerah terhadap masyarakat penduduk lokal, namun dari pihak pengusaha adanya quota mengenai penggunaan kerja tersebut memberikan batasan bagi pengusaha untuk mendapatkan tenaga kerja murah, berkualitas sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan yang mungkin tidak berdomisili disekitar perusahaan dan terdapat diluar Kabupaten Karawang, dan adanya pembatasan tersebut tentu saja memberikan dampak negatif pada tenaga kerja dengan dibatasinya hak para tenaga kerja untuk mendapatkan lowongan

¹⁰⁶ KPPOD, *Loc. Cit.*

pekerjaan diseluruh wilayah Indonesia. Ketentuan yang diatur dalam pasal 25 ayat 2 tersebut haruslah ditinjau ulang dan didampingi dengan penjelasan mengenai alasan yang mendasari adanya penetapan quota dalam penggunaan tenaga kerja tersebut. Pemerintah daerah hendaknya dapat memberikan data-data mengenai ketenagakerjaan dan angka pengangguran di Kab. Karawang, serta membuat suatu laporan mengenai benefit analysis yang melandasi adanya penetapan quota bagi tenaga kerja sehingga penetapan aturan tersebut tidak menimbulkan hambatan ekonomi baik pengusaha maupun bagi tenaga kerja terkait.¹⁰⁷

c. Ketentuan yang mengatur mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Ketentuan Pasal 38 ayat (2) huruf e Perda Karawang No. 1 Tahun 2011, yang mewajibkan perusahaan untuk memberikan jaminan kecelakaan diluar jam kerja berpotensi menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Sekilas pernyataan tersebut memberikan dampak positif yang menunjukkan adanya perlindungan penuh terhadap tenaga kerja baik didalam maupun diluar jam kerja, namun bagi pihak pengusaha tentunya hal ini menjadi beban bagi perusahaan ketika perusahaan tetap harus memberikan jaminan sosial diluar jam kerja yang telah ditetapkan dan tidak ada hubungannya dengan kegiatan perusahaan. Aturan dalam pasal diatas juga tidak menjelaskan lebih lanjut mengenai kriteria kecelakaan kerja yang dapat dibebankan pada perusahaan, sehingga hal tersebut akan menimbulkan ketidakjelasan dalam pelaksanaannya.¹⁰⁸

¹⁰⁷ *Ibid.*

¹⁰⁸ *Ibid.*

Di sisi lain, perkembangan peraturan perundang-undangan sebagai wujud kebijakan dalam rangka penataan peraturan perundang-undangan di Indonesia tercermin dari diundangkannya UU No. 11 Tahun 2020, dimana keberlakuan dari UU No. 11 Tahun 2020, berimplikasi pada kedudukan beberapa peraturan perundang-undangan, termasuk UU No. 13 Tahun 2003.

Diundangkannya UU No. 11 Tahun 2020, secara substansial telah merubah tatanan pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003. Dan tentunya hal ini sangat berdampak pada kedudukan Perda Karawang No. 1 Tahun 2011, mengingat UU No. 13 Tahun 2003 merupakan peraturan perundang-undangan yang fundamental dalam pembentukan Perda Karawang No. 1 Tahun 2011, dimana sebagian besar substansi/muatan materi pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang tertuang dalam Perda Karawang No. 1 Tahun 2011, merupakan penjabaran lebih lanjut dari UU No. 13 Tahun 2003.

Sehubungan dengan hal yang telah dikemukakan tersebut di atas, fakta empiris pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Karawang yang selama ini didasarkan pada Perda Karawang No. 1 Tahun 2011 perlu dilakukan penataan kembali seiring dengan perkembangan peraturan perundang-undangan yang baru, serta dalam rangka harmonisasi dan sinkronisasi pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Karawang agar tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, untuk mewujudkan terintegrasinya program dan kebijakan ketenagakerjaan Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten Karawang.

E. Implikasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Karawang

Kebijakan penataan kembali produk hukum daerah Kabupaten Karawang yang mengatur mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan dalam rangka mendukung pembangunan ketenagakerjaan di Daerah untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peranserta tenaga kerja dalam mendukung pembangunan daerah dan sebagai upaya dalam rangka meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, mengingat peran dan kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku utama dalam pembangunan ketenagakerjaan.

Eksistensi Perda Karawang No. 1 Tahun 2011 yang selama ini dijadikan sebagai landasan hukum bagi Pemerintah Kabupaten Karawang dalam pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan, dinilai sudah tidak sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan serta perkembangan peraturan perundang-undangan, oleh karena itu Pemerintah Kabupaten Karawang dipandang perlu untuk merumuskan kembali norma hukum pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan, dimana substansi/muatan materinya telah diserasikan, diselaraskan, dan disesuaikan serta diharmonisasikan dan disinkronisasikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang baru, yang dilakukan dengan menyusun Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Adapun beberapa implikasi disusunnya Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, antara lain sebagai berikut:

1. tersusunnya secara sistematis arah jangkauan dan materi muatan pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Karawang yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang baru yang mengatur mengenai ketenagakerjaan;

2. terjalinnya sinergitas program dan kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Pemerintah Kabupaten Karawang;
3. terselenggaranya upaya peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja di Daerah Kabupaten Karawang yang komprehensif dan terpadu; dan
4. Pemerintah Kabupaten Karawang perlu menyusun dan menetapkan beberapa Peraturan Bupati Karawang sebagai tindak lanjut amanat atau perintah dari Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan setelah ditetapkannya sebagai produk hukum daerah Kabupaten Karawang.

Selain hal tersebut adapun implikasi lain dari disusunnya Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yakni Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang perlu mengalokasikan anggaran yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, dalam rangka mendukung penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah Kabupaten Karawang.

BAB III

EVALUASI DAN ANALISIS TERHADAP PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG TERKAIT DENGAN PENGATURAN PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

Evaluasi dan analisis peraturan perundang-undangan merupakan pilar utama dalam setiap penyusunan suatu rancangan peraturan perundang-undangan, termasuk rancangan peraturan daerah. Kegiatan evaluasi dan analisis peraturan perundang-undangan dijadikan sebagai pedoman atau acuan dalam merumuskan norma hukum yang akan diatur dan/atau dituangkan ke dalam substansi/materi muatan suatu rancangan peraturan perundang-undangan, termasuk rancangan peraturan daerah. Dalam tataran normatif, evaluasi dan analisis terhadap peraturan perundang-undangan dalam rangka penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan, memuat hasil kajian terhadap peraturan perundang-undangan terkait yang memuat kondisi hukum yang ada, keterkaitan Undang-Undang dan Peraturan Daerah baru dengan peraturan perundang-undangan lain, harmonisasi 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 Undang-Undang atau Peraturan Daerah yang baru. Selanjutnya dijelaskan pula bahwa 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 Undang-Undang atau Peraturan Daerah yang baru. Analisis ini dapat menggambarkan tingkat sinkronisasi, harmonisasi Peraturan Perundang-undangan yang ada serta posisi dari Undang-Undang dan Peraturan Daerah untuk menghindari terjadinya tumpang tindih pengaturan. Hasil dari penjelasan atau uraian ini menjadi bahan bagi penyusunan landasan filosofis dan yuridis dari pembentukan Undang-Undang,

Peraturan Daerah Provinsi, atau Peraturan Daerah Kabupaten/Kota yang akan dibentuk.¹⁰⁹

Evaluasi dan analisis peraturan perundang-undangan terkait merupakan bagian yang akan menentukan argumentasi yuridis pembentukan suatu UU. Evaluasi dan analisis peraturan perundang-undangan terkait memberikan kontribusi terhadap aspek pengharmonisasian, pemantapan, dan pembulatan konsepsi UU yang baru dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) dan UU lainnya. Evaluasi dan analisis ini bertujuan untuk mengetahui kondisi hukum atau peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai substansi atau materi yang akan diatur. Evaluasi dan analisis peraturan perundang-undangan terkait juga bertujuan untuk menghindari agar peraturan perundang-undangan tidak saling bertentangan dan tumpang tindih sehingga peraturan perundang-undangan dapat memberikan kepastian hukum.¹¹⁰ Evaluasi dan analisis peraturan perundang-undangan dilakukan dengan menguraikan peraturan perundang-undangan yang ada saat ini terkait dengan substansi NA. Uraian dimulai dengan ketentuan dalam batang tubuh UUD NRI Tahun 1945 dan UU lainnya yang diurutkan berdasarkan tahun pengundangan terbaru. Evaluasi dan analisis dilakukan dengan mencari isu penting dan menjelaskan keterkaitannya dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Setiap evaluasi dan analisis harus ada kesimpulan (*closing statement*) mengenai keterkaitannya tersebut. Hasil dari evaluasi dan analisis peraturan perundang-undangan terkait akan berkontribusi bagi perumusan landasan filosofis dan yuridis pembentukan rancangan UU dalam Bab IV NA.¹¹¹

¹⁰⁹ Lampiran I Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

¹¹⁰ Tim Penyusun, *Pedoman Penyusunan Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang*, Pusat Perancangan Undang-Undang, Badan Keahlian Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, Jakarta, 2017, hlm. 15., diakses pada website: <https://www.dpr.go.id/doksetjen/dokumen/reformasi-birokrasi-Quick-Win-Pedoman-Penyusunan-Naskah-Akademik-Rancangan-Undang-Undang-1507775513.pdf>.

¹¹¹ *Ibid.*, hlm. 15-16.

Menurut Khopiatuziadah, “Evaluasi dapat diartikan sebagai sebuah kegiatan yang terencana yang menilai suatu obyek dengan menggunakan instrumen atau metode penilaian tertentu yang menjadi tolak ukur sehingga diperoleh hasil yang menggambarkan obyek dimaksud. Adapun Analisis merupakan suatu kegiatan penyelidikan, penguraian, penelaahan, pengjabaran dan atau pengkajian yang merupakan tahapan yang dilakukan guna memecah suatu persoalan. Sedangkan peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan”.¹¹² Lebih lanjut Khopiatuziadah mengemukakan pendapatnya bahwa: “Tujuan dan kegunaan evaluasi dan analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang terkait dengan materi suatu Rancangan Undang-Undang hakikatnya adalah guna memperoleh suatu gambaran kondisi hukum yang ada. Kegiatan ini berguna untuk menilai apakah materi muatan dari suatu Rancangan Undang-Undang sudah sesuai atau tidak dengan aspirasi hukum yang berkembang dalam masyarakat terutama untuk menegakkan supremasi hukum dalam kehidupan bermasyarakat. Selain itu kegiatan ini dimaksudkan sebagai upaya mensinkronisasi dan mengharmonisasikan (baik secara vertikal maupun horizontal) materi muatan terkait dengan peraturan perundang-undangan yang telah ada. Hal ini dilakukan dengan mengkaji sinkronisasi dan harmonisasi materi yang akan diatur dalam Rancangan Undang-Undang dengan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan sinkronisasi dan harmonisasi dengan beberapa Undang-Undang (termasuk mengkaji peraturan pelaksanaannya). Selain guna menghindari tumpang tindih pengaturan, tentu saja kebutuhan akan konsistensi hukum dan aturan menjadi alasan mendasar dilakukannya evaluasi dan analisis tersebut. Hal ini dilakukan agar pengaturan dalam suatu Rancangan Undang-

¹¹² Khopiatuziadah, *Evaluasi dan Analisis Peraturan Perundang-Undangan Dalam Penyusunan Naskah Akademik*, Jurnal *Rechtsvinding*, *RechtsVinding Online*, Media Pembinaan Hukum Nasional, BPHN, Jakarta, 2016, hlm. 3., diakses pada website: https://rechtsvinding.bphn.go.id/jurnal_online/EVALUASI%20DAN%20ANALISIS%20PERATURAN%20PERUNDANG-Undang-Undang-Rechtsvinding%20Online.pdf.

Undang lebih integratif dan komprehensif dan menghindari konflik hukum yang mungkin timbul. Hal ini juga guna menghindari terjadinya perlawanan atau penolakan oleh masyarakat terhadap Rancangan Undang-Undang yang kelakakan diberlakukan melalui suatu gugatan Uji Materil (*Judicial Review*) atau perlawanan lainnya. Dalam praktiknya kajian berupa evaluasi dan analisis peraturan perundang-undangan terkait ini merupakan bahan dalam menyusun landasan filosofis dan yuridis pembentukan Rancangan Undang-Undang yang dimuat pada bab berikutnya dalam Naskah Akademik”.¹¹³

Terdapat beberapa model kajian evaluasi dan analisis yang dilakukan pada Bab III Naskah Akademik suatu Rancangan Undang-Undang yang telah disusun baik oleh Pemerintah maupun Dewan Perwakilan Rakyat, yakni sebagai berikut:¹¹⁴

- a. Inventarisasi Peraturan Perundang-undangan Terkait;
- b. Tabel/Tabulasi/Matriks; dan
- c. Kajian Mendalam atas Pelaksanaan suatu UU/Peraturan PUU.

Secara substansial, materi Bab III Naskah Akademik memuat 2 (dua) hal utama yakni sebagai berikut:¹¹⁵

“**Pertama**, proses evaluasi atau penilain terhadap beberapa bagian atau keseluruhan dari materi muatan suatu undang-undang dan peraturan terkait lainnya. Penilaian dilakukan tidak hanya menghubungkan pasal-pasal atau materi terkait namun juga melihat latar belakang atau landasan pemikiran dari peraturan-peraturan tersebut. Hasil penilaian tersebut setidaknya kemudian akan menghasilkan gambaran positif bahwa peraturan dimaksud misalnya diterima oleh masyarakat, implementatif, dan efektif sehingga dapat dipertahankan atau sebaliknya sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan hukum di masyarakat sehingga perlu dilakukan perubahan, penyempurnaan atau bahkan penggantian. **Kedua**, Analisis dilakukan dengan suatu metode atau dasar analisis yang antara lain berbasis pada teori perundang-undangan, pengertian peraturan perundang-undangan, pengelompokan norma hukum, hierarki peraturan perundang-undangan, muatan yang dikandung dalam peraturan perundang-undangan, efektivitas

¹¹³ *Ibid.*, hlm. 4.

¹¹⁴ *Ibid.*, hlm. 4-5.

¹¹⁵ *Ibid.*, hlm. 4-5.

peraturan perundang-undangan, serta hak menguji terhadap peraturan perundang-undangan”.

Adapun beberapa langkah yang harus dilakukan dalam melakukan evaluasi dan analisis peraturan perundang-undangan, yakni sebagai berikut: ¹¹⁶

“**Pertama**, adalah inventarisasi peraturan perundang-undangan yang akan dianalisis yakni dengan menyiapkan dan mengumpulkan Undang-Undang terkait. **Kedua**, mengkaji, meneliti, menganalisa latar belakang dari peraturan perundang-undangan terkait. Hal ini dapat dilakukan dengan mengkaji bagian yang menggambarkan latar belakang suatu Undang-Undang yang biasanya termuat dalam konsideran menimbang, konsideran mengingat dan penjelasan umum suatu Undang-Undang. **Ketiga**, mengkaji, meneliti, menganalisa pasal demi pasal termasuk penjelasan pasalnya dari peraturan perundang-undangan terkait. Metode yang dilakukan dapat dengan meneliti pasal demi pasal secara keseluruhan atau fokus terhadap pasal-pasal tertentu terkait permasalahan. **Keempat**, dalam menganalisa dapat disesuaikan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya misalnya apakah dasar pembentukannya sudah sesuai, apakah fungsi maupun materi muatannya sudah sesuai, apakah daya guna yang memadai dalam pelaksanaannya dan lain sebagainya”.

Moh. Dulphia dan Engkus mengemukakan beberapa langkah/cara sederhana untuk menganalisa suatu peraturan perundang-undangan antara lain sebagai berikut:¹¹⁷

“**Pertama**, terlebih dahulu harus menyiapkan dan mengumpulkan peraturan perundang-undangan yang akan diteliti serta peraturan perundang-undangan lainnya yang merupakan dasar pembentukan peraturan perundang-undangan yang akan diteliti. **Kedua**, setelah itu barulah penelitian terhadap latar belakang dari peraturan perundang-undangan yang hendak diteliti, yaitu dengan melihat pada Konsideran dan Penjelasan Umum dari peraturan perundang-undangan tersebut. **Ketiga**, kemudian dilakukan penelitian terhadap peraturan perundang-undangan tersebut beserta penjelasan pasal demi pasal, dalam hal ini dapatlah diteliti pasal demi pasal tersebut secara keseluruhan, atau hanya difokuskan terhadap pasal-pasal

¹¹⁶ *Ibid.*, hlm. 5.

¹¹⁷ Moh. Dulphia dan Engkus, *Analisis Prioritas Naskah Akademik dan Usulan Raperda DPRD Provinsi Jawa Barat*, Laporan Akhir, Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, Bandung, 2016, hlm. 19-20., diakses pada website: <http://digilib.uinsgd.ac.id/4037/1/005.%202016%20ANALISIS%20PRIORITAS%20RAPERDA%20JABAR%202016%20%28jadi%29.pdf>.

tertentu saja yang menjadi fokus permasalahan yang sedang dibahas. **Keempat**, berdasarkan penelitian mengenai latar belakang pembentukan peraturan perundang-undangan tersebut serta melihat ketentuan dalam pasal-pasal, maka kita dapat melakukan analisa terhadap peraturan perundang-undangan yang diteliti tersebut. Analisa terhadap peraturan perundang-undangan tersebut dapat disesuaikan dengan tujuan dari penelitian yang dilakukan. Misalnya: apakah peraturan perundang-undangan tersebut dibentuk sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, apakah ketentuan dalam pasal-pasal peraturan perundang-undangan tersebut sesuai dengan fungsi maupun materi muatannya, apakah peraturan perundang-undangan tersebut mempunyai daya guna yang memadai dalam pelaksanaannya, dan sebagainya”.

