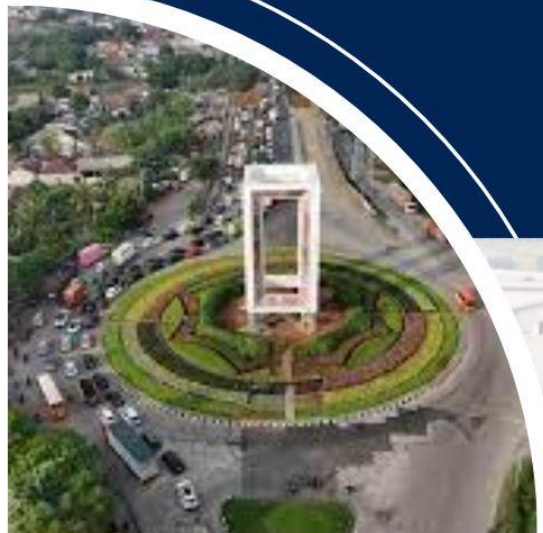




LAPORAN

ANALISIS DAN EVALUASI

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



**BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH
PEMERINTAH KABUPATEN KARAWANG
TAHUN 2025**

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga Laporan Analisis dan Evaluasi Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini dapat diselesaikan dengan baik.

Laporan ini disusun sebagai bagian dari upaya penguatan harmonisasi peraturan perundang-undangan di daerah, memastikan keselarasan dengan ketentuan hukum yang lebih tinggi, sekaligus menilai efektivitas pelaksanaan regulasi dalam menjawab dinamika ketenagakerjaan di Kabupaten Karawang sebagai salah satu kawasan industri strategis nasional.

Melalui proses kajian komprehensif, yang meliputi inventarisasi regulasi, analisis kesesuaian substantif dan formil, penilaian berdasarkan variabel dan indikator evaluasi peraturan, serta identifikasi potensi disharmoni dan kendala implementasi, laporan ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif dan aplikatif. Rekomendasi tersebut ditujukan untuk mendukung pembentukan kebijakan ketenagakerjaan daerah yang lebih responsif, implementatif, dan adaptif terhadap perkembangan hukum nasional serta kebutuhan masyarakat dan dunia usaha di Kabupaten Karawang.

Penyusunan laporan ini tidak terlepas dari kerja sama dan dukungan berbagai pihak, Kami menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan masukan sangat kami harapkan demi penyempurnaan kajian dan peningkatan kualitas rekomendasi di masa mendatang.

Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat nyata dalam mendukung penguatan sistem hukum daerah, peningkatan kesejahteraan pekerja, dan terciptanya iklim ketenagakerjaan yang harmonis dan produktif di Kabupaten Karawang.

Karawang, November 2025

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

Halaman Sampul

Kata Pengantari

Daftar Isiii

BAB I PENDAHULUAN.....1

A. Latar Belakang.....1

B. Permasalahan.....2

C. Tujuan2

D. Ruang Lingkup Analisis dan Evaluasi.....3

E. Metode Analisis dan Evaluasi3

F. Kategori Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Analisis dan Evaluasi....5

BAB II ANALISIS DAN EVALUASI PERDA KARAWANG NOMOR 27

TAHUN 20016

A. Inventarisasi Bahan.....6

B. Analisis dan Evaluasi25

BAB III PENUTUP.....105

A. Simpulan105

B. Rekomendasi105

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyelenggaraan ketenagakerjaan merupakan bagian strategis dalam pembangunan daerah karena menyangkut peningkatan kualitas sumber daya manusia, penciptaan kesempatan kerja, perlindungan pekerja, serta harmonisasi hubungan industrial. Sebagai daerah industri yang berkembang pesat, Kabupaten Karawang memiliki posisi penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional, khususnya melalui sektor ketenagakerjaan. Tingginya jumlah perusahaan dan tenaga kerja di Karawang menuntut adanya regulasi daerah yang responsif, adaptif, dan sesuai dengan dinamika hukum ketenagakerjaan nasional maupun global.

Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan disusun sebagai upaya pemerintah daerah dalam menyediakan landasan hukum mengenai perencanaan, pelatihan, penempatan, perlindungan, serta peningkatan kesejahteraan tenaga kerja di wilayah Kabupaten Karawang. Sebagai daerah industri strategis nasional yang memiliki kontribusi besar terhadap penyerapan tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi, Karawang memerlukan regulasi ketenagakerjaan yang responsif, adaptif, dan selaras dengan perkembangan hukum nasional serta kebutuhan dunia usaha dan masyarakat.

Namun, pasca terbentuknya berbagai regulasi baru seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja, perubahan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, serta berbagai Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri yang mengatur secara teknis mengenai hubungan kerja, pelatihan kerja, pengupahan, jaminan sosial, penggunaan tenaga kerja asing, dan perlindungan kelompok rentan, sebagian substansi dalam Perda ini menjadi tidak relevan, tumpang tindih, bahkan bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi.