Lebih lanjut Moh. Dulkiah dan Engkus mengemukakan pendapatnya mengenai beberapa arti penting dalam melakukan analisa terhadap peraturan perundang-undangan, yaitu:¹¹⁸

“**Pertama**, untuk menilai sinkronisasi vertikal antar beberapa peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaannya, atau antar peraturan perundang-undangan dengan aturan dasar negara. Sinkronisasi vertikal didasarkan pada hierarki peraturan perundangundangan untuk menilai apakah secara formal maupun materiil sesuai atau tidak antara peraturan perundang-undangan yang lebih rendah dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. **Kedua**, untuk melakukan penilaian terhadap sinkronisasi antar beberapa peraturan yang setingkat agar tidak terjadi tumpang-tindih. Ini menjadi penting untuk menghindari konflik hukum yang mungkin timbul. **Ketiga**, untuk menilai apakah peraturan perundang-undangan yang berlaku sudah sesuai atau tidak dengan aspirasi hukum yang berkembang dalam masyarakat terutama untuk menegakkan supremasi hukum dalam kehidupan bermasyarakat. **Keempat**, untuk menghindari terjadinya perlawanan oleh masyarakat terhadap peraturan perundang-undangan yang sedang dan akan diberlakukan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Perlawanan ini dapat dalam bentuk gugatan uji materil (*judicial review*) atau perlawanan lainnya. Ini muncul karena adanya keharusan sinkronisasi vertikal terhadap Peraturan Perundang-Undang yang ada. **Kelima**, untuk membuka kemungkinan dilakukan perbaikan terhadap peraturan perundang-undangan yang sedang berlaku untuk merespon perkembangan dalam masyarakat”.

¹¹⁸ *Ibid.*, hlm. 20-21.

Berdasarkan hal yang dikemukakan tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa kegiatan analisis dan evaluasi terhadap peraturan perundang-undangan memegang peran penting dalam menentukan konsep penyusunan Naskah Akademik maupun substansi/materi muatan suatu rancangan peraturan perundang-undangan, dengan perkataan lain kegiatan evaluasi dan analisis peraturan perundang-undangan pada intinya mencari permasalahan penting dan menjelaskan mengenai keterkaitan antara perumusan norma hukum yang akan dituangkan ke dalam substansi/materi muatan suatu rancangan peraturan perundang-undangan dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang menjadi obyek evaluasi dan analisis, dimana dari hasil kegiatan evaluasi dan analisis peraturan perundang-undangan terkait akan memberikan kontribusi positif dalam kerangka perumusan landasan filosofis dan landasan yuridis dalam penyusunan suatu rancangan peraturan perundang-undangan, yang kemudian hal ini menjadi bagian dari penyusunan BAB IV Naskah Akademik Rancangan Peraturan Perundang-Undangan.

Dalam kegiatan penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilakukan tahapan kegiatan evaluasi dan analisis terhadap beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kewenangan Pemerintah Daerah dalam pembentukan Peraturan Daerah, dan khususnya peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, untuk dijadikan sebagai pedoman atau acuan dalam perumusan norma hukum pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang akan dituangkan ke dalam substansi/materi muatan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Kegiatan evaluasi dan analisis peraturan perundang-undangan yang terkait dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, antara lain dilakukan melalui kegiatan sebagai berikut:

1. menginventarisasi berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait dengan kewenangan pemerintah daerah kabupaten/kota dalam pembentukan Peraturan Daerah, dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, khususnya berkaitan dengan penyelenggaraan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
2. mengkaji beberapa ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang dapat dijadikan sebagai landasan hukum kewenangan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dalam pembentukan Peraturan Daerah, dan pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah; dan
3. mengevaluasi dan menganalisis beberapa ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang dijadikan sebagai landasan hukum kewenangan pemerintah daerah kabupaten/kota dalam pembentukan Peraturan Daerah yang mengatur mengenai Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, untuk dijadikan sebagai pedoman atau acuan dalam perumusan norma hukum pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yang akan dituangkan ke dalam substansi/materi muatan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Mengacu pada hasil kegiatan inventarisasi peraturan perundang-undangan, maka terdapat beberapa peraturan perundang-undangan yang dapat dijadikan sebagai pedoman atau acuan dalam perumusan norma hukum pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang akan dituangkan ke dalam substansi/materi muatan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, antara lain sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Menurut I Gde Pantja Astawa dan Suprin Na`a., kedudukan UUD 1945, dalam pembentukan suatu peraturan perundang-undangan, bahwa “UUD atau konstitusi merupakan *the basic of the national legal order*. Oleh karena itu, dalam setiap negara akan selalu ditemukan suatu UUD, baik berupa *single document* atau *multy document*. Sebagai *the basic of the national legal order*, ketentuan-ketentuan dalam UUD akan menjadi sumber acuan bagi pembentukan peraturan perundang-undangan negara yang kedudukannya lebih rendah dari UUD”.¹¹⁹ Dalam tataran normatif, kedudukan UUD 1945 dalam sistem peraturan perundang-undangan nasional merupakan hukum dasar dalam peraturan perundang-undangan (*grundnorm*),¹²⁰ yang dimaksud dengan “hukum dasar” adalah norma dasar bagi pembentukan peraturan perundang-undangan yang merupakan sumber hukum bagi pembentukan peraturan perundang-undangan dibawah UUD 1945.¹²¹ Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, berdasarkan jenis dan jenjang hierarki peraturan perundang-undangan nasional¹²², UUD 1945 mempunyai kedudukan tertinggi dalam hierarki peraturan perundang-undangan nasional, oleh karena itu kedudukan UUD 1945 merupakan sumber hukum terhadap peraturan perundang-undangan yang berada dibawah UUD 1945.

¹¹⁹ Gde Pantja Astawa dan Suprin Na`a, *Dinamika Hukum dan Ilmu Perundang-Undangan di Indonesia*, Alumni, Bandung, 2012, hlm. 93-94.

¹²⁰ Pasal 3 ayat (1) 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.

¹²¹ Penjelasan Pasal 3 ayat (1) 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.

¹²² Pasal 7 ayat (1) 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.

Keterkaitan antara UUD 1945, khususnya Pasal 18 ayat (6) UUD 1945, dengan penyusunan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini, secara prinsipal merupakan dasar hukum kewenangan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang dalam rangka pembentukan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, di sisi lain ketentuan Pasal 18 ayat (6) UUD 1945, pada hakikatnya merupakan landasan konstitusional bagi Pemerintahan Daerah (Provinsi, Kabupaten/Kota) termasuk Kabupaten Karawang sebagai Daerah Otonom dalam membentuk dan menetapkan produk hukum daerah, baik Peraturan Daerah maupun Peraturan Kepala Daerah (Peraturan Gubernur, Bupati/ Wali Kota, atau Keputusan Gubernur, Bupati/Wali Kota), dalam kerangka penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pembangunan serta pelayanan publik di Daerah. Kemudian manakala Sedangkan ditinjau dari aspek pembentukan peraturan perundang-undangan, mengacu pada Lampiran II angka 39, UU No. 12 Tahun 2011, secara jelas dan tegas bahwa dicantumkan Pasal 18 ayat (6) UUD 1945 pada hakikatnya merupakan syarat mutlak sekaligus sebagai salah satu dasar hukum dalam setiap penyusunan Peraturan Daerah di Indonesia, termasuk dalam penyusunan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Dengan perkataan lain, bahwa dicantumkan ketentuan Pasal 18 ayat (6) UUD 1945 ke dalam Konsideran Mengingat Raperda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, pada hakikatnya untuk memenuhi kaidah-kaidah hukum penyusunan peraturan perundang-undangan yang baik, terutama berkaitan dengan teknik dan sistematika penyusunan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Sehubungan dengan hal yang telah dikemukakan tersebut di atas, bahwa keterkaitan UUD 1945, khususnya Pasal 18 ayat (6) UUD 1945, dengan penyusunan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, dijadikan sebagai landasan konstitusional dan dasar hukum bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang dalam membentuk

Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, dimana ketentuan Pasal 18 ayat (6) UUD 1945 mutlak untuk dicantumkan atau dimuat ke dalam Konsideran Mengingat sebagai satu-satunya peraturan perundang-undangan yang berkedudukan sebagai sumber hukum dalam pembentukan Raperda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Eksistensi UU No. 13 Tahun 2003 pada hakikatnya merupakan peraturan perundang-undangan yang sangat fundamental dalam pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Indonesia, dan dijadikan sebagai salah satu peraturan perundang-undangan yang dijadikan pedoman atau acuan dalam pembentukan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Di sisi lain, keberadaan UU No. 13 Tahun 2003 pada prinsipnya memperkuat legitimasi kewenangan Pemerintah Daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang tenaga kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 12 ayat (2) huruf a UU No. 23 Tahun 2014.

Sejalan dengan perkembangan peraturan perundang-undangan, khususnya dengan diundangkannya UU No. 11 Tahun 2020, berimplikasi terhadap beberapa ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003, yakni sebagai berikut:

- 1) Pasal 13 diubah;
- 2) Pasal 14 diubah;
- 3) Pasal 37 diubah;
- 4) Pasal 42 diubah;
- 5) Pasal 43 dihapus;

- 6) Pasal 44 dihapus;
- 7) Pasal 45 diubah;
- 8) Pasal 46 dihapus;
- 9) Pasal 47 diubah;
- 10) Pasal 48 dihapus;
- 11) Pasal 49 diubah;
- 12) Pasal 56 diubah;
- 13) Pasal 57 diubah;
- 14) Pasal 58 diubah;
- 15) Pasal 59 diubah;
- 16) Pasal 61 diubah;
- 17) Penambahan 1 (satu) Pasal diantara Pasal 61 dan Pasal 62, yakni Pasal 61A;
- 18) Pasal 64 dihapus;
- 19) Pasal 65 dihapus;
- 20) Pasal 66 diubah;
- 21) Pasal 77 diubah;
- 22) Pasal 78 diubah;
- 23) Pasal 79 diubah;
- 24) Pasal 88 diubah;
- 25) Penambahan 5 (lima) pasal diantara Pasal 88 dan Pasal 89, yakni Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, dan Pasal 88E;
- 26) Pasal 90 dihapus;

- 27) Penambahan 2 (dua) pasal diantara Pasal 90 dan Pasal 91, yakni Pasal 91A, dan Pasal 91B;
- 28) Pasal 91 dihapus;
- 29) Pasal 92 diubah;
- 30) Penambahan 1 (satu) pasal diantara Pasal 92 dan Pasal 93, yakni Pasal 92A;
- 31) Pasal 94 diubah;
- 32) Pasal 95 diubah;
- 33) Pasal 96 dihapus;
- 34) Pasal 97 dihapus;
- 35) Pasal 98 diubah;
- 36) Pasal 151 diubah;
- 37) Penambahan 1 (satu) pasal diantara Pasal 151 dan Pasal 152, yakni Pasal 151A;
- 38) Pasal 152 dihapus;
- 39) Pasal 153 diubah;
- 40) Pasal 154 dihapus;
- 41) Penambahan 1 (satu) pasal diantara Pasal 154 dan Pasal 155 yakni Pasal 154A;
- 42) Pasal 155 dihapus;
- 43) Pasal 156 diubah;
- 44) Pasal 157 diubah;
- 45) Penambahan 1 (satu) pasal diantara Pasal 157 dan Pasal 158, yakni Pasal 157A;

- 46) Pasal 158 dihapus;
- 47) Pasal 159 dihapus;
- 48) Pasal 160 diubah;
- 49) Pasal 162 sampai dengan Pasal 172 dihapus;
- 50) Pasal 184 dihapus;
- 51) Pasal 185 diubah;
- 52) Pasal 186 diubah;
- 53) Pasal 187 diubah;
- 54) Pasal 188 diubah;
- 55) Pasal 190 diubah; dan
- 56) Penambahan 1 (satu) pasal diantara Pasal 191 dan Pasal 192 yakni Pasal 191A.

Meskipun beberapa ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 mengalami perubahan dan/atau dihapus dengan diundangkannya UU No. 11 Tahun 2020, namun demikian kedudukan UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 11 Tahun 2020 dalam kaitannya dengan penyusunan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, merupakan salah satu peraturan perundang-undangan yang dijadikan sebagai dasar hukum dalam penyusunan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Dengan demikian UU No. 13 Tahun 2003 dinilai relevan untuk dicantumkan dalam Konsideran Mengingat Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Eksistensi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya ditulis UU No. 24 Tahun 2004), memiliki keterkaitan dalam perumusan norma hukum pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang akan dituangkan ke dalam substansi/materi muatan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, antara lain berkaitan dengan:

- a. Tata Cara Penyelesaian Hubungan Industrial melalui Bipartit;
- b. Tata Cara Penyelesaian Hubungan Industrial melalui Mediasi;
- c. Tata Cara Penyelesaian Hubungan Industrial melalui Konsiliasi; dan
- d. Tata Cara Penyelesaian Hubungan Industrial melalui Arbitrase.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka UU No. 2 Tahun 2004 dinilai relevan untuk dijadikan sebagai dasar hukum dalam penyusunan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan dimuat/dicantumkan dalam Konsideran Mengingat Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

4. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Terdapat beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (selanjutnya ditulis UU No. 40 Tahun 2004), yang dijadikan sebagai pedoman atau acuan dalam merumuskan norma hukum pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang akan dituangkan ke dalam Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan

Ketenagakerjaan, yakni ketentuan Pasal 18 UU No. 40 Tahun 2004, terkait dengan Jenis Program Jaminan Sosial.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka eksistensi UU No. 40 Tahun 2004 dinilai sangat relevan untuk dijadikan sebagai dasar hukum dalam penyusunan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan sekaligus dicantumkan dalam Konsideran Mengingat Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

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

Pemberlakuan UU No. 23 Tahun 2014 dalam perjalannya telah mengalami beberapa kali perubahan seiring dengan diundangkannya peraturan perundang-undangan yang baru, dan terakhir dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (selanjutnya ditulis UU No. 1 Tahun 2022).

Secara eksplisit mengacu pada Lampiran II angka 39 UU No. 12 Tahun 2011, maka kedudukan UU No. 23 Tahun 2014 memiliki keterkaitan erat dengan penyusunan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, dimana UU No. 23 Tahun 2014 merupakan salah satu dari 3 (tiga) peraturan perundang-undangan utama yang dijadikan sebagai dasar hukum dalam pembentukan Peraturan Daerah.

Kemudian dengan berpijak pada ketentuan Pasal 12 ayat (2) huruf a UU No. 23 Tahun 2014 menegaskan bahwa bidang tenaga kerja merupakan salah satu urusan pemerintahan konkuren yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah, sebagai urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Selanjutnya dalam Lampiran Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja UU No. 23 Tahun 2014, diuraikan

mengenai kewenangan Daerah Kabupaten/Kota di bidang tenaga kerja yakni sebagai berikut:

- 1) Sub Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
 - 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.
 - e. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah kabupaten/kota.
- 2) Sub Bidang Penempatan Tenaga Kerja
 - a. Pelayanan antar kerja di Daerah kabupaten/kota.
 - b. Penerbitan izin LPTKS dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.
 - c. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah kabupaten/kota.
 - d. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah kabupaten/kota.
 - e. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.
- 3) Sub Bidang Hubungan Industrial
 - a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.
 - b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah kabupaten/kota.

Di sisi lain, beberapa ketentuan dalam UU No. 23 Tahun 2014 dijadikan sebagai pedoman atau acuan terkait dengan materi muatan dan dalam rangka merumuskan norma hukum pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang diutangkan ke dalam substansi/materi muatan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, antara lain sebagai berikut:

Pasal 236, menyatakan bahwa:

- (1) Untuk menyelenggarakan Otonomi Daerah dan Tugas Pembantuan, Daerah membentuk Perda.
- (2) Perda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh DPRD dengan persetujuan bersama kepala Daerah.
- (3) Perda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat materi muatan:
 - a. penyelenggaraan Otonomi Daerah dan Tugas Pembantuan; dan
 - b. penjabaran lebih lanjut ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.
- (4) Selain materi muatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) Perda dapat memuat materi muatan lokal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 238, menyatakan sebagai berikut:

- (1) Perda dapat memuat ketentuan tentang pembebanan biaya paksaan penegakan/pelaksanaan Perda seluruhnya atau sebagian kepada pelanggar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perda dapat memuat ancaman pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau pidana denda paling banyak Rp. 50.000.000,00 (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.

Berdasarkan hal yang diuraikan tersebut di atas, maka UU No. 23 Tahun 2014 dinilai mutlak untuk dijadikan sebagai dasar hukum dalam penyusunan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, dan dicantumkan dalam Konsideran Mengingat Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

6. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional

Salah satu ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (selanjutnya ditulis PP No. 31 Tahun 2006), yang berkaitan dengan pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan antara lain:

Pasal 21 PP No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, yang menyatakan sebagai berikut:

- (1) Pemerintah daerah bertanggung jawab terhadap pelaksanaan Sislatkernas di daerahnya sesuai dengan tugas dan wewenang penyelenggaraan otonomi daerah di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Pelaksanaan Sislatkernas di daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlandaskan pada pedoman penyelenggaraan Sislatkernas yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka kedudukan PP No. 31 Tahun 2006 dapat dijadikan sebagai dasar hukum dalam penyusunan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, dan sekaligus dicantumkan dalam Konsideran Mengingat Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

7. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 Tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja

Keterkaitan antara Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 Tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (selanjutnya ditulis PP No. 15 Tahun 2007), dengan penyusunan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yakni berkaitan dengan hal sebagai berikut:

- a. Informasi Ketenagakerjaan, yang meliputi:
 - 1) Jenis Informasi Ketenagakerjaan;
 - 2) Sumber Informasi Ketenagakerjaan; dan
 - 3) Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan.
- b. Perencanaan Tenaga Kerja, yang meliputi:
 - 1) Jenis Perencanaan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota, terdiri atas:
 - a) PTK Makro; dan
 - b) PTK Mikro.
 - 2) Penyusunan PTK, meliputi:
 - a) Tata Cara Penyusunan PTK Makro; dan

- b) Tata Cara Penyusunan PTK Mikro.
- 3) Pelaksanaan PTK, meliputi:
 - a) Tata cara Pelaksanaan PTK Makro; dan
 - b) Tata Cara Pelaksanaan PTK Mikro.
- 4) Pelaksanaan RTK Mikro.

8. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 Tentang Perluasan Kesempatan Kerja

Keterkaitan antara Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 Tentang Perluasan Kesempatan Kerja (selanjutnya ditulis PP No. 33 Tahun 2013) dengan penyusunan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yakni berkaitan dengan hal sebagai berikut:

- a. Penetapan Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di Setiap Sektor Sesuai dengan Kewenangannya, yang meliputi:
 - 1) kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja; dan
 - 2) kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja.yang didasarkan atas Perencanaan Tenaga Kerja Nasional dan Daerah di setiap sektor sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Pemberian Kemudahan Investasi yang diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan perluasan kesempatan kerja.
- c. Memfasilitasi Pelaksanaan Pola Pembentukan dan Pembinaan tenaga kerja mandiri, sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna,

pendayagunaan tenaga kerja sukarela, dan/atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja, melalui kegiatan:

- 1) permodalan;
 - 2) penjaminan;
 - 3) pendampingan;
 - 4) pelatihan;
 - 5) konsultasi;
 - 6) bimbingan teknis; dan/atau
 - 7) penyediaan data dan informasi.
- d. Kewajiban melaporkan secara tertulis perluasan kesempatan kerja yang dipergunakan sebagai dasar bagi instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk menetapkan kebijakan perluasan kesempatan kerja sesuai dengan kewenangan masing-masing.

9. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Keterkaitan antara Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya ditulis PP No. 34 Tahun 2021) dengan penyusunan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yakni:

Pasal 24 menyatakan bahwa:

- (1) Pembayaran DKPTKA oleh Pemberi Kerja TKA merupakan penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah berupa retribusi daerah.

- (2) DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi:
 - a. penerimaan negara bukan pajak untuk Pengesahan RPTKA baru, Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi lebih dari 1 (satu) provinsi, dan Pengesahan RPTKA KEK;
 - b. pendapatan daerah provinsi untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi; dan
 - c. pendapatan daerah kabupaten/kota untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) kabupaten/kota.
- (3) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk penerimaan negara bukan pajak dibayarkan melalui bank persepsi yang ditunjuk oleh Menteri dan untuk pendapatan daerah dibayarkan melalui bank yang ditunjuk oleh Pemerintah Daerah

10. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Keterkaitan antara Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya ditulis PP No. 35 Tahun 2021) dengan penyusunan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yakni berkaitan dengan pengaturan sebagai berikut:

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
- b. Alih Daya;
- c. Waktu Kerja; dan
- d. Pemutusan Hubungan Kerja.

11. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Keterkaitan antara Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (selanjutnya ditulis PP No. 36 Tahun 2021) dengan penyusunan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yakni berkaitan dengan kebijakan pengupahan dimana menurut ketentuan Pasal 4 ayat (3) PP No. 36 Tahun 2021, Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.

Demikian uraian hasil evaluasi dan analisis terhadap beberapa peraturan perundang-undangan yang dijadikan sebagai pedoman atau acuan dalam proses penyusunan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

BAB IV

LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS DALAM PENYUSUNAN RANCANGAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN KARAWANG TENTANG PENYELENGGARAAN KETANAGAKERJAAN

A. Landasan Filosofis

Pembukaan UUD 1945 secara jelas menyatakan bahwa cita-cita bangsa Indonesia yang sekaligus merupakan tujuan nasional bangsa Indonesia, yakni melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi serta keadilan sosial. Untuk mencapai tujuan nasional tersebut diselenggarakanlah upaya pembangunan yang berkesinambungan yang merupakan suatu rangkaian pembangunan yang menyeluruh terarah dan terpadu, termasuk di antaranya pembangunan kesehatan. Menurut Moch. Koesnoe, sebagaimana dikutip oleh Muhammad Khambali, bahwa di dalam Pembukaan dan Undang-Undang Dasar 1945 terkandung nilai-nilai dasar tata hukum nasional kita yang merupakan *rechtsidee* hukum dan sebetuk idealita apa yang dinamakan hukum di negara kita itu. Secara ringkas nilai dasar tersebut meliputi: (1) Nilai dasar pertama: hukum berwatak melindungi (mengayomi) dan bukan sekedar memerintah begitu saja, (2) Nilai dasar kedua: hukum itu mewujudkan keadilan social bagi seluruh rakyat Indonesia. Keadilan social bukan semata-mata sebagai tujuan. Akan tetapi sekaligus pegangan yang konkret dalam membuat peraturan hukum, (3) Nilai dasar ketiga: hukum itu adalah dari rakyat dan mengandung sifat kerakyatan, dan (4) Nilai dasar keempat: hukum adalah pernyataan kesusilaan dan moralitas yang tinggi, baik dalam peraturan maupun dalam

pelaksanaannya sebagaimana diajarkan di dalam ajaran agama dan adat rakyat kita.¹²³

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.¹²⁴

Cita hukum (*Rechtsidee*) menurut Rudolf Stammer adalah konstruksi pikir yang mengarahkan hukum pada cita-cita yang diinginkan masyarakat. Cita hukum berfungsi sebagai pemandu untuk mencapai apa yang diharapkan. Cita hukum itu mengandung prinsip yang berlaku sebagai norma bagi keadilan atau ketidakadilan hukum, dengan demikian cita hukum secara serentak memberikan manfaat ganda, yaitu dengan cita hukum dapat diuji hukum positif yang berlaku, dan pada cita hukum dapat arahkan hukum positif menuju hukum yang adil.¹²⁵ Cita hukum mengandung arti bahwa pada hakekatnya hukum sebagai aturan tingkah laku masyarakat berakar pada gagasan, rasa, karsa, cipta dan pikiran dari masyarakat itu sendiri.¹²⁶

Cita hukum itu terbentuk dalam pikiran dan sanubari manusia sebagai produk berpadunya pandangan hidup, keyakinan, keagamaan dan kenyataan yang diproyeksikan pada proses pengkaidahan, perilaku warga masyarakat yang mewujudkan keadilan, hasil guna, dan kepastian hukum. Dalam

¹²³ Muhammad Khambali, *Fungsi Filsafat Hukum dalam Pembentukan Hukum di Indonesia*, Jurnal Supremasi Hukum, Vo.3, No. 1 Juni 2014, hlm. 11., diakses pada website: https://www.aifis-digilib.com/uploads/1/3/4/6/13465004/1_m._hambali_filsafat_hukum_dalam_pembentukan_hukum-.pdf.

¹²⁴ Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹²⁵ Fahmi Huwaydi, *Demokrasi Oposisi Dan Masyarakat Madani, Isu-Isu Besar Politik Islam*, terjemahan Muh. Abdul Ghafar, Mizan, Bandung, 1996, hlm. 70.

¹²⁶ *Ibid.*, hlm. 72.

dinamika kehidupan kemasyarakatan, cita hukum akan mempengaruhi dan berfungsi sebagai asas umum yang mempedomani (*guiding principle*), norma kritik (kaidah evaluasi) dan faktor yang memotivasi dalam pembentukan, penemuan dan penerapan hukum.¹²⁷

Adapun cita hukum dalam pembentukan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, didasarkan pada aspek filosofis bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah Kabupaten Karawang merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang pada prinsipnya dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual

B. Landasan Sosiologis

Eksistensi Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan salah satu wujud nyata hadirnya Pemerintah Daerah dalam rangka memberikan jaminan perlindungan hukum bagi tenaga kerja maupun pelaku usaha di Daerah. Di sisi lain pembentukan Peraturan Daerah merupakan salah satu kebijakan dalam rangka mendukung terselenggaranya otonomi daerah maupun tugas pembantuan dalam kerangka penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

Tenaga kerja sebagai salah satu bidang urusan pemerintahan konkuren yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah, yang termasuk ke dalam urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar

¹²⁷ Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-Konsep Dalam Pembangunan*, Alumni, Bandung, 2002, hlm. 55.

secara konseptual telah diatur dengan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Kabupaten Karawang sebagai daerah otonom telah menindaklanjuti urusan pemerintahan konkuren di bidang tenaga kerja dengan membentuk Perda Karawang No. 1 Tahun 2011, namun demikian dalam perjalannya seiring dengan perkembangan peraturan perundang-undangan khususnya diundangkannya UU No. 11 Tahun 2020 yang mengubah beberapa ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003, sehingga berdampak krusial terhadap pemberlakuan Perda Karawang No. 1 Tahun 2011, dimana telah terjadi disharmonisasi pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang diatur dalam Perda Karawang No. 1 Tahun 2011 dengan diundangkannya peraturan perundang-undangan yang baru. Eksistensi UU No. 13 Tahun 2003 sebagai pedoman dalam pembentukan Perda Karawang No. 1 Tahun 2011 mengalami beberapa perubahan dan/atau dihapus oleh UU No. 11 Tahun 2020. Disisi lain, beberapa ketentuan dalam Perda Karawang No. 1 Tahun 2011, secara substansial menimbulkan beberapa permasalahan yang dinilai bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan maupun hak asasi manusia dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, adapun landasan sosiologis dalam penyusunan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yakni pengaturan mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan yang selama ini didasarkan pada Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, dinilai sudah tidak sesuai dengan perkembangan peraturan perundang-undangan, dan kebijakan dalam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja, serta tuntutan dan kebutuhan untuk meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh di Daerah, sehingga Pemerintah Kabupaten Karawang dipandang perlu untuk mengganti dengan Peraturan

Daerah yang baru dimana substansi/materi muatan pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan telah disesuaikan, diserasikan, dan diselaraskan serta diharmonisasikan dengan peraturan perundang-undangan yang baru, dengan harapan agar dapat dilaksanakan secara efektif, efisien, optimal, transparan, dan akuntabel.

C. Landasan Yuridis

Setiap pembentukan rancangan peraturan perundang-undangan termasuk penyusunan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, tidak terlepas dari berbagai peraturan perundang-undangan yang dijadikan sebagai landasan hukum hak dan kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang dan sebagai pedoman atau acuan dalam merumuskan norma hukum yang akan diatur dan dituangkan ke dalam substansi Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Berpijak pada hasil evaluasi dan analisis terhadap beberapa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan pengaturan mengenai ketenagakerjaan, terdapat beberapa peraturan perundang-undangan yang dapat dijadikan sebagai landasan hukum sekaligus pedoman atau acuan dalam merumuskan norma hukum pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang akan dituangkan ke dalam Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, antara lain sebagai berikut:

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

2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat;
3. 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 diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. 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);
5. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
6. 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

7. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
12. 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); dan

13. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648).

Demikianlah uraian landasan filosofis, landasan sosiologis dan landasan yuridis sebagaimana dikemukakan tersebut di atas, yang pada prinsipnya dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam rangka penyusunan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, dengan tujuan untuk menghasilkan produk hukum daerah kabupaten karawang yang baik, taat asas, dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi kedudukannya serta dapat mengakomodir berbagai permasalahan dan tuntutan serta kebutuhan akan pengaturan terkait dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan di wilayah Daerah Kabupaten Karawang.

BAB V
JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN DAN RUANG LINGKUP MATERI
MUATAN RANCANGAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN KARAWANG
TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

A. Sasaran Yang Akan Diwujudkan Pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Dalam Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

Sasaran yang akan diwujudkan dalam pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yakni adanya landasan hukum bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang dalam pengaturan penyelenggaraan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, serta memberikan jaminan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja di Kabupaten Karawang serta dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

B. Arah dan Jangkauan Pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Dalam Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

1. Arah Pengaturan

Arah pengaturan mengenai Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang akan diatur dalam Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yakni berkaitan perlindungan tenaga kerja dan peningkatan kualitas tenaga kerja.

2. Jangkauan Pengaturan

Jangkauan pengaturan mengenai Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang akan dituangkan ke dalam substansi/materi muatan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yakni berkaitan dengan kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten

Karawang dalam rangka pengaturan penyelenggaraan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di wilayah Daerah Kabupaten Karawang.

C. Ruang Lingkup dan Materi Muatan Pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Dalam Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

1. Ruang Lingkup

Sesuai dengan sasaran, arah dan jangkauan pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagaimana dikemukakan tersebut di atas, adapun ruang lingkup pengaturan mengenai Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang akan dituangkan ke dalam substansi/materi muatan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, antara lain sebagai berikut:

- a. Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan;
- b. Pelatihan Kerja;
- c. Pemagangan;
- d. Produktivitas Tenaga Kerja;
- e. Penempatan Tenaga Kerja;
- f. Perluasan Kesempatan Kerja;
- g. Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- h. Hubungan Kerja;
- i. Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan;
- j. Hubungan Industrial;

- k. Pemutusan Hubungan Kerja;
- l. Sanksi Administratif;
- m. Penyidikan;
- n. Ketentuan Pidana;
- o. Ketentuan Peralihan; dan
- p. Ketentuan Penutup.

2. Konsideran

Konsideran secara substansial merupakan uraian singkat mengenai pokok-pokok pikiran yang menjadi latar belakang dan alasan pembentukan Peraturan Perundang-undangan, yang memuat unsur filosofis, unsur sosiologis, dan unsur yuridis yang penulisannya ditempatkan secara berurutan mulai dari filosofis, sosiologis, dan yuridis.¹²⁸

Secara teknik dan sistematika penyusunan peraturan perundang-undangan, Konsideran terbagi ke dalam 2 (dua) jenis, yakni Kondiseran Menimbang dan Konsideran Mengingat. Konsideran Menimbang secara substansial menguraikan mengenai pertimbangan dan alasan pembentukan peraturan perundang-undangan, yang memuat landasan filosofis, dan landasan yuridis. Sedangkan Konsideran Mengingat secara substansial memuat beberapa jenis peraturan perundang-undangan yang dijadikan sebagai dasar hukum dalam pembentukan suatu peraturan perundang-undangan.

¹²⁸ Lampiran II angka 18 dan angka 19 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang.

a. **Konsideran Menimbang**

Rumusan konsep awal yang menjadi pertimbangan dan alasan pembentukan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yang akan dituangkan ke dalam Konsideran Menimbang, antara lain sebagai berikut:

- bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah Kabupaten Karawang merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang pada prinsipnya dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual;
- bahwa pengaturan mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan yang selama ini didasarkan pada Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, dinilai sudah tidak sesuai dengan perkembangan peraturan perundang-undangan, dan kebijakan dalam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja, serta tuntutan dan kebutuhan untuk meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh di Daerah, sehingga perlu diganti; dan
- bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

b. **Konsideran Mengingat**

Sedangkan rujukan beberapa peraturan perundang-undangan yang dapat dijadikan sebagai dasar hukum dalam pembentukan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, dan dimuat dalam Konsideran Mengingat, antara lain sebagai berikut:

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat;
3. 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 diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. 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);

5. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
6. 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
7. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);

10. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
12. 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); dan
13. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648).

3. Ketentuan Umum

Ditinjau dari aspek sistematika penyusunan peraturan perundang-undangan, khususnya Kerangka Peraturan Perundang-Undangan, Ketentuan Umum merupakan bagian integral dari Batang Tubuh, yang secara substansial berisi:¹²⁹

¹²⁹ Lampiran II angka 62, angka 98 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

- a. batasan pengertian atau definisi;
- b. singkatan atau akronim yang dituangkan dalam batasan pengertian atau definisi; dan/atau
- c. hal-hal lain yang bersifat umum yang berlaku bagi pasal atau beberapa pasal berikutnya antara lain ketentuan yang mencerminkan asas, maksud, dan tujuan tanpa dirumuskan tersendiri dalam pasal atau bab.

Adapun substansi Ketentuan Umum yang akan dituangkan ke dalam Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, antara lain sebagai berikut:

1. Pengertian

Beberapa batasan pengertian atau definisi, singkatan atau akronim yang berkaitan dengan pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yang dituangkan ke dalam BAB Ketentuan Umum, Bagian Kesatu mengenai Pengertian, dirumuskan sebagai berikut:

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kabupaten adalah Kabupaten Karawang.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

3. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
4. Pemerintah Daerah Kabupaten adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Bupati adalah Bupati Karawang.
7. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Karawang.
8. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yang selanjutnya disebut Dinas adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
9. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
10. Tenaga Kerja adalah 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 lainnya.
14. Pengusaha adalah:
 15. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;
 16. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya; atau
 17. 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.
18. Perusahaan adalah:

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain; atau
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
19. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.
20. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
21. Tenaga Kerja Pendamping TKA adalah tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk oleh Pemberi Kerja TKA dan dipersiapkan sebagai pendampingan TKA yang dipekerjakan dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian.
22. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu.
23. Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut Pengesahan RPTKA adalah persetujuan penggunaan TKA yang disahkan oleh menteri yang

menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.

24. Kawasan Ekonomi Khusus yang selanjutnya disingkat KEK adalah kawasan dengan batas tertentu dalam wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia yang ditetapkan untuk menyelenggarakan fungsi perekonomian dan memperoleh fasilitas tertentu.
25. Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah.
26. 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.
27. Sistem Informasi Ketenagakerjaan adalah suatu eksosistem digital yang menjadi platform bagi segala jenis layanan publik dan aktivitas bidang ketenagakerjaan di Daerah Kabupaten.
28. Sistem Informasi Ketenagakerjaan Terpadu yang selanjutnya disebut Sisnaker adalah kesatuan komponen yang terdiri atas lembaga, sumber daya manusia, perangkat keras, perangkat lunak, dan substansi yang terkait satu sama lain dalam satu mekanisme kerja pengelolaan data dan informasi yang terpadu bidang ketenagakerjaan.

29. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
30. Rencana Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat RTK, adalah hasil kegiatan PTK yang memuat perkiraan dan rencana persediaan tenaga kerja, kebutuhan akan tenaga kerja, serta neraca dan program pembangunan ketenagakerjaan.
31. Rencana Tenaga Kerja Kabupaten yang selanjutnya disebut RTK Kabupaten, adalah hasil kegiatan PTK Kabupaten yang memuat perkiraan dan rencana persediaan tenaga kerja, perkiraan dan rencana kebutuhan akan tenaga kerja, serta neraca dan program pembangunan ketenagakerjaan di tingkat kabupaten.
32. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
33. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu

instansi/lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.

34. Rencana Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat RTK Makro adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja makro.
35. Rencana Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat RTK Mikro adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja mikro.
36. Produktivitas tenaga kerja adalah rasio antara nilai produk domestik bruto dengan jumlah penduduk yang bekerja yang digunakan baik individu maupun kelompok dalam satuan waktu tertentu yang merupakan besaran kontribusi penduduk yang bekerja dalam pembentukan nilai tambah suatu produk dari proses kegiatan ekonomi pada suatu lapangan usaha secara nasional dan regional.
37. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.
38. Kesempatan Kerja adalah lowongan pekerjaan yang diisi oleh pencari kerja dan pekerja yang sudah ada.
39. Perluasan Kesempatan Kerja di Dalam Hubungan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan

pekerjaan yang tersedia berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur perintah, pekerjaan, dan upah.

40. Perluasan Kesempatan Kerja di Luar Hubungan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia tidak berdasarkan perjanjian kerja.
41. 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.
42. Pelatihan Berbasis Kompetensi yang selanjutnya disingkat PBK adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.
43. Program Pelatihan Kerja adalah keseluruhan isi pelatihan yang terusun secara sistematis dan memuat tentang kompetensi yang ingin dicapai, materi pelatihan teori dan praktik, jangka waktu pelatihan, metode dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga pelatihan serta evaluasi dan penetapan kelulusan peserta pelatihan.
44. Sistem Pelatihan Kerja Nasional yang selanjutnya disingkat Sislatkernas, adalah keterkaitan dan keterpaduan berbagai komponen pelatihan kerja untuk mencapai tujuan pelatihan kerja nasional.

45. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, dan badan hukum yang mempunyai persyaratan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
46. Tenaga Pelatihan adalah seseorang yang memiliki kompetensi dan diberikan tugas serta wewenang untuk mendukung penyelenggaraan kegiatan pelatihan.
47. Instruktur atau sebutan lainnya adalah seseorang yang memiliki kompetensi teknis dan metodologis, dan diberikan tugas serta wewenang untuk melaksanakan kegiatan pelatihan.
48. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
49. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI, adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
50. Sertifikasi Kompetensi Kerja yang selanjutnya disingkat SKK adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada SKKNI, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.

51. Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang selanjutnya disingkat JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja.
52. Peserta JKP yang selanjutnya disebut Peserta adalah Pekerja/ Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha dan telah terdaftar serta membayar iuran.
53. Jaminan Kesehatan yang selanjutnya disebut JKN adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar Peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran jaminan Kesehatan atau iuran jaminan kesehatannya dibayar oleh Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah Kabupaten.
54. Jaminan Kecelakaan Kerja yang selanjutnya disingkat JKK adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat Peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
55. Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat Peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.

56. Jaminan Pensiun yang selanjutnya disingkat JP adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi Peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah Peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.
57. Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JK adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika Peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.
58. 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.
59. Waktu Kerja Lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.
60. Upah Kerja Lembur adalah Upah yang dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam Waktu Kerja Lembur.

61. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
62. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
63. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.
64. 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.
65. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.
66. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.

67. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
68. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
69. 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 kemampuan, serta pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
70. Antarkerja adalah sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantaraan kerja.
71. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota atau lebih dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Provinsi.
72. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja antar Daerah Provinsi.
73. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.
74. Surat Persetujuan Penempatan yang selanjutnya disingkat SPP adalah surat persetujuan dalam rangka Penempatan Tenaga Kerja AKL atau AKAD.

75. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menanggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan, baik di dalam atau luar negeri dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana Penempatan Tenaga Kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada Pemberi Kerja.
76. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, baik dalam dan luar negeri.
77. Perantara Kerja adalah proses mempertemukan Pencari Kerja dengan Pemberi Kerja sampai dengan terjadinya hubungan kerja.
78. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah Lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam negeri.
79. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan Penempatan Tenaga Kerja.
80. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan LPK yang memberikan fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja pada alumninya.
81. Penanggung Jawab Perusahaan adalah Direktur Utama LPTKS sebagaimana tercantum dalam akta pendirian/perubahan badan hukum.

82. Pengantar Kerja adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pelayanan Antarkerja.
83. Petugas Antarkerja adalah petugas yang memiliki kompetensi melakukan kegiatan Antarkerja dan ditunjuk oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pelayanan Antarkerja.
84. Pameran Kesempatan Kerja (Job Fair) adalah aktivitas mempertemukan sejumlah Pencari Kerja dengan sejumlah Pemberi Kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.
85. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang berkompentensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
86. Pemagangan di Dalam Negeri adalah Pemagangan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang berdomisili di Negara Kesatuan Republik Indonesia.
87. Penyelenggara Pemagangan adalah perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pemagangan di Dalam Negeri.

88. Perjanjian Pemagangan adalah perjanjian antara peserta Pemagangan dengan Perusahaan yang dibuat secara tertulis.
89. Pembimbing Pemagangan adalah tenaga pelatihan yang merupakan tenaga penyelia atau pekerja yang kompeten dan ditunjuk oleh Penyelenggara Pemagangan untuk membimbing peserta Pemagangan di Perusahaan.
90. Unit Pelatihan adalah satuan unit yang menyelenggarakan pelatihan di Perusahaan baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.
91. Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
92. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
93. Keluarga Pekerja Migran Indonesia adalah suami, istri, anak, atau orang tua termasuk hubungan karena putusan dan/atau penetapan pengadilan, baik yang berada di Indonesia maupun yang tinggal bersama Pekerja Migran Indonesia di luar negeri.
94. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan.

95. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.
96. Pelindungan Sebelum Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan.
97. Pelindungan Selama Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan selama Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya berada di luar negeri.
98. Pelindungan Setelah Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.
99. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Pusat untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
100. Mitra Usaha adalah instansi dan/atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan penempatan yang bertanggung jawab menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja.

101. Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Mitra Usaha atau Pemberi Kerja yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.
102. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Calon Pekerja Migran Indonesia yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka penempatan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
103. Visa Kerja adalah izin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang di suatu negara tujuan penempatan yang memuat persetujuan untuk masuk dan melakukan pekerjaan di negara yang bersangkutan.
104. Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP3MI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Pemerintah Pusat kepada badan usaha berbadan hukum Indonesia yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
105. Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP2MI adalah izin yang diberikan oleh kepala Badan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang digunakan untuk menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia.

106. Orientasi Pra-Pemberangkatan yang selanjutnya disingkat OPP adalah kegiatan pemberian pembekalan dan informasi kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan berangkat bekerja ke luar negeri agar Calon Pekerja Migran Indonesia memiliki kesiapan mental dan pengetahuan untuk bekerja di luar negeri, memahami hak dan kewajibannya serta dapat mengatasi masalah yang akan dihadapi.
107. Orang adalah orang perseorangan dan/atau korporasi.
108. Badan adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu.
109. Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disebut Perwakilan Republik Indonesia adalah perwakilan diplomatik dan perwakilan konsuler Republik Indonesia yang secara resmi mewakili dan memperjuangkan kepentingan bangsa, negara, dan pemerintah Republik Indonesia secara keseluruhan di negara tujuan penempatan atau pada organisasi internasional.
110. Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut LTSA Pekerja Migran Indonesia adalah sistem layanan pemberian informasi, pemenuhan persyaratan, dan penanganan permasalahan Pekerja Migran Indonesia yang terintegrasi dalam pelayanan publik yang murah, mudah, dan cepat tanpa diskriminasi.

111. Sistem Komputerisasi Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Sisko P2MI adalah sistem pelayanan administrasi penempatan Pekerja Migran Indonesia.
112. 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.
113. Penghormatan adalah sikap menghargai atau menerima keberadaan Penyandang Disabilitas dengan segala hak yang melekat tanpa berkurang.
114. Pelindungan adalah upaya yang dilakukan secara sadar untuk melindungi, mengayomi, dan memperkuat hak Penyandang Disabilitas.
115. Pemenuhan adalah upaya yang dilakukan untuk memenuhi, melaksanakan, dan mewrrjudkan hak Penyandang Disabilitas.
116. Akomodasi yang Layak adalah modifikasi dan penyesuaian yang tepat dan diperlukan untuk menjamin penikmatan atau pelaksanaan semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental untuk Penyandang Disabilitas berdasarkan kesetaraan.

117. Penilaian Personal adalah upaya untuk menilai ragam, tingkat, hambatan, dan kebutuhan Penyandang Disabilitas baik secara medis maupun psikis untuk menentukan Akomodasi -vang Layak.
118. Penerjemah adalah orang yang memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk memahami dan menggunakan bahasa yang digunakan oleh Penyandang Disabilitas.
119. Pendamping Penyandang Disabilitas yang selanjutnya disebut Pendamping Disabilitas adalah orang yang memiliki pengetahuan tentang jenis, tingkat, dan hambatan disabilitas pada seseorang, serta mampu memberikan pendampingan terhadap Penyandang Disabilitas.
120. Diskriminasi adalah setiap perbedaan, pengecualian pembatasan, pelecehan, atau pengucilan atas dasar disabilitas yang bermaksud atau berdampak pada pembatasan atau peniadaan pengakuan, penikmatan, atau pelaksanaan hak Penyandang Disabilitas.
121. Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut ULD Ketenagakerjaan adalah unit layanan yang merupakan bagian dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.
122. 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 kerja yang aman dan sehat.

123. 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
124. Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
125. Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
126. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
127. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

128. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
129. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
130. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
131. Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
132. Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri,

yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

133. Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
134. Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
135. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
136. Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang

anggotanya terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

137. Lembaga Kerja Sama Tripartit Sektoral, yang selanjutnya disebut LKS Tripartit Sektoral, adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan sektor usaha tertentu yang anggotanya terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha sektor usaha tertentu, dan serikat pekerja/serikat buruh sektor usaha tertentu.
138. Organisasi Pengusaha adalah organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh Kamar Dagang dan Industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan.
139. 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.
140. Penutupan Perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
141. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
142. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00. 28.
143. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.

144. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
145. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
146. Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan adalah kartu tanda kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan yang memiliki nomor identitas tunggal yang berlaku untuk program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian, sesuai dengan penahapan kepesertaan.
147. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
148. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

2. Tujuan

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah Kabupaten bertujuan:

- a. mendukung terwujudnya pelaksanaan perencanaan ketenagakerjaan secara terpadu, sistematis, dan terintegrasi dengan program dan kebijakan perencanaan tenaga kerja nasional dan Daerah;

- b. mendukung terwujudnya program dan kebijakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan tenaga kerja baik secara nasional maupun Daerah;
- c. mendukung pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan yang terintegrasi dengan program dan kebijakan perencanaan tenaga kerja nasional dan Daerah;
- d. mendukung terwujudnya program dan kebijakan penyelenggaraan sistem pelatihan kerja nasional di Daerah Kabupaten yang efektif, efisien, dan optimal dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja di Daerah;
- e. mendukung program dan kebijakan penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan penempatan tenaga kerja di luar negeri yang terintegrasi dengan kebijakan penempatan tenaga kerja nasional;
- f. mewujudkan tanggung jawab Pemerintah Daerah Kabupaten dalam upaya perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja;
- g. mewujudkan jaminan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi setiap tenaga kerja untuk memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama dalam memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi;
- h. memberikan jaminan perlindungan hukum dan kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban Pengusaha dan tenaga kerja;
- i. memberikan jaminan perlindungan hukum, pengupahan, dan kesejahteraan bagi tenaga kerja;

- j. memberikan jaminan kepastian hukum dan sebagai landasan hukum bagi Pemerintah Daerah Kabupaten dalam penyelenggaraan Perpanjangan Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan penerimaan Pembayaran DKPTKA;
- k. memberikan pelayanan dan/atau memfasilitasi serta melakukan pembinaan terkait dengan hubungan kerja dan persyaratan kerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja;
- l. meminimalisir atau mencegah secara dini terjadinya permasalahan di bidang ketenagakerjaan seperti mogok kerja, unjuk rasa, dan penutupan perusahaan; dan
- m. mewujudkan kondisi ketenagakerjaan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan dalam mendukung pembangunan ketenagakerjaan di Daerah Kabupaten.

4. Materi Pokok

Dalam tataran normatif, dijelaskan bahwa Materi Pokok yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan yang jenis dan hierarkinya di bawah Undang-Undang secara mutatis mutandis berpedoman pada materi pokok yang diatur dalam Undang-Undang. Pembagian materi pokok ke dalam buku, bab, bagian, atau paragraf dilakukan menurut kriteria yang dijadikan dasar pembagian.¹³⁰

¹³⁰ Lampiran II angka 111 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Adapun konsep awal materi muatan pokok pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang dituangkan ke dalam Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, antara lain sebagai berikut:

1. Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan

1) Perencanaan Tenaga Kerja Makro dan Perencanaan Tenaga Kerja Mikro

Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan di Daerah Kabupaten, Pemerintah Daerah Kabupaten menetapkan kebijakan dan menyusun PTK Kabupaten. PTK Kabupaten terdiri atas: PTK Makro; dan PTK Mikro. PTK Kabupaten disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi: penduduk dan tenaga kerja; kesempatan kerja; pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja; produktivitas tenaga kerja; hubungan industrial; kondisi lingkungan kerja; pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan jaminan sosial tenaga kerja. Informasi ketenagakerjaan diperoleh dari Pemerintah Daerah Kabupaten atau swasta.

Penyusunan PTK Makro dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Penyusunan PTK Makro diperlukan informasi ketenagakerjaan dan informasi terkait lainnya. PTK Makro, bertujuan untuk: menyediakan tenaga kerja yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa; dan mempermudah pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan yang meliputi, perluasan

kesempatan kerja, peningkatan pendayagunaan tenaga kerja, peningkatan kualitas tenaga kerja, peningkatan produktivitas tenaga kerja, dan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

Tahapan kegiatan PTK Makro meliputi: penghitungan persediaan, kebutuhan, dan neraca tenaga kerja; pembentukan tim; pelaporan hasil pelaksanaan RTK Makro; pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro; pelaksanaan evaluasi hasil pemantauan; dan pembinaan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro.

Penghitungan persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja, dipergunakan untuk menyusun PTK Makro, yang meliputi penyusunan perkiraan dan perencanaan: persediaan tenaga kerja; kebutuhan akan tenaga kerja; keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja; dan penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.

Tahapan kegiatan PTK Makro menghasilkan RTK Makro. RTK Makro sebagai hasil dari PTK Makro paling sedikit memuat informasi tentang: persediaan tenaga kerja; kebutuhan tenaga kerja; neraca tenaga kerja; dan arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan. RTK Makro disusun dengan sistematika sebagai berikut: pendahuluan; kondisi ketenagakerjaan; perkiraan dan perencanaan persediaan tenaga kerja; perkiraan dan perencanaan kebutuhan akan tenaga kerja; perkiraan dan perencanaan keseimbangan antara

persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja; arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan; dan penutup.

RTK Makro disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun. RTK Makro dilakukan evaluasi untuk disesuaikan dengan kondisi lingkungan strategis yang mempengaruhi. Evaluasi dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Pelaksanaan PTK Makro meliputi kegiatan: sosialisasi; pencapaian sasaran; pemantauan; evaluasi; penyesuaian sasaran; dan pelaporan hasil pelaksanaan RTK Makro. Ketentuan lebih lanjut mengenai PTK Makro diatur dalam Peraturan Bupati.

Penyusunan PTK Mikro, dimaksudkan untuk: mendayagunakan pegawai secara optimal dan produktif; mendukung pencapaian kinerja pegawai dan perusahaan yang tinggi; memudahkan pencapaian visi dan misi perusahaan; membatasi timbulnya permasalahan di perusahaan; menjamin kelangsungan dan pengembangan perusahaan; dan memperluas kesempatan kerja.

PTK Mikro bertujuan untuk: menjamin kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan melalui pelaksanaan program kepegawaian yang terarah; dan menjamin perlindungan pegawai, hubungan industrial yang harmonis, peningkatan kesejahteraan pegawai dan keluarganya, dan menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya.

Penyusunan PTK Mikro diarahkan untuk menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya. PTK Mikro penyusunannya dilakukan oleh: Badan Usaha Milik Daerah; perusahaan swasta; dan lembaga swasta lainnya. Pelaksanaan penyusunan PTK Mikro dilakukan oleh unit kerja yang mempunyai tugas dan fungsi di bidang kepegawaian atau unit lain di perusahaan yang diberikan tanggung jawab untuk melaksanakan penyusunan PTK Mikro. Penyusunan PTK Mikro ditandatangani oleh pimpinan perusahaan.