Selain itu, berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang KUHP, ketentuan mengenai sanksi pidana dalam Perda harus disesuaikan agar tidak lagi menggunakan pidana kurungan, melainkan pidana denda sesuai kategori yang ditetapkan. Di sisi lain, pembagian urusan pemerintahan dalam

bidang ketenagakerjaan antara pusat, provinsi, dan kabupaten sebagaimana diatur dalam UU No. 23 Tahun 2014 mengharuskan penataan ulang substansi kewenangan Pemda dalam Perda ini.

Dari aspek efektivitas pelaksanaan, banyak ketentuan dalam Perda ini yang belum dapat diimplementasikan karena tidak memiliki aturan pelaksana (Peraturan Bupati) yang memadai dan tidak didukung oleh mekanisme pengawasan, teknologi informasi, dan standarisasi pelayanan ketenagakerjaan sesuai perkembangan saat ini. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi menyeluruh untuk menilai kesesuaian, harmonisasi, efektivitas, serta urgensi perubahan Perda ini agar tetap menjadi instrumen hukum daerah yang efektif, operasional, dan sesuai dengan kepentingan masyarakat serta arah pembangunan ketenagakerjaan nasional.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang dan hasil evaluasi terhadap Perda, maka rumusan masalah dalam analisis ini adalah:

1. Apakah Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 masih selaras dan harmonis dengan perkembangan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dan terbaru di bidang ketenagakerjaan?
2. Apakah substansi dan mekanisme pelaksanaan Perda ini masih relevan, implementatif, dan efektif dalam menjawab kebutuhan dan kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Karawang saat ini?

C. Tujuan

Evaluasi terhadap Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 ini bertujuan untuk:

1. Menilai tingkat kesesuaian dan harmonisasi norma Perda dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, termasuk UUD 1945, Undang-Undang Ketenagakerjaan terbaru, Undang-Undang Cipta Kerja, KUHP 2023, serta berbagai Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri yang menjadi regulasi teknis penyelenggaraan ketenagakerjaan.
2. Mengevaluasi efektivitas, implementabilitas, dan relevansi substansi Perda dalam praktik penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Karawang.

3. Mengidentifikasi pasal-pasal yang berpotensi menimbulkan disharmoni, multitafsir, dan ketidaksesuaian dengan perkembangan hukum dan sosial ekonomi, guna menjadi dasar perumusan rekomendasi perbaikan atau perubahan Perda.
4. Memberikan rekomendasi normatif dan strategis terkait opsi tindak lanjut terhadap Perda ini, apakah dipertahankan, diubah sebagian, diubah seluruhnya, atau dicabut dan diganti dengan Perda baru yang sesuai dengan hukum positif dan kebutuhan daerah.

D. Ruang Lingkup Analisis dan Evaluasi

Ruang lingkup analisis dan evaluasi terhadap Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan difokuskan pada beberapa aspek penting. Pertama, dilakukan kajian dari sisi yuridis, yaitu menilai apakah materi muatan Perda telah sesuai dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi seperti UUD 1945, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, UU Pemerintahan Daerah, serta berbagai Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri terkait. Kedua, evaluasi diarahkan pada substansi dan harmonisasi norma, dengan melihat apakah pengaturan dalam Perda sudah relevan, lengkap, dan selaras dengan perkembangan hukum dan kebutuhan penyelenggaraan ketenagakerjaan saat ini. Ketiga, ruang lingkup analisis juga mencakup kejelasan rumusan dan penerapan asas pembentukan peraturan, termasuk konsistensi istilah, sistematika, dan tidak menimbulkan multitafsir. Keempat, evaluasi melihat efektivitas pelaksanaan Perda di lapangan, khususnya terkait implementasi teknis, dukungan peraturan pelaksana (Peraturan Bupati). Dengan ruang lingkup tersebut, evaluasi ini diharapkan mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai kualitas Perda, sekaligus menghasilkan rekomendasi perbaikan yang sesuai secara hukum dan kontekstual dengan kebutuhan daerah.

E. Metode Analisis dan Evaluasi

Kegiatan evaluasi Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan bagian dari kegiatan pemantauan dan peninjauan peraturan perundang-undangan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 14 UU Nomor 15 Tahun 2019

Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (UU Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan) yakni kegiatan untuk mengamati, mencatat, dan menilai atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hal memberikan penilaian terhadap Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan maka ada Langkah-langkah yang harus dipedomani sebagaimana diatur dalam Keputusan Kepala BPHN Nomor PHN-HN.01.03-07 tentang Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-Undangan yang ditetapkan pada tanggal 31 Desember 2019, dengan lima tahapan sebagai berikut:

1. Inventarisasi Bahan

Pelaksanaan evaluasi peraturan perundang-undangan memerlukan bahan hukum yang terkait dengan isu dan/atau peraturan perundang undangan yang telah ditentukan. Pada tahap awal harus dilakukan inventarisasi peraturan perundang-undangan yang terkait dengan isu dan/atau peraturan perundangundangan tersebut, termasuk peraturan masa kolonial yang hingga saat ini masih ada dan berlaku.

2. Analisis dan Evaluasi

Setelah melakukan inventarisasi, langkah berikutnya adalah melakukan evaluasi terhadap peraturan perundang-undangan, dengan menggunakan enam dimensi yang di dalamnya terdapat beberapa variabel dan indikator penilaian. Enam dimensi tersebut yakni:

- a. Dimensi Pancasila;
- b. Dimensi Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan;
- c. Dimensi Disharmoni Pengaturan;
- d. Dimensi Kejelasan Rumusan;
- e. Dimensi Kesesuaian Asas Bidang Hukum Peraturan Perundang undangan yang Bersangkutan
- f. Dimensi Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan.

3. Perumusan Rekomendasi

Perumusan rekomendasi dilakukan untuk memberikan solusi dari permasalahan yang ada dalam peraturan perundang-undangan, berupa tindak lanjut apa yang harus diambil atas hasil analisis terhadap suatu peraturan perundang-undangan.

4. Laporan Hasil Evaluasi Hukum

Penuangan Hasil Evaluasi dalam bentuk laporan.

F. Kategori Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Analisis dan Evaluasi

Terhadap rekomendasi hasil analisis dan evaluasi dari masing masing peraturan perundang-undangan perlu dilakukan kategorisasi untuk tindak lanjutnya. Kategorisasi ini didasarkan pada: 1) jumlah ketentuan pasal yang dinilai bermasalah; 2) bobot nilai Dimensi Penilaian pasal; dan 3) dampak yang ditimbulkan dari ketentuan pasalyang dianggap bermasalah. Kategori tindak lanjut rekomendasi hasil analisis dan evaluasi dimaksud terdiri dari tiga kategori, yaitu:

- 1) Sangat Mendesak, artinya perlu diprioritaskan untuk segera ditindaklanjuti;
- 2) Mendesak, artinya perlu direncanakan tindak lanjutnya; dan
- 3) Tidak mendesak, artinya masih dapat dipertahankan, namun rekomendasi terhadap pasal-pasalnya perlu menjadi catatan, jika akan diadakan perubahannya.

BAB II

ANALISIS DAN EVALUASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN KARAWANG NOMOR 1 TAHUN 2011

A. INVENTARISASI BAHAN

Langkah awal dalam analisis dan evaluasi terhadap peraturan perundang-undangan adalah melakukan inventarisasi peraturan perundang-undangan yang relevan. Proses ini bertujuan untuk mengidentifikasi perubahan norma atau ketentuan dalam peraturan yang lebih tinggi, sederajat maupun peraturan perundang-undangan yang lebih baru berlaku. Inventarisasi ini mencakup pengkajian pasal-pasal yang diubah, ditambahkan, atau dihapus dalam UU tersebut, serta perbandingan antara ketentuan dalam peraturan perundang-undangan dengan ketentuan baru dalam UU. Dengan demikian, inventarisasi ini menjadi dasar untuk mengukur tingkat kesesuaian peraturan lebih rendah dengan peraturan yang lebih tinggi dan mengidentifikasi bagian yang memerlukan Diubah atau harmonisasi. Hal ini dilakukan agar peraturan yang lebih rendah tetap relevan, tidak bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi.

1) Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945

Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan pada dasarnya memiliki landasan konstitusional yang jelas dan sah. Hal ini merujuk pada Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk membentuk peraturan daerah dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah dan tugas pembantuan. Dengan demikian, Perda ini merupakan bentuk pelaksanaan kewenangan atribusi daerah untuk mengatur urusan ketenagakerjaan sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan yang lebih tinggi. Selain itu, substansi Perda ini berkaitan erat dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menjamin hak konstitusional warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, sehingga Perda ini menjadi instrumen hukum daerah untuk mendorong tersedianya kesempatan kerja, perlindungan, dan kesejahteraan tenaga kerja di wilayah Kabupaten Karawang.

Di sisi lain, Perda ini juga terkait dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan

perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pengaturan mengenai perlindungan kerja, pengupahan, jaminan sosial, serta hak-hak pekerja yang terdapat dalam Perda ini merupakan bentuk implementasi prinsip keadilan dan kepastian hukum dalam ketenagakerjaan. Selain itu, Perda ini juga harus mencerminkan prinsip nondiskriminasi sebagaimana diatur dalam Pasal 28I ayat (2) UUD 1945. Beberapa pasal dalam Perda telah memuat perlindungan terhadap pekerja perempuan, pekerja penyandang disabilitas, serta hak beribadah bagi pekerja, yang sejalan dengan prinsip nondiskriminasi dan penghormatan terhadap martabat manusia.