RTK Mikro sebagai hasil dari PTK Mikro paling sedikit memuat informasi tentang: persediaan pegawai; kebutuhan pegawai; neraca pegawai; dan program kepegawaian. Penyusunan RTK Mikro menggunakan cara: pengolahan data kepegawaian; perkiraan dan perencanaan persediaan pegawai; perkiraan dan perencanaan kebutuhan pegawai; perkiraan dan perencanaan neraca pegawai; dan penyusunan program kepegawaian. Penyusunan RTK Mikro disusun dengan sistematika sebagai berikut: pendahuluan; kondisi perusahaan; perkiraan dan perencanaan persediaan pegawai; perkiraan dan perencanaan kebutuhan pegawai; perkiraan dan perencanaan neraca pegawai; program kepegawaian; dan penutup. Penyusunan RTK Mikro disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun. Setiap tahun RTK Mikro dilakukan penilaian untuk disesuaikan dengan perkembangan perusahaan. Ketentuan lebih lanjut mengenai PTK Mikro diatur dalam Peraturan Bupati.

2) Informasi Ketenagakerjaan

Pemerintah Daerah Kabupaten melakukan pengelolaan informasi ketenagakerjaan, serta pembangunan dan pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan di Daerah Kabupaten. Pengelolaan informasi ketenagakerjaan meliputi kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyimpanan, penyajian, dan penyebarluasan informasi ketenagakerjaan secara akurat, lengkap dan berkesinambungan. Pengelolaan informasi ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Ketentuan lebih lanjut mengenai pengelolaan informasi ketenagakerjaan, serta pembangunan dan pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Bupati.

Jenis Informasi Ketenagakerjaan terdiri atas: informasi ketenagakerjaan umum; informasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja; informasi penempatan tenaga kerja; informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja; dan informasi hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja. Informasi Ketenagakerjaan Umum, meliputi: penduduk; tenaga kerja; angkatan kerja; penduduk yang bekerja; dan penganggur. Informasi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, meliputi: standar kompetensi kerja; lembaga pelatihan; asosiasi profesi; tenaga kepelatihan; lulusan pelatihan; kebutuhan pelatihan; sertifikasi tenaga kerja; jenis pelatihan; dan tingkat produktivitas. Informasi Penempatan Tenaga Kerja,

meliputi: kesempatan kerja; pencari kerja; lowongan kerja lembaga penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri; dan penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri. Informasi Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja meliputi: usaha mandiri; tenaga kerja mandiri; tenaga kerja sukarela; teknologi padat karya; dan teknologi tepat guna. Informasi Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja, meliputi: pengupahan; perusahaan; kondisi dan lingkungan kerja; serikat pekerja/serikat buruh; asosiasi pengusaha; perselisihan hubungan industrial; pemogokan; penutupan perusahaan; pemutusan hubungan kerja; jaminan sosial dan asuransi tenaga kerja; kecelakaan kerja; keselamatan dan kesehatan kerja; penindakan pelanggaran; pengawasan ketenagakerjaan; dan fasilitas kesejahteraan.

Informasi Ketenagakerjaan disajikan dalam bentuk: tabel; grafik; peta; dan narasi. Informasi Ketenagakerjaan dipublikasikan dalam bentuk: cetakan; dan/atau media elektronik. Ketentuan lebih lanjut mengenai klasifikasi dan karakteristik data dari jenis informasi ketenagakerjaan serta pedoman penyajian Informasi Ketenagakerjaan dan publikasi Informasi Ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Bupati.

Informasi Ketenagakerjaan dapat diperoleh dari sumber antara lain: instansi vertikal di Daerah Kabupaten; instansi Pemerintah Daerah Kabupaten; BUMD; perguruan tinggi; lembaga swadaya masyarakat; perusahaan swasta; asosiasi pengusaha; dan serikat pekerja/serikat buruh. Selain sumber informasi informasi ketenagakerjaan dapat

diperoleh melalui kegiatan survei, media cetak dan elektronik.

Informasi ketenagakerjaan pengumpulannya dilakukan secara langsung dan tidak langsung, baik konvensional maupun elektronik, secara berkala dan insidental. Cara penyampaian informasi ketenagakerjaan dari perusahaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Informasi Ketenagakerjaan yang telah dikumpulkan, diolah dengan menggunakan metoda statistika atau metoda lainnya, baik secara manual maupun komputasi sesuai dengan peruntukannya. Ketentuan lebih lanjut mengenai pedoman penggunaan metoda statistika diatur dalam Peraturan Bupati. Informasi Ketenagakerjaan yang dikumpulkan dan diolah disimpan dalam sistem database.

Pengguna dapat memperoleh Informasi Ketenagakerjaan pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Pengguna dapat memperoleh informasi ketenagakerjaan sesuai dengan kebutuhannya, kecuali informasi yang bersifat rahasia. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan berwenang untuk menolak permintaan informasi ketenagakerjaan dari pengguna, yang tidak sesuai dengan kebutuhannya, dan/atau informasi ketenagakerjaan yang bersifat rahasia. Untuk memperoleh Informasi Ketenagakerjaan pengguna tidak dipungut biaya.

2. Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam hubungan kerja dan/atau di luar hubungan kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

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.

Pelatihan Kerja bertujuan untuk: mewujudkan pelatihan kerja nasional yang efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja; memberikan arah dan pedoman dalam penyelenggaraan, pembinaan, dan pengendalian pelatihan kerja; dan mengoptimalkan pendayagunaan dan pemberdayaan seluruh sumber daya pelatihan kerja.

Prinsip dasar Pelatihan Kerja dilaksanakan, sebagai berikut: berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan Sumber Daya Manusia; berbasis pada kompetensi kerja; tanggung jawab bersama antara dunia usaha, Pemerintah Daerah Kabupaten, dan masyarakat; bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat; dan diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

Program Pelatihan Kerja disusun berdasarkan SKKNI, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus. Program Pelatihan Kerja dapat disusun secara berjenjang atau tidak berjenjang. Program pelatihan kerja yang disusun secara berjenjang mengacu pada jenjang KKNI. Program pelatihan kerja yang tidak berjenjang disusun berdasarkan unit kompetensi atau kelompok unit kompetensi. Ketentuan lebih lanjut mengenai Program Pelatihan Kerja diatur dalam Peraturan Bupati.

Pelatihan Kerja diselenggarakan dengan metode Pelatihan Kerja yang relevan, efektif, dan efisien dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja. Penyelenggaraan Pelatihan Kerja harus didukung dengan: sarana dan prasarana yang memenuhi persyaratan untuk menjamin tercapainya standar kompetensi kerja; dan tenaga kepelatihan yang memenuhi persyaratan kualifikasi kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya. Kualifikasi Kompetensi Tenaga Kepelatihan meliputi: kompetensi teknis; pengetahuan; dan sikap kerja. Ketentuan lebih lanjut mengenai Sarana dan Prasarana yang memenuhi persyaratan dan persyaratan kualifikasi kompetensi tenaga kepelatihan diatur dalam Peraturan Bupati.

Metode Pelatihan Kerja dapat berupa: pelatihan di tempat kerja; dan/atau pelatihan di LPK. Metode Pelatihan Kerja berupa Pelatihan Kerja di tempat kerja diselenggarakan dengan cara Pemagangan. Metode Pelatihan Kerja berupa Pelatihan di Tempat Kerja dan/atau di LPK huruf a dan huruf b, diselenggarakan oleh LPK.

LPK, terdiri atas: LPK Pemerintah Daerah Kabupaten; LPK Swasta; atau LPK Perusahaan. Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja. LPK Pemerintah Daerah Kabupaten dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan swasta. LPK Pemerintah Daerah Kabupaten, yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja, wajib mendaftarkan pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

LPK Swasta yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi masyarakat umum, wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pelayanan perizinan terpadu satu pintu. LPK Swasta berhak untuk mendapatkan kemudahan dalam bentuk pendampingan dan bimbingan pengurusan kompetensi LPK maupun Sertifikasi Peserta Pelatihan Kerja. Bagi LPK Swasta yang terdapat penyertaan modal asing, Perizinan Berusaha diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

LPK Perusahaan yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja, wajib mendaftarkan pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Penyelenggaraan Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh LPK Pemerintah Daerah Kabupaten, LPK Swasta, dan LPK Perusahaan dilaksanakan dengan berpedoman atau sesuai dengan Sistem Pelatihan Kerja yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia. Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas berhak untuk mengikuti Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh LPK Pemerintah Daerah Kabupaten, LPK Swasta, dan/atau LPK Perusahaan. Pelaksanaan Pelatihan Kerja bagi Penyandang Disabilitas dapat dilakukan secara khusus bagi tenaga kerja Penyandang Disabilitas atau bersama-sama Dengan peserta pelatihad kerja lainnya. Pelatihan Kerja bagi Penyandang Disabilitas dilaksanakan oleh instruktur dan tenaga pelatihan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Pelatihan Kerja bagi Penyandang Disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitas, dan kemampuan tenaga kerja Penyandang Disabilitas yang bersangkutan.

LPK Pemerintah Daerah Kabupaten, LPK Swasta, dan/atau LPK Perusahaan yang peserta pelatihannya terdapat tenaga kerja Penyandang Disabilitas, harus menerapkan persyaratan dan metode latihan kerja yang telah ditetapkan, serta fasilitas pelatihan yang disesuaikan dengan jenis derajat disabilitas dan kemampuan tenaga kerja Penyandang Disabilitas.

Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti Pelatihan Kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Untuk dapat mengikuti Pelatihan Kerja Peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat Program Pelatihan Kerja yang akan diikuti. Ketentuan lebih lanjut

mengenai persyaratan Peserta Pelatihan Kerja diatur dalam Peraturan Bupati.

Peserta Pelatihan Kerja bagi tenaga kerja Penyandang Disabilitas dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan kebutuhan.

Tenaga Kerja yang telah selesai mengikuti Program Pelatihan Kerja pada LPK Pemerintah Daerah Kabupaten, LPK Swasta, atau LPK Perusahaan berhak mendapatkan Sertifikat Pelatihan Kerja dan/atau Sertifikat Kompetensi Kerja. Sertifikat Pelatihan Kerja diberikan oleh LPK kepada Peserta Pelatihan yang dinyatakan lulus sesuai dengan Program Pelatihan Kerja yang diikuti. Sertifikat Kompetensi Kerja diberikan oleh BNSP kepada lulusan pelatihan dan/atau tenaga kerja berpengalaman setelah lulus uji kompetensi. Ketentuan mengenai pemberian Sertifikasi Pelatihan Kerja dan/atau Sertifikasi Kompetensi Kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas yang telah mengikuti Program Pelatihan Kerja berhak mendapat Sertifikat Pelatihan Kerja. Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dapat mengikuti uji kompetensi untuk mendapat Sertifikat Kompetensi Kerja. Ketentuan mengenai tata cara pemberian Sertifikat Pelatihan Kerja dan/atau Sertifikat Kompetensi Kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

3. Pemagangan

Pemagangan, terdiri atas: Pemagangan di Luar Negeri; dan Pemagangan di Dalam Negeri.

Pemagangan di Luar Negeri dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri.

Pemagangan di Dalam Negeri dilaksanakan oleh Penyelenggara Pemagangan. Penyelenggara Pemagangan dilarang mengikutsertakan Peserta Pemagangan yang telah mengikuti Pemagangan di Dalam Negeri pada Program, Jabatan, dan/atau Kualifikasi yang sama.

Peserta Pemagangan di Dalam Negeri, terdiri atas: Pencari Kerja; atau Pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya. Peserta Pemagangan di Dalam Negeri harus memenuhi persyaratan.

Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri dilaksanakan atas dasar Perjanjian Pemagangan. Perjanjian Pemagangan memuat: hak dan kewajiban peserta Pemagangan; hak dan kewajiban Penyelenggara Pemagangan; program Pemagangan; jangka waktu Pemagangan; dan besaran uang saku. Perjanjian Pemagangan harus disahkan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Pemagangan di Dalam Negeri yang diselenggarakan tanpa Perjanjian Pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta Pemagangan berubah menjadi pekerja Perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal terjadi perubahan status peserta

Pemagangan menjadi pekerja Perusahaan Penyelenggara Pemagangan wajib memberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama terhitung sejak menjadi peserta Pemagangan.

Setiap tahapan dalam proses penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri dilakukan tanpa dipungut biaya kepada Peserta Pemagangan.

Perusahaan yang akan menyelenggarakan Pemagangan di Dalam Negeri harus mengajukan surat permohonan tertulis kepada Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, untuk memperoleh persetujuan penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Waktu penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri disesuaikan dengan jam kerja di Perusahaan. Waktu penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri tidak diperbolehkan dilaksanakan pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh Pemerintah. Jangka waktu pelaksanaan Pemagangan di Dalam Negeri, dibatasi paling lama 1 (satu) tahun. Dalam hal untuk mencapai kualifikasi kompetensi tertentu yang memerlukan waktu pelaksanaan Pemagangan di Dalam Negeri lebih dari 1 (satu) tahun, dituangkan ke dalam Perjanjian Pemagangan baru. Perjanjian Pemagangan baru wajib dilaporkan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Untuk meningkatkan kelancaran penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, pelaksanaan penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri dibentuk jejaring Pemagangan. Jejaring Pemagangan merupakan forum komunikasi atau wadah yang beranggotakan unsur dari Perusahaan, Pemerintah Daerah Kabupaten, asosiasi, LPK, dan para pemangku kepentingan lainnya untuk memfasilitasi penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Peserta Pemagangan yang telah menyelesaikan seluruh proses Pemagangan dapat mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat kompetensi kerja. Peserta Pemagangan yang telah memperoleh sertifikat Pemagangan dapat: direkrut langsung sebagai pekerja oleh Perusahaan yang melaksanakan Pemagangan; bekerja pada Perusahaan yang sejenis; atau melakukan usaha mandiri atau wirausaha. Penyelenggaraan Pemagangan bagi Peserta Pemagangan Penyandang Disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan khusus peserta Pemagangan penyandang disabilitas. Ketentuan lebih lanjut mengenai Pemagangan di Dalam Negeri diatur dengan Peraturan Bupati.

4. Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas Tenaga Kerja, meliputi: Promosi Produktivitas; Peningkatan Produktivitas; Pengukuran Produktivitas; dan Pemeliharaan Produktivitas. Bupati berwenang melaksanakan Promosi Produktivitas, Peningkatan Produktivitas, Pengukuran Produktivitas, dan Pemeliharaan Produktivitas, di Daerah Kabupaten.

Promosi Produktivitas ditujukan untuk memberikan pemahaman dan penyebarluasan konsepsi produktivitas kepada masyarakat, dunia usaha, dan instansi pemerintah guna meningkatkan kesadaran dan membangun komitmen kegiatan peningkatan produktivitas. Promosi Produktivitas diselenggarakan dengan prinsip konsepsional, sistematis, konsisten, dan berkelanjutan. Promosi Produktivitas dapat dilaksanakan melalui kegiatan: penyelenggaraan forum seminar, workshop, symposium, dialog, dan konvensi; penyebarluasan informasi melalui media cetak/ elektronik; penyelenggaraan Bulan Mutu dan Produktivitas; dan/atau pemberian anugerah produktivitas dan kualitas. Promosi Produktivitas harus melibatkan peran serta dunia usaha dan masyarakat.

Peningkatan Produktivitas diselenggarakan dengan prinsip relevan, efektif, efisien, terukur, ramah lingkungan, dan berkelanjutan. Peningkatan Produktivitas dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, peningkatan kualitas sumber daya manusia, inovasi teknologi, dan pengembangan manajemen. Peningkatan Produktivitas dilakukan pada skala mikro dan makro. Peningkatan Produktivitas dilaksanakan melalui kegiatan: pendidikan dan pelatihan; bimbingan teknis dan konsultasi; pengembangan Inovasi; atau kerja sama kelembagaan. Peningkatan Produktivitas harus melibatkan peran serta dunia usaha dan masyarakat.

Pengukuran Produktivitas meliputi: pengukuran produktivitas individu; pengukuran produktivitas mikro; dan pengukuran produktivitas makro.

Pengukuran Produktivitas Individu dilakukan pada orang per orang yang bekerja di perusahaan, instansi pemerintah, atau kelompok masyarakat. Pengukuran Produktivitas Mikro, dilakukan pada skala perusahaan, Perangkat Daerah, atau kelompok masyarakat. Pengukuran Produktivitas Makro dilakukan pada skala Daerah Kabupaten. Pengukuran Produktivitas diselenggarakan dengan prinsip valid, reliabel, akurat, objektif, dan akuntabel.

Pemeliharaan Produktivitas meliputi: a. pembakuan teknik dan metode peningkatan produktivitas; b. pelestarian penggunaan teknik dan metode peningkatan produktivitas. Dalam rangka menjaga mutu pemeliharaan, perlu dilakukan pembudayaan produktivitas. Pembudayaan produktivitas diselenggarakan dengan prinsip disiplin, konsisten, dan berkelanjutan.

Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan kegiatan promosi, peningkatan, pengukuran, dan pemeliharaan produktivitas diatur dengan Peraturan Bupati.

5. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan Tenaga Kerja di Daerah Kabupaten dilaksanakan dalam satu kesatuan Pasar Kerja Nasional dan/atau Daerah. Penempatan Tenaga Kerja diarahkan untuk menempatkan Tenaga Kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penye

diaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Pemerintah Daerah Kabupaten memiliki wewenang dan tugas dalam Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja. Wewenang dalam Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja meliputi: Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten; Penerbitan Izin LPTKS di Daerah Kabupaten; dan Pengelolaan IPK di Daerah Kabupaten. Dalam melaksanakan wewenang Pemerintah Daerah Kabupaten mempunyai tugas melakukan layanan Antarkerja. Layanan Antarkerja terdiri atas: IPK; Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan; dan Perantaraan Kerja. Selain melaksanakan tugas Pemerintah Daerah Kabupaten melakukan pembinaan terhadap pelayanan Antarkerja di tingkat Kecamatan dengan menyiapkan sumber daya manusia pelayanan Antarkerja. Selain melaksanakan tugas Pemerintah Daerah Kabupaten melakukan penerbitan Tanda Daftar BKK.

Penempatan Tenaga Kerja bertujuan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi keahlian, keterampilan, minat, bakat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja bersifat terpadu dalam 1 (satu) sistem Penempatan Tenaga Kerja yang meliputi: Pencari Kerja; Lowongan Pekerjaan; IPK; Mekanisme Antarkerja; dan Kelembagaan Penempatan Tenaga Kerja.

Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas: terbuka; bebas; obyektif; dan adil dan setara tanpa diskriminasi.

Penempatan Tenaga Kerja terdiri atas: penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja, terdiri atas: Pemerintah Daerah Kabupaten; dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta.

Penempatan Tenaga Kerja oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dilakukan dengan memberikan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur: pencari kerja; lowongan pekerjaan; informasi pasar kerja; mekanisme antar kerja; dan kelembagaan penempatan tenaga kerja. Unsur sistem Penempatan Tenaga Kerja dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya Penempatan Tenaga Kerja.

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja memiliki fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dalam melaksanakan fungsi pelayanan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas: pelayanan IPK; pelayanan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan; dan pelayanan Perantaraan Kerja. Pelayanan IPK meliputi: informasi Pencari Kerja; lowongan pekerjaan; dan Penempatan Tenaga Kerja. Informasi Pencari Kerja memuat: nama, alamat, umur, dan jenis kelamin; dan pendidikan dan Kompetensi Kerja. Informasi lowongan pekerjaan, memuat: jumlah lowongan pekerjaan; jenis pekerjaan; jenis jabatan dan syarat-syarat jabatan; tempat kerja, kondisi kerja, dan waktu kerja; upah, jaminan sosial, dan tunjangan lainnya; jenis kelamin

dan usia; pendidikan dan/atau Kompetensi Kerja; dan jangka waktu pemenuhan permintaan tenaga kerja. Informasi lowongan pekerjaan bersifat terbuka dan dapat diketahui oleh setiap Pencari Kerja.

Penyajian dan penyebaran pelayanan IPK wajib dilakukan melalui: media online; papan pengumuman; media cetak; media elektronik; dan/atau media lainnya. Pelayanan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan, diberikan kepada Pencari Kerja melalui pelayanan IPK, dan wawancara. Pelayanan Perantara Kerja meliputi: pelayanan kepada Pencari Kerja; pelayanan kepada Pemberi Kerja; pencarian lowongan pekerjaan; pencocokan antara Pencari Kerja dengan lowongan pekerjaan; Penempatan Tenaga Kerja di dalam dan luar hubungan kerja; tindak lanjut Penempatan Tenaga Kerja; dan pelaporan Penempatan Tenaga Kerja secara berkala. Penempatan Tenaga Kerja di luar hubungan kerja, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai penempatan tenaga kerja di luar hubungan kerja.

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja oleh Pemerintah Daerah Kabupaten dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja oleh Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta, dilaksanakan oleh LPTKS.

Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dilakukan melalui proses penempatan individual berdasarkan penerapan alat baik reguler maupun khusus dan teknik penyesuaian bagi tenaga kerja Penyandang Disabilitas ke jabatan atau pekerjaan

yang sesuai. Proses Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas menggunakan teknik analisa syarat fisik atau mental. Teknik analisa meliputi upaya atau aktivitas fisik dan faktor kondisi dan jabatan atau pekerjaan serta analisa kualifikasi tenaga kerja Penyandang Disabilitas. Analisa kualifikasi tenaga kerja Penyandang Disabilitas paling sedikit meliputi: kemampuan fisik; kemampuan emosional (stabilitas emosi); bakat yang dimiliki; keterampilan yang dimiliki; kepribadian; minat; dan pendidikan.

Penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja Penyandang Disabilitas dapat dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten dan/atau Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta.

Pengusaha harus melaporkan penerimaan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas yang dipekerjakan diperusahaannya kepada Bupati melalui Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Pelaksana penempatan tenaga kerja dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu. Ketentuan lebih lanjut mengenai pemungutan biaya penempatan tenaga kerja diatur dengan Peraturan Bupati.

Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dalam penyelenggaraan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang menempatkan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas wajib memenuhi Perizinan

Berusaha. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara Perizinan Berusaha diatur dengan Peraturan Bupati.

Penempatan Tenaga Kerja selain dilakukan oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dapat dilakukan oleh BKK. BKK dilarang menempatkan: tenaga kerja di luar alumninya; dan/atau tenaga kerja ke luar negeri. BKK dibentuk pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja. Penempatan Tenaga Kerja oleh BKK diperuntukkan bagi alumni dari satuan pendidikan menengah, satuan Pendidikan tinggi dan LPK yang bersangkutan. Pembentukan BKK ditetapkan dengan keputusan kepala satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja serta didaftarkan kepada Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Ketentuan lebih lanjut mengenai BKK diatur dengan Peraturan Bupati.

Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dapat dilakukan secara manual atau melalui online system yang terintegrasi dengan sistem Penempatan Tenaga Kerja nasional melalui SISNAKER Terpadu.

Pencari Kerja yang akan bekerja di dalam negeri atau di luar negeri harus mendaftar pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau di kecamatan sesuai dengan domisili untuk mendapatkan Kartu Tanda Bukti Pendaftaran Pencari Kerja. Untuk memperoleh Kartu Tanda Bukti Pendaftaran Pencari Kerja Pencari Kerja mengajukan permohonan kepada Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Pencari Kerja dapat memperoleh kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja di luar domisilinya. Kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja dan/atau berlaku secara nasional. Kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja dapat diperpanjang. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara permohonan Kartu Tanda Bukti Pendaftaran Pencari Kerja dan Perpanjangan Kartu Tanda Bukti Pendaftaran Pencari Kerja diatur dalam Peraturan Bupati.

Pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja dapat merekrut sendiri atau melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, LPTKS, dan BKK. Pemberi Kerja yang membutuhkan tenaga kerja melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, LPTKS, dan BKK harus melalui Antarkerja.

Pemberi Kerja yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara manual atau melalui online sistem kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan memberikan Surat Pengantar Kerja setelah Pencari Kerja mencari dan/atau menerima informasi lowongan pekerjaan dari Pemberi Kerja. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian Surat Pengantar Kerja diatur dalam Peraturan Bupati.

LPTKS yang melakukan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja melalui sistem AKL di Daerah Kabupaten, wajib: melaporkan job order dari Pemberi Kerja kepada Perangkat

Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan; melibatkan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dalam proses rekrutmen tenaga kerja; mengesahkan perjanjian kerja pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan; dan melaporkan Penempatan Tenaga Kerja secara manual atau melalui online sistem kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Ketentuan lebih lanjut mengenai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja melalui sistem AKL di Daerah Kabupaten diatur dengan Peraturan Bupati.

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja wajib melaksanakan Orientasi Pra Pemberangkatan. Orientasi Pra Pemberangkatan berisi penjelasan mengenai: perjanjian kerja; kondisi lingkungan kerja, budaya kerja, dan kebiasaan penduduk/masyarakat di daerah tujuan penempatan; dan mental, disiplin, dan etos kerja. Dalam hal orientasi pra pemberangkatan dilakukan oleh LPTKS atau BKK, wajib dilaksanakan secara bersama dengan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Ketentuan lebih lanjut mengenai Orientasi Pra Pemberangkatan diatur dalam Peraturan Bupati.

Pameran Kesempatan Kerja (Job Fair) di Daerah Kabupaten diselenggarakan oleh: Kementerian/instansi pemerintah; Dinas Provinsi; Perangkat Daerah Kabupaten; LPTKS; BKK; atau lembaga berbadan hukum.

Penyelenggara Pameran Kesempatan Kerja (Job Fair), dilarang melakukan pungutan biaya dalam bentuk apapun kepada

Pencari Kerja. Pameran Kesempatan Kerja (Job Fair) yang diselenggarakan oleh LPTKS, BKK, dan lembaga berbadan hukum wajib memperoleh persetujuan dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pelayanan perizinan terpadu satu pintu dan penanaman modal, dan/atau Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian persetujuan Pameran Kesempatan Kerja (Job Fair) diatur dalam Peraturan Bupati.

Penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri dilaksanakan oleh: Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia; Perusahaan untuk kepentingan perusahaan sendiri; dan Pekerja Migran Indonesia Perseorangan.

Penyelenggaraan Penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai tata cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

6. Perluasan Kesempatan Kerja

Pemerintah Daerah Kabupaten dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja. Pemerintah Daerah Kabupaten dan masyarakat bersama-sama mengawasi pelaksanaan kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja. Semua kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja. Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi

setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja

Pemerintah Daerah Kabupaten menetapkan kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di setiap sektor. Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja meliputi: kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di Dalam Hubungan Kerja; dan kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di Luar Hubungan Kerja. Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja didasarkan atas Perencanaan Tenaga Kerja daerah di setiap sektor sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ketentuan lebih lanjut mengenai Perencanaan Tenaga Kerja Daerah di setiap sektor ditetapkan dalam Peraturan Bupati.

Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di Dalam Hubungan Kerja diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan Perluasan Kesempatan Kerja. Untuk menciptakan dan mengembangkan Perluasan Kesempatan Kerja Pemerintah Daerah memberikan kemudahan investasi. Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di Dalam Hubungan Kerja dilaksanakan oleh: BUMD; dan Badan Usaha Milik Swasta. Dalam melaksanakan kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja BUMD, dan Badan Usaha Milik Swasta menetapkan Program dan Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja di Dalam Hubungan Kerja. Program dan Kegiatan harus menyerap tenaga kerja. Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di Dalam Hubungan Kerja diatur dalam Peraturan Bupati.

Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di Luar Hubungan Kerja dilakukan dalam bentuk Program Kewirausahaan. Program Kewirausahaan dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, sistem padat karya, tenaga kerja sukarela, dan/atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pemerintah Daerah Kabupaten memfasilitasi pelaksanaan Pola dalam Program Kewirausahaan melalui kegiatan: permodalan; penjaminan; pendampingan; pelatihan; konsultasi; bimbingan teknis; dan/atau penyediaan data dan informasi.

Lembaga Keuangan Bank dan Lembaga Keuangan Bukan Bank memberikan kemudahan dan fasilitasi kepada masyarakat yang dapat menciptakan atau memperluas kesempatan kerja berupa fasilitas kredit dan/atau fasilitas penjaminan kredit.

BUMD, Swasta dan Kelembagaan Masyarakat berkewajiban melaporkan secara tertulis Perluasan Kesempatan Kerja kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Laporan dipergunakan sebagai dasar bagi Pemerintah Daerah Kabupaten untuk menetapkan kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaporan diatur dalam Peraturan Bupati.

7. Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Setiap Pemberi Kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia. Dalam hal jabatan belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA. Penggunaan

TKA dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri.

Pemberi Kerja TKA, meliputi: instansi Pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional; kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia; perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia; badan hukum dalam bentuk perseroan terbatas atau yayasan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang; lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan; usaha jasa impresariat; dan badan usaha sepanjang diperbolehkan oleh undang-undang untuk menggunakan TKA. Perseroan terbatas dikecualikan untuk perseroan terbatas yang berbentuk badan hukum perorangan.

Setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh Pemerintah Pusat. Dalam hal Pemberi Kerja TKA akan mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA lain, masing-masing Pemberi Kerja TKA wajib memiliki Pengesahan RPTKA. Pemberi Kerja TKA wajib mempekerjakan TKA sesuai dengan Pengesahan RPTKA.

Pemberi Kerja TKA wajib: menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA; melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan memulangkan TKA ke negara asalnya setelah perjanjian kerjanya berakhir. Selain kewajiban Pemberi Kerja TKA

Pemberi Kerja TKA wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA. Ketentuan tidak berlaku bagi: direksi dan komisaris; kepala kantor perwakilan; pembina, pengurus, dan pengawas yayasan; dan TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan bersifat sementara.

Pemberi Kerja TKA wajib mendaftarkan TKA dalam program jaminan sosial nasional bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan atau program asuransi pada perusahaan asuransi bagi TKA yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan. Program asuransi bagi TKA yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan paling sedikit menjamin perlindungan untuk jenis risiko kecelakaan kerja.

Pemberi Kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA. Pemberi Kerja TKA dilarang: mempekerjakan TKA rangkap jabatan dalam perusahaan yang sama; dan/atau mempekerjakan TKA pada jabatan yang mengurus personalia.

Pemberi Kerja TKA wajib membayar DKPTKA atas setiap TKA yang dipekerjakan. Pembayaran DKPTKA dilakukan sesuai dengan jangka waktu TKA bekerja di wilayah Indonesia. Pembayaran DKPTKA merupakan persyaratan Pengesahan RPTKA. Ketentuan mengenai besaran dan penggunaan DKPTKA dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kewajiban membayar DKPTKA tidak berlaku bagi: instansi Pemerintah; perwakilan negara asing; badan internasional; lembaga sosial; lembaga keagamaan; dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan. Jabatan tertentu di lembaga pendidikan yang dibebaskan pembayaran DKPTKA ditetapkan oleh Menteri setelah

mendapatkan masukan dari kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan.

Setiap TKA yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA di Indonesia wajib memiliki izin tinggal. Jenis dan tata cara pemberian izin tinggal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang keimigrasian.

Penunjukan tenaga kerja Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping TKA dilaksanakan untuk alih teknologi dan alih keahlian. Alih teknologi dan alih keahlian dilaksanakan melalui pendidikan dan/atau pelatihan kerja kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA sehingga memiliki kemampuan untuk mengimplementasikan teknologi yang dipergunakan oleh TKA dalam melaksanakan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA dapat dilaksanakan di dalam dan/atau di luar negeri. Tenaga Kerja Pendamping TKA yang mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja mendapat sertifikat pendidikan dan pelatihan kerja dan/atau sertifikat kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA di dalam negeri dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA dapat dilaksanakan oleh Pemberi Kerja TKA atau bekerja sama dengan lembaga pendidikan atau lembaga pelatihan bahasa Indonesia.

Ketentuan lebih lanjut mengenai Penggunaan Tenaga Kerja Asing diatur dengan Peraturan Bupati.

8. Hubungan Kerja

Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh. Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau tidak tertulis. Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perjanjian Kerja dibuat atas dasar: kesepakatan kedua belah pihak; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan batal demi hukum.

Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis paling sedikit memuat: nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; jabatan atau jenis pekerjaan; tempat pekerjaan; besarnya upah dan cara pembayarannya; syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja. Ketentuan dalam perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan. 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 tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan Perjanjian Kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab Pengusaha. Perjanjian Kerja berupa: PKWT; dan PKWTT.

PKWT didasarkan atas: jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Ketentuan lebih lanjut mengenai PKWT diatur dalam Peraturan Bupati.

PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Dalam hal PKWT dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku PKWT yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

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

PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut: pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; pekerjaan yang bersifat musiman; pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat

tetap. PKWT yang tidak memenuhi ketentuan demi hukum menjadi PKWTT. Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan PKWT, diatur dalam Peraturan Bupati.

PKWTT dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Dalam masa percobaan kerja pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian Kerja berakhir apabila: pekerja/buruh meninggal dunia; berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; selesainya suatu pekerjaan tertentu; adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian Kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja/ buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh. Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan

hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dalam hal PKWT berakhir pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh. Uang kompensasi diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang kompensasi kepada pekerja/buruh diatur dalam Peraturan Bupati.

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Dalam hal PKWTT dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan paling sedikit memuat keterangan: nama dan alamat pekerja/buruh; tanggal mulai bekerja; jenis pekerjaan; dan besarnya upah.

Hubungan kerja antara perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada PKWT atau PKWTT. PKWT atau PKWTT harus dibuat secara tertulis. Pelindungan pekerja/buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan,

syarat kerja, dan perselisihan yang timbul diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT, perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada. Persyaratan pengalihan perlindungan hak merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya. Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.

Perusahaan alih daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat. Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

9. Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan

Setiap Penyandang Disabilitas memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan, dan berhak ditempatkan di dalam jabatan atau pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitas.

Pengusaha wajib memberi kesempatan kerja bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas. Pengusaha yang akan mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas harus berdasarkan hasil analisa kualifikasi tenaga kerja penyandang Disabilitas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Penyandang Disabilitas. Analisa kualifikasi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas meliputi : kemampuan fisik; kemampuan emosional (stabilitas emosi); bakat yang dimiliki; keterampilan yang dimiliki; kepribadian; minat; dan Pendidikan.

Perusahaan yang berkedudukan di Daerah Kabupaten, wajib mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas, paling sedikit 1 (satu) orang Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas, bagi Perusahaan yang mempekerjakan 100 (seratus) orang pekerja, sesuai dengan persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan. Perusahaan yang berkedudukan di Daerah Kabupaten wajib mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas, paling sedikit 1 (satu) orang Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas, bagi Perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi dan mempekerjakan tenaga kerja kurang dari 100 (seratus) orang. Perusahaan yang berkedudukan di Daerah Kabupaten dan mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas wajib melaporkan penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak, dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan

kesehatan fisik, mental, dan sosial. Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan harus memenuhi persyaratan: izin tertulis dari orang tua atau wali; perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali; waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam; dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah; keselamatan dan kesehatan kerja; adanya hubungan kerja yang jelas; dan menerima upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ketentuan dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

Anak usia 15 (lima belas) tahun atau lebih dapat mengerjakan pekerjaan kecuali pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak. Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang. Anak paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun. Pekerjaan dapat dilakukan dengan syarat: diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya. Pengusaha yang mempekerjakan anak wajib memenuhi syarat : di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali; waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah. Ketentuan mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat diatur dalam Peraturan Bupati dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam hal anak dipekerjakan bersama dengan pekerja/buruh dewasa, tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa dan hak terpenuhi. Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.

Setiap orang atau perusahaan yang berkedudukan di Daerah Kabupaten, dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan yang terburuk. Pekerjaan yang terburuk meliputi: segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya; segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian; segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak. Jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. 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. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, wajib: memberikan makanan dan minuman bergizi;

dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi: 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Ketentuan waktu kerja tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/Buruh meliputi: istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat menerapkan waktu kerja yang kurang atau lebih. Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan mempunyai karakteristik: penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu; waktu kerja fleksibel; atau pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja. Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja lebih dari ketentuan, pelaksanaannya

sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh Menteri.

Pelaksanaan waktu kerja dan jam kerja bagi Pekerja/Buruh yang dipekerjakan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Pelaksanaan waktu kerja dan jam kerja bagi Pekerja/Buruh yang dipekerjakan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja lebih dari ketentuan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Ketentuan Waktu Kerja Lembur tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat: ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur. Kewajiban membayar Upah Kerja Lembur dikecualikan bagi Pekerja/Buruh dalam golongan jabatan tertentu. Pekerja/Buruh dalam golongan jabatan tertentu mempunyai tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan/atau pengendali jalannya Perusahaan dengan waktu kerja tidak dapat dibatasi dan mendapat Upah lebih tinggi. Pengaturan golongan jabatan tertentu diatur dalam Perjanjian

Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Apabila golongan jabatan tertentu tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama Pengusaha wajib membayar Upah Kerja Lembur.

Untuk melaksanakan Waktu Kerja Lembur harus ada perintah dari Pengusaha dan persetujuan dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan secara tertulis dan/atau melalui media digital. Perintah dan persetujuan dapat dibuat dalam bentuk daftar Pekerja/Buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh Pekerja/Buruh yang bersangkutan dan Pengusaha. Pengusaha harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama Pekerja/Buruh yang bekerja lembur dan lamanya Waktu Kerja Lembur.

Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh selama Waktu Kerja Lembur berkewajiban: membayar Upah Kerja Lembur; memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; dan memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih. Pemberian makanan dan minuman tidak dapat digantikan dalam bentuk uang. Ketentuan waktu kerja lembur berlaku untuk semua Perusahaan, kecuali bagi Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja wajib membayar Upah Kerja Lembur dengan ketentuan: untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali Upah sejam; dan untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali Upah sejam. Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh wajib membayar Upah Kerja

Lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan: perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut: jam pertama sampai dengan jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam; jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam; jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut: jam pertama sampai dengan jam kelima, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam; jam keenam, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan jam ketujuh, jam kedelapan, dan jam kesembilan, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam. Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh wajib membayar Upah Kerja Lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut: jam pertama sampai dengan jam kedelapan, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam; jam kesembilan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan jam kesepuluh, jam kesebelas, dan jam kedua belas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.

Perhitungan Upah Kerja Lembur didasarkan pada Upah bulanan. Cara menghitung Upah sejam yaitu $1/173$ (satu per seratus tujuh puluh tiga) kali Upah sebulan. Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan Upah Kerja Lembur 100% (seratus persen) dari

Upah. Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, apabila Upah pokok ditambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima persen) keseluruhan Upah maka dasar perhitungan Upah Kerja Lembur sama dengan 75% (tujuh puluh lima persen) dari keseluruhan Upah. Dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayar secara harian maka penghitungan besarnya Upah sebulan dilaksanakan dengan ketentuan: Upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima), bagi Pekerja/ Buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau Upah sehari dikalikan 21 (dua puluh satu), bagi Pekerja/ Buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, Upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir. Dalam hal Upah sebulan lebih rendah dari Upah minimum maka Upah sebulan yang digunakan untuk dasar perhitungan Upah Kerja Lembur yaitu Upah minimum yang berlaku di wilayah tempat Pekerja/Buruh bekerja.

Dalam hal Perusahaan telah melaksanakan pembayaran Upah Kerja Lembur dengan sebutan lain dan nilai perhitungan Upah Kerja Lembur sama dengan atau lebih baik maka perhitungan Upah Kerja Lembur tetap berlaku. Upah Kerja Lembur dengan sebutan lain dan nilai perhitungannya yang telah dilaksanakan oleh Perusahaan menjadi Upah Kerja Lembur sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini. Pelaksanaan pembayaran Upah Kerja Lembur diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang. Perusahaan tertentu merupakan Perusahaan yang dapat memberikan istirahat panjang dan pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pengusaha wajib memberi: waktu istirahat; dan cuti. Waktu istirahat wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi: istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Cuti yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Pelaksanaan cuti tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Selain waktu istirahat dan cuti perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 45 (empat puluh lima) hari sebelum saatnya melahirkan anak dan 45 (empat puluh lima) hari sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 45 (empat puluh lima) hari atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya apabila harus dilakukan selama waktu kerja. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat berhak mendapat upah penuh.

Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari libur resmi. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur.

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.

Pemerintah Daerah Kabupaten dan masyarakat bertanggung jawab dalam penyelenggaraan Kesehatan Kerja secara terpadu, menyeluruh, dan berkesinambungan. Penyelenggaraan Kesehatan Kerja meliputi upaya: pencegahan penyakit; peningkatan kesehatan; penanganan penyakit; dan pemulihan kesehatan. Upaya dilaksanakan sesuai dengan standar Kesehatan Kerja. Standar Kesehatan Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan Sistem Kesehatan Nasional dan kebijakan keselamatan dan Kesehatan Kerja nasional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penyelenggaraan Kesehatan Kerja ditujukan kepada setiap orang yang berada di Tempat Kerja. Penyelenggaraan Kesehatan Kerja wajib dipenuhi oleh Pengurus atau Pengelola Tempat Kerja dan Pemberi Kerja di semua Tempat Kerja.

Standar Kesehatan Kerja, terdiri atas: Standar Kesehatan dalam Upaya Pencegahan Penyakit; Standar Kesehatan dalam Upaya Peningkatan Kesehatan; Standar Kesehatan dalam Upaya Penanganan Penyakit; dan Standar Kesehatan dalam Upaya Pemulihan Kesehatan. Standar Kesehatan dalam Upaya Pencegahan Penyakit, meliputi: identifikasi, penilaian, dan pengendalian potensi bahaya kesehatan; pemenuhan persyaratan kesehatan lingkungan kerja; perlindungan kesehatan reproduksi;

pemeriksaan kesehatan; penilaian kelaikan bekerja; pemberian imunisasi dan/atau profilaksis bagi Pekerja berisiko tinggi; pelaksanaan kewaspadaan standar; dan surveilans Kesehatan Kerja. Standar Kesehatan Kerja dalam Upaya Peningkatan Kesehatan meliputi: peningkatan pengetahuan kesehatan; pembudayaan perilaku hidup bersih dan sehat; pembudayaan keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja; penerapan gizi kerja; dan peningkatan kesehatan fisik dan mental. Standar Kesehatan Kerja dalam Upaya Penanganan Penyakit meliputi: pertolongan pertama pada cedera dan sakit yang terjadi di Tempat Kerja; diagnosis dan tata laksana penyakit; dan penanganan kasus kegawatdaruratan medik dan/atau rujukan. Standar Kesehatan Kerja dalam Upaya Pemulihan Kesehatan meliputi: pemulihan medis; dan pemulihan kerja. Ketentuan lebih lanjut mengenai standar Kesehatan Kerja diatur dengan Peraturan Bupati.

Penyelenggaraan Kesehatan Kerja harus didukung oleh: sumber daya manusia; Fasilitas Pelayanan Kesehatan; peralatan Kesehatan Kerja; dan pencatatan dan pelaporan.

Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi. Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Hak Pekerja/Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja.

Pemerintah Daerah Kabupaten dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat. Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pengupahan meliputi: Upah minimum; struktur dan skala Upah; Upah kerja lembur; Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; bentuk dan cara pembayaran Upah; hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Kebijakan pengupahan ditujukan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penghasilan diperoleh dalam bentuk: Upah; dan pendapatan non-Upah.

Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal kesepakatan lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan

peraturan perundang-undangan. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.

Upah terdiri atas komponen: Upah tanpa tunjangan; Upah pokok dan tunjangan tetap; Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau Upah pokok dan tunjangan tidak tetap. Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap. Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap. Komponen Upah yang akan digunakan ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Persentase besaran Upah pokok dalam komponen Upah untuk jabatan atau pekerjaan tertentu, dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Upah ditetapkan berdasarkan: satuan waktu; dan/atau satuan hasil. Upah berdasarkan satuan waktu ditetapkan secara: per jam; harian; atau bulanan. Upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati. Penetapan besarnya Upah berdasarkan satuan waktu dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala Upah.

Dalam hal Upah di perusahaan menggunakan komponen Upah tanpa tunjangan, struktur dan skala Upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran Upah tanpa tunjangan. Dalam hal Upah di perusahaan terdiri atas komponen Upah pokok dan tunjangan, struktur dan skala Upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran Upah pokok.

Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas. Struktur dan skala Upah wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh secara perorangan. Struktur dan skala Upah yang diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh secara perorangan paling sedikit struktur dan skala Upah pada golongan jabatan sesuai dengan jabatan Pekerja/Buruh yang bersangkutan. Struktur dan skala Upah dilampirkan oleh Perusahaan pada saat mengajukan permohonan: pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama. Struktur dan skala Upah yang dilampirkan diperlihatkan kepada Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Ketentuan lebih lanjut mengenai Upah diatur dalam Peraturan Bupati.

Pendapatan non-Upah berupa tunjangan hari raya keagamaan. Selain tunjangan hari raya keagamaan Pengusaha dapat memberikan pendapatan non-Upah berupa: insentif; bonus; uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau uang servis pada usaha tertentu. Ketentuan lebih lanjut mengenai Pendapatan non-Upah diatur dalam Peraturan Bupati.

Upah Minimum merupakan Upah bulanan terendah yaitu: Upah tanpa tunjangan; atau Upah pokok dan tunjangan tetap. Dalam hal komponen Upah di Perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap, Upah pokok paling sedikit sebesar Upah minimum. Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum.

Upah Minimum berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan. Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala Upah. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan. Ketentuan upah minimum dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil. Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan. Kesepakatan upah paling sedikit sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah.

Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Ketentuan tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila: pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia; pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara; pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha; pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat; pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagai berikut : untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (persen) dari upah; untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah; untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh persen) dari upah; dan untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk

bekerja sebagai berikut: pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari; menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari. Pengaturan pelaksanaan ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Upah pekerja/buruh didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur. Hak lainnya dari pekerja/buruh didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dapat dibentuk Dewan Pengupahan. Dewan pengupahan terdiri atas unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar, dan akademisi. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara

pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan Kabupaten diatur dengan Peraturan Bupati.

Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Setiap Pemberi Kerja wajib mendaftarkan Pekerja/Buruh sebagai Peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dalam Program JKK, Program JKM, dan Program JHT pada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ketentuan mengenai Pendaftaran sebagai Pekerja/Buruh sebagai Peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai jaminan sosial tenaga kerja.

Pengusaha wajib mengikutsertakan Pekerja/Buruh sebagai Peserta dalam program JKP. Program JKP diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat Pekerja/Buruh kehilangan pekerjaan. Ketentuan mengenai pendaftaran Pekerja/Buruh sebagai Peserta dalam program JKP, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai jaminan sosial tenaga kerja.

Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Penyediaan fasilitas kesejahteraan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha produktif di perusahaan. Pemerintah Daerah Kabupaten, pengusaha, dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif. Pembentukan koperasi, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

10. Hubungan Industrial

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana: serikat pekerja/serikat buruh; organisasi pengusaha; lembaga kerja sama bipartit; lembaga kerja sama tripartit; peraturan perusahaan; perjanjian kerja bersama; peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.

Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, melaksanakan pola kemitraan dalam hubungan industrial di Perusahaan. Dalam melaksanakan hubungan industrial Pengusaha/Organisasi Pengusaha dan Pekerja/Buruh, dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh saling menghormati hak dan kewajiban agar tercipta iklim kerja yang harmonis.

Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha. Ketentuan mengenai organisasi pengusaha berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/ buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit. Lembaga kerja sama bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan. Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit dilaksanakan dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam hal jumlah pekerja/buruh kurang dari 50 (lima puluh) orang, komunikasi masih dapat dilakukan dengan cara individual. Pada perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh sebanyak 50 (lima puluh) orang atau lebih, komunikasi dan konsultasi dilakukan melalui sistem perwakilan. Lembaga Kerja Sama Bipartit yang sudah terbentuk harus diberitahukan untuk dicatat kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah dibentuk.

Lembaga Kerja Sama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Pemerintah Daerah Kabupaten dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di Daerah Kabupaten. Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri atas unsur pemerintah

daerah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh. Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit diatur dengan Peraturan Bupati.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk. Kewajiban membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama. Peraturan perusahaan, disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan.

Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/ buruh adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Peraturan perusahaan paling sedikit memuat: hak dan kewajiban pengusaha; hak dan kewajiban pekerja/buruh; syarat kerja; tata tertib perusahaan; dan jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan. Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan. Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2

(dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya. Selama masa berlakunya peraturan perusahaan apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani. Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh. Peraturan perusahaan hasil perubahan harus mendapat pengesahan dari Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.

Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Penyusunan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah. Perjanjian kerja bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan. Dalam hal musyawarah tidak mencapai

kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan. Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara. Dalam hal dukungan tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur.

Dalam hal di 1 (satu) perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh persen) dari

seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Dalam hal ketentuan tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh persen) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha. Dalam hal ketentuan tidak terpenuhi, maka para serikat pekerja/ serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh. Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh dibuktikan dengan kartu tanda anggota.

Pemungutan suara diselenggarakan oleh panitia yang terdiri dari wakil-wakil pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang disaksikan oleh Pejabat di lingkungan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha.

Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun. Perjanjian kerja bersama dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku. Dalam hal perundingan tidak mencapai kesepakatan maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat: hak dan kewajiban pengusaha; hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh; jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama. Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh. Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/ buruh atas biaya perusahaan.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama. Dalam hal ketentuan dalam perjanjian kerja bertentangan dengan perjanjian kerja Bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama. Dalam hal perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur

dalam perjanjian kerja bersama maka yang berlaku adalah aturan-aturan dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama tidak mensyaratkan ketentuan. Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya lebih 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh yang membuat perjanjian kerja bersama terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional. Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan

tidak satupun serikat pekerja/serikat buruh yang ada memenuhi ketentuan maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan menurut ketentuan. Dalam hal terjadi pembubaran serikat pekerja/serikat buruh atau pengalihan kepemilikan perusahaan maka perjanjian kerja bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama. Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) dan masing-masing perusahaan mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja/buruh. Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) antara perusahaan yang mempunyai perjanjian kerja bersama dengan perusahaan yang belum mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung (merger) sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.

Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut. Perjanjian kerja bersama yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, Pemerintah Daerah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan

industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha, dan Pemerintah Daerah.

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 yang mengatur mengenai hubungan industrial.

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum. Pekerja/buruh yang diajak mogok kerja dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut. Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan paling lama dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari

kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan. Pemberitahuan paling sedikit memuat: waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja; tempat mogok kerja; alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja. Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja. Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara: melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau apabila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja wajib memberikan tanda terima. Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih. Dalam hal perundingan menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang

ketenagakerjaan sebagai saksi. Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang. Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali. Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan adalah mogok kerja tidak sah.

Setiap orang dan/atau pengusaha/perusahaan tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/ serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai. Setiap orang dan/atau pengusaha/perusahaan dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan, pengusaha dilarang: mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja. Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam

melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

Penutupan perusahaan (lock out) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan. Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (lock out) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Tindakan penutupan perusahaan (lock out) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penutupan perusahaan (lock out) dilarang dilakukan pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia, meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi, serta kereta api.

Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (lock out) dilaksanakan. Pemberitahuan paling sedikit memuat: waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (lock out); dan alasan dan sebab melakukan penutupan perusahaan (lock out). Pemberitahuan ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan yang menerima secara langsung surat pemberitahuan penutupan perusahaan (lock out) harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan. Sebelum dan selama penutupan perusahaan (lock out) berlangsung, Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan (lock out) dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih. Dalam hal perundingan menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi. Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya penutupan perusahaan (lock out) kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan maka atas dasar perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, penutupan perusahaan (lock out) dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Pemberitahuan tidak diperlukan apabila: pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja; pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian

kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/ serikat buruh. Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak PHK, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/ serikat buruh. Dalam hal perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

PHK dapat terjadi karena alasan: Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/ Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh; Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian; Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun; Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*); Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang; Perusahaan pailit; adanya permohonan PHK yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh; membujuk dan/atau menyuruh

Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; 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; tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh; memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja; adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan PHK; Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat: mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri; tidak terikat dalam ikatan dinas; dan tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri; 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; 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; Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana; Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan; Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau Pekerja/Buruh meninggal dunia.

Pengusaha dilarang melakukan PHK, kepada pekerja/buruh dengan alasan:berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; menikah; hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan; 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; mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan 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 yang dilakukan dengan alasan batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

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

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

Dalam hal terjadi PHK, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Uang pesangon diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah; masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah; masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah; masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah; masa

kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah; masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah; masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah; masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah. Uang penghargaan masa kerja diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah; masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah; masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah; masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah; masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah; masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah; masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi: cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja; dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas: upah pokok; dan tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan upah sehari. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir. Dalam hal upah sebulan lebih rendah dari upah minimum, upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah upah minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten.

Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya. Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh. Pelaksanaan kewajiban dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut: untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari upah; untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari upah; untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari

upah; dan untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari upah. Bantuan diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh Kembali. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/ buruh yang bersangkutan. Pengusaha pada usaha mikro dan usaha kecil wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan/atau uang pisah bagi Pekerja/Buruh yang mengalami PHK dengan besaran ditentukan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha pada usaha mikro dan usaha kecil dengan Pekerja/Buruh. Ketentuan lebih lanjut mengenai PHK, diatur dengan Peraturan Bupati.

11. Sanksi Administratif

Pengusaha yang melanggar dikenai sanksi administratif berupa: teguran tertulis; pembatasan kegiatan usaha; penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan pembekuan kegiatan usaha. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif diatur dengan Peraturan Bupati.

12. Penyidikan

Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah diberi wewenang khusus sebagai Penyidik untuk melakukan penyidikan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana. Penyidik adalah pejabat pegawai negeri sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah yang diangkat oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Wewenang Penyidik adalah: menerima, mencari, mengumpulkan, dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan agar keterangan atau laporan tersebut menjadi lebih lengkap dan jelas; meneliti, mencari, dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau Badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan sehubungan dengan tindak pidana Ketenagakerjaan; meminta keterangan dan bahan bukti dari orang pribadi atau Badan sehubungan dengan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan; memeriksa buku, catatan, dan dokumen lain berkenaan dengan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan; melakukan penggeledahan untuk mendapatkan bahan bukti pembukuan, pencatatan, dan dokumen lain, serta melakukan penyitaan terhadap bahan bukti tersebut; meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan; menyuruh berhenti dan/atau melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang, benda, dan/atau dokumen yang dibawa; memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana Ketenagakerjaan; memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa

sebagai tersangka atau saksi; menghentikan penyidikan; dan/atau melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penyidik memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya kepada Penuntut Umum melalui Penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana.

13. Ketentuan Pidana

Setiap orang yang melanggar diancam dengan pidana atau denda sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan. Tindak pidana merupakan pelanggaran.

5. Ketentuan Peralihan

Mengacu pada Lampiran II angka 127 UU No. 12 Tahun 2011, bahwa Ketentuan Peralihan memuat penyesuaian pengaturan tindakan hukum atau hubungan hukum yang sudah ada berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang lama terhadap Peraturan Perundang-undangan yang baru, yang bertujuan untuk:

- a. menghindari terjadinya kekosongan hukum;
 - b. menjamin kepastian hukum;
 - c. memberikan perlindungan hukum bagi pihak yang terkena dampak perubahan ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
- dan

- d. mengatur hal-hal yang bersifat transisional atau bersifat sementara.

Selanjutnya dalam Lampiran II angka 128 UU No. 12 Tahun 2011, Ketentuan Peralihan dimuat dalam Bab Ketentuan Peralihan dan ditempatkan di antara Bab Ketentuan Pidana dan Bab Ketentuan Penutup. Jika dalam Peraturan Perundang-undangan tidak diadakan pengelompokan bab, pasal atau beberapa pasal yang memuat Ketentuan Peralihan ditempatkan sebelum pasal atau beberapa pasal yang memuat ketentuan penutup.

Selanjutnya mengacu pada Lampiran II angka 135 UU No. 12 Tahun 2011, ditegaskan bahwa Rumusan dalam Ketentuan Peralihan tidak memuat perubahan terselubung atas ketentuan Peraturan Perundang-undangan lain. Perubahan ini hendaknya dilakukan dengan membuat batasan pengertian baru di dalam Ketentuan Umum Peraturan Perundang-undangan atau dilakukan dengan membuat Peraturan Perundang-undangan perubahan.

Selain hal tersebut di atas, bahwa Ketentuan Peralihan secara substansial memuat rincian mengenai pengaruh ketentuan berlaku surut itu terhadap tindakan hukum, hubungan hukum, dan akibat hukum tertentu yang sudah ada, sebagai salah satu alasan kuat yang diperhatikan untuk memberlakukan Peraturan Perundang-undangan lebih awal daripada saat pengundungannya (berlaku surut), hal ini didasarkan pada Lampiran II angka 156 UU No. 12 Tahun 2011.

Konsep awal dalam perumusan norma hukum pengaturan mengenai Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang akan dituangkan ke dalam Ketentuan Peralihan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Semua perizinan yang berkaitan dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang telah diterbitkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini dinyatakan tetap berlaku sampai dengan adanya penyesuaian berdasarkan Peraturan Daerah ini dikecualikan sudah diatur dengan ketentuan lain; dan
- 2) Seluruh perizinan yang berkaitan dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang sedang dalam proses setelah Peraturan Daerah ini diundangkan, berpedoman pada ketentuan yang diatur dalam Peraturan Daerah ini.

6. Ketentuan Penutup

Dalam tataran normatif, Ketentuan Penutup ditempatkan dalam bab terakhir. Jika tidak diadakan pengelompokan bab, Ketentuan Penutup ditempatkan dalam pasal atau beberapa pasal terakhir, hal ini didasarkan pada Lampiran II angka 136 UU No. 12 Tahun 2011. Selain itu dalam Lampiran II angka 137 UU No. 12 Tahun 2011, dijelaskan bahwa pada umumnya Ketentuan Penutup memuat ketentuan mengenai:

- a. penunjukan organ atau alat kelengkapan yang melaksanakan Peraturan Perundang-undangan;
- b. nama singkat Peraturan Perundang-undangan;
- c. status Peraturan Perundang-undangan yang sudah ada; dan
- d. saat mulai berlaku Peraturan Perundang-undangan.

Kemudian Ketentuan Penutup secara substansial berkaitan dengan Peraturan Perundang-undangan baru mengatur kembali suatu materi yang sudah diatur dan sudah diberlakukan, pencabutan

Peraturan Perundang-undangan itu dinyatakan dalam salah satu pasal dalam Ketentuan Penutup dari Peraturan Perundang-undangan yang baru, dengan menggunakan rumusan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, hal ini sebagaimana ditegaskan pengaturannya dalam Lampiran II angka 225 UU No. 12 Tahun 2011.

Adapun konsep awal dalam merumuskan Ketentuan Penutup Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, antara lain sebagai berikut:

1. Pada saat Peraturan Daerah ini berlaku Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 11 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2011 Nomor 11), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
2. Peraturan Pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini berlaku Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 11 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2011 Nomor 11), dinyatakan masih berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.
3. Peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lambat 6 (enam) bulan sejak tanggal pengundangan Peraturan Daerah ini.
4. Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Karawang.

Demikian uraian Jangkauan, Arah Pengaturan dan Ruang Lingkup Materi Muatan pengaturan mengenai Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yang diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan substansi/muatan materi Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Di sisi lain ruang lingkup materi muatan pengaturan mengenai Penyelenggaraan Ketenagakerjaan perlu ditindaklanjuti dengan beberapa Peraturan Bupati Karawang dan/atau Keputusan Bupati sebagai Peraturan Pelaksanaan dari Peraturan Daerah sebagaimana diperintahkan atau diamanatkan dalam Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Demikian uraian jangkauan, arah pengaturan, dan ruang lingkup materi muatan pengaturan mengenai Penanggulangan Penyakit Menular dan Penanggulangan Penyakit Tidak Menular yang akan dirumuskan sebagai norma hukum ke dalam substansi/materi muatan Draft Raperda Penanggulangan Penyakit Menular dan Penanggulangan Penyakit Tidak Menular.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil kegiatan penyusunan Naskah Akademik Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, antara lain sebagai berikut:

1. bahwa urgensi penyusunan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan didasarkan pada pertimbangan kedudukan Perda Karawang No. 1 Tahun 2011 yang selama ini dijadikan sebagai landasan hukum dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah Kabupaten Karawang dinilai sudah tidak sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan serta perkembangan peraturan perundang-undangan, sehingga perlu dilakukan penataan kembali pengaturan mengenai Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dengan menyusun Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dimana substansi/muatan materinya disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang baru.
2. bahwa yang menjadi pertimbangan filosofis, sosiologis, maupun yuridis dalam penyusunan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan secara substansial telah dituangkan ke dalam Konsideran Menimbang serta Konsideran Mengingat. Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
3. bahwa sasaran dan arah jangkauan pengaturan mengenai Penyelenggaraan Ketenagakerjaan secara substansial telah di normakan ke dalam BAB, Bagian, Paragraf dan dijabarkan dalam Pasal-pasal dan dituangkan ke dalam Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan

Ketenagakerjaan, dimana jangkauan, arah pengaturan, dan ruang lingkup materi muatan yang terkandung dalam Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, disesuaikan dan diharmonisasikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang baru.

B. Saran

Sehubungan dengan kesimpulan tersebut di atas, adapun saran yang dapat disampaikan/diberikan berkaitan dengan penyusunan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, antara lain sebagai berikut:

1. bahwa berdasarkan proses yang aspiratif, akomodatif dan partisipatif dari berbagai pemangku kepentingan (*stakeholders*), dimana dalam penyusunan Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, dimana substansi/materi muatannya telah diserasikan, diselaraskan, dan disesuaikan, serta diharmonisasikan dan disinkronisasikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang baru yang mengatur mengenai ketenagakerjaan, maka kiranya Naskah Akademik Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam tahap perumusan maupun tahap pembahasan antara Bupati Karawang bersama-sama dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.
2. Dengan adanya Naskah Akademik Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yang paling sedikit memuat landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis, serta pokok dan lingkup materi muatan yang sesuai dengan sistematika penyusunan peraturan perundang-undangan yang baik serta taat asas pembentukan peraturan perundang-

undangan, maka diharapkan pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dapat dilaksanakan dan berjalan secara efektif, efisien, optimal, transparan, dan akuntabel, serta tertib administrasi, sesuai dengan yang diharapkan.

3. Bahwa Pemerintah Kabupaten Karawang dan unsur Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang secara bersama-sama dan sesuai dengan kewenangan yang dimiliki, diharapkan segera membahas Raperda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, agar terciptanya kepastian hukum berkaitan dengan pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah Kabupaten Karawang, sehingga tidak berdampak terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah konkuren di bidang tenaga kerja, selain itu diharapkan pula dapat memberikan kontribusi positif bagi Pemerintah Kabupaten Karawang maupun masyarakat Kabupaten Karawang dalam meningkatkan perlindungan tenaga kerja di Daerah.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Latief, *Hukum dan Peraturan Kebijaksanaan (Beleidsregel) Pada Pemerintahan Daerah*, UII Press, Yogyakarta, 2006.
- Abdul Latief, *Hukum Administrasi Dalam Praktik Tindak Pidana Korupsi*, Prenada Media Group, Jakarta, 2014.
- Adjat Daradjat Kartawijaya, *Hubungan Industrial Pendekatan Komprehensif-Inter Disiplin, Teori-Kebijakan-Praktik*, Alfabeta, Bandung, 2018.
- Ateng Syarifudin, *Pasang Surut Otonomi Daerah*, Orasi Dies Natalis, Universitas Parahyangan, Bandung, 1983.
- Bagir Manan, *Menyongsong Fajar Otonomi Daerah*, Pusat Studi Hukum FH UII, Yogyakarta, 2005.
- Bayu Dwi Anggono, *Perkembangan Pembentukan Undang-Undang Di Indonesia*, Jakarta; Konstitusi Press, 2014.
- Bernard Arief Sidharta, *Penelitian Hukum Normatif: Analisis Penelitian Filosofikal dan Dogmatikal*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2003.
- Fahmi Huwaydi, *Demokrasi Oposisi Dan Masyarakat Madani, Isu-Isu Besar Politik Islam*, terjemahan Muh. Abdul Ghafar, Mizan, Bandung, 1996.
- Fithriatus Shalihah, dan Muhammad Nur, *Hukum Ketenagakerjaan, Telaah Filosofis dan Teori Hubungan Kerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia*, Total Media, Yogyakarta, 2019.
- F.A.M. Stroink, *Pemahaman tentang Dekonsentrasi*, diterjemakan oleh Ateng Syarifuding, Refika Aditama, Bandung, 2006.
- Hendra Karianga, *Politik Hukum Dalam Pengelolaan Keuangan Daerah*, Kencana, Jakarta, 2013.
- H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group, Mataram, 2019.
- Indroharto, *Usaha Memahami Undang-undang tentang Peradilan Tata Usaha Negara*, Pustaka Harapan, Jakarta, 1993.

- I Gde Pantja Astawa dan Suprin Na`a, *Dinamika Hukum dan Ilmu Perundang-Undangan di Indonesia*, Alumni, Bandung, 2012.
- Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media Publishing, Malang, 2011.
- Lukman Hakim, *Filosofis Kewenangan Organ Lembaga Daerah*, Setara Press, Malang, 2012.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2016.
- Maria Farida Indrati Soeprapto, *Ilmu Perundang-Undangan 1 (Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan)*, Kanisius, Yogyakarta, 2007.
- Miriam Budiardjo, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1998.
- Misdayanti Kartasapoetra, *Fungsi Pemerintahan Daerah Dalam Pembuatan Peraturan Daerah*, Bumi Aksara, Jakarta, 1993.
- Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-Konsep Dalam Pembangunan*, Alumni, Bandung, 2002.
- Muhadam Labolo, *Memahami Ilmu Pemerintahan, Suatu Kajian, Teori, Konsep, dan Pengembangannya*, Edisi Revisi, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Muhammad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan*, Buku Ajar, Universitas Diponegoro, Semarang, 2015.
- Muhammad Idris Patarai, *Kebijakan Publik Daerah, Posisi dan Dimensinya Dalam Perspektif Desentralisasi Kebijakan*, De La macca, Makasar, 2020.
- Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Murti Sumarni dan John Suprihanto, *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, Liberty, Yogyakarta, 2014.
- Nandang Alamsah dan Tim Penulis, *Teori & Praktek Kewenangan Pemerintahan*, UNPAD Press, Bandung, 2017.
- Philipus M. Hadjon, *Tentang Wewenang*, Makalah, Universitas Airlangga, Surabaya, tanpa tahun.
- Pipin Syarifin dan Dedah Jubaedah, *Ilmu Perundang-Undangan*, Pustaka Setia, Bandung, 2012.

- Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 1987.
- Ridwan H.R., *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Semarang, 1988.
- Rosjidi Ranggawidjaja, *Pengantar Ilmu Perundang-Undangan Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 1998.
- Sadjiono, *Memahami Beberapa Bab Pokok Hukum Administrasi*, LaksaBang, Yogyakarta, 2008.
- Salim H.S., dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013.
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketengakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali, Jakarta, 1985.
- , *Pengantar Penulisan Hukum*, UII Press, Jakarta, 2003.
- Sumali, *Reduksi Kekuasaan Eksekutif di Bidang Peraturan Pengganti Undang-Undang (PERPU)*, UMM Press, Malang, 2003.
- S. Prajudi Atmosudirjo, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994.
- Tachjan, *Implementasi Kebijakan Publik*, AIPI Bandung Bekerjasama dengan Puslit KP2W Lembaga Penelitian Unpad, Bandung, 2006.
- Yuliantri, *Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Yang Baik, Gagasan Pembentukan Undang-Undang Berkelanjutan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2009.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

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

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

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

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

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

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit.

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

Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.

Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit.

Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 12 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Tahun 2010-2025.

Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

C. Sumber Lain

a. Buku, Majalah, Jurnal, Karya Ilmiah

A Hamid S. Attamimi, *Peranan Keputusan Presiden RI dalam Penyelenggara Pemerintahan Negara, Suatu Studi Analisis Mengenai Keputusan Presiden Yang Berfungsi Pengaturan Dalam Kurun Waktu Pelita I-Pelita IV*, Disertasi, Jakarta; Fakultas Pascasarjana Universitas Indonesia, 1990.

Bagir Manan, *Wewenang Propinsi, Kabupaten dan Kota dalam Rangka Otonomi Daerah*, Makalah pada Seminar Nasional yang diselenggarakan Fakultas Hukum UNPAD, Bandung, 13 Mei 2000.

Khopiatuziadah, *Evaluasi dan Analisis Peraturan Perundang-Undangan Dalam Penyusunan Naskah Akademik*, Jurnal *Rechtsvinding*, *RechtsVinding Online*, Media Pembinaan Hukum Nasional, BPHN, Jakarta, 2016.

KPPOD, *Kajian Perda Kabupaten Karawang No. 01 Tahun 2011 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan*, Review Regulasi.

Moh. Dulkih dan Engkus, *Analisis Prioritas Naskah Akademik dan Usulan Raperda DPRD Provinsi Jawa Barat*, Laporan Akhir, Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, Bandung, 2016.

- Muhammad Khambali, *Fungsi Filsafat Hukum dalam Pembentukan Hukum di Indonesia*, Jurnal Supremasi Hukum, Vo.3, No. 1 Juni 2014.
- Philipus M. Hadjon, *Tentang Wewenang Pemerintahan (Bestuurbovoegheid)*, dalam Pro Justitia No. 1 Tahun XVI, Majalah Hukum Fakultas Hukum Universitas Katholik Parahyangan, Bandung, 1998.
- Suryanto, *Penggambaran Permasalahan Penyelenggaraan Otonomi Daerah Dalam Media Cetak: Studi Analisis Wacana Kritis Terhadap Berita-Berita Otonomi Daerah*, Jurnal Desentralisasi, Vol. 6 No. 4, Tahun 2005, Pusat Kajian Kinerja Otonomi Daerah, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, 2005.
- Tim Pengkajian Hukum, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia, Jakarta, 2010.
- Tim Penyusun, *Pedoman Penyusunan Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang*, Pusat Perancangan Undang-Undang, Badan Keahlian Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, Jakarta, 2017.

b. Internet

- <https://www.dpr.go.id>
- <https://peraturan.bpk.go.id>
- <https://karawangkab.go.id>
- <https://jdih.kemnaker.go.id>
- <https://rechtsvinding.bphn.go.id>
- <http://eprints.undip.ac.id>
- <https://media.neliti.com>
- <http://digilib.uinsgd.ac.id>
- <https://www.aifis-digilib.com>
- <https://www.kppod.org>
- <https://id.wikipedia.org>