Selain itu, Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk mewujudkan kehidupan yang bermartabat. Perda ini telah mengatur mengenai jaminan sosial tenaga kerja, tetapi belum sepenuhnya disesuaikan dengan perkembangan hukum terkini, khususnya UU 24 Tahun 2011 tentang BPJS dan regulasi turunannya. Secara umum, Peraturan Daerah ini telah memiliki dasar konstitusional yang memadai, tetapi beberapa norma perlu diselaraskan kembali agar lebih sesuai dengan prinsip-prinsip konstitusi, terutama terkait kesejahteraan, keadilan, perlindungan hukum, dan nondiskriminasi.

2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (Undang-Undang Cipta Kerja) merupakan landasan hukum nasional yang mengatur secara komprehensif mengenai hak dan kewajiban pekerja, pengusaha, serta peran pemerintah dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan. UU ini mencakup kebijakan ketenagakerjaan, perencanaan tenaga kerja, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, pengupahan, perlindungan, jaminan sosial, hingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Substansi utama UU ini menjadi norma dasar yang harus dijadikan acuan dalam pembentukan dan penyesuaian materi Peraturan Daerah Kabupaten Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Seiring dengan perubahan melalui UU Cipta Kerja dan UU No. 6 Tahun 2023, terdapat penyederhanaan dan penyesuaian materi penting, terutama terkait pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan

Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang kini diatur lebih rinci dalam Peraturan Pemerintah turunannya, yakni PP No. 35 Tahun 2021. Kemudian tentang pengupahan diatur dalam PP No. 36 Tahun 2021 sebagaimana diubah dengan PP No. 51 Tahun 2023. Oleh sebab itu, Perda Kabupaten Karawang yang masih menggunakan rujukan UU 13/2003 sebelum perubahan, dinilai sudah tidak relevan sepenuhnya dan perlu penyesuaian untuk menghindari disharmoni vertikal antara Perda dan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

Dengan demikian, Perda Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 wajib dievaluasi dan direvisi berdasarkan UU 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan UU No. 6 Tahun 2023, agar tidak hanya menjaga keselarasan vertikal, tetapi juga memastikan implementasi kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif, efektif, dan sesuai dengan dinamika hukum nasional.

3) Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia merupakan regulasi khusus yang mengatur secara komprehensif mengenai penempatan dan pelindungan pekerja migran Indonesia (PMI), baik sebelum bekerja, selama bekerja di luar negeri, maupun setelah bekerja. UU ini menggantikan UU Nomor 39 Tahun 2004 dengan memperkuat peran negara dalam menjamin hak-hak PMI, meningkatkan standar pelindungan, dan memperjelas tanggung jawab Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan pelayanan dan pelindungan pekerja migran. Substansi UU ini sangat relevan bagi daerah seperti Kabupaten Karawang yang menjadi salah satu kantong penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

UU 18/2017 menegaskan bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota memiliki kewenangan dalam pendataan calon PMI, memberikan layanan terpadu satu pintu, melakukan pembinaan, sosialisasi, pengawasan terhadap perusahaan penempatan, hingga fasilitasi reintegrasi sosial dan ekonomi PMI purna penempatan. Namun, dari perspektif Perda Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011, belum terdapat pengaturan yang cukup memadai dan terstruktur mengenai perlindungan pekerja lokal yang bekerja ke luar negeri, termasuk

mekanisme layanan pra dan purna penempatan, pelatihan pra kerja yang bersertifikat, perlindungan asuransi, serta pengawasan terhadap lembaga penempatan tenaga kerja swasta. Hal ini menunjukkan adanya kekosongan pengaturan (*regulatory gap*) dan potensi disharmoni vertikal dengan ketentuan dalam UU 18/2017, terutama dalam hal perlindungan hukum dan peran pemerintah daerah.

Selain itu, UU 18/2017 mengatur larangan pungutan biaya dari PMI, kewajiban jaminan sosial, serta tanggung jawab negara dalam perlindungan PMI termasuk melalui perwakilan RI di luar negeri. Sementara dalam Perda Karawang, norma penempatan tenaga kerja luar negeri hanya menyentuh aspek izin dan pelaporan, tanpa memperkuat aspek perlindungan hak, mekanisme pengaduan, dan penyelesaian sengketa bagi PMI. Dengan demikian, Perda Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 perlu direvisi untuk memasukkan ketentuan mengenai perlindungan tenaga kerja migran sesuai dengan UU No. 18 Tahun 2017, baik dalam aspek penempatan, fasilitasi, pembinaan keluarga PMI, pengawasan, maupun koordinasi lintas sektor.

4) Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir diubah dengan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang telah diubah terakhir melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, menjadi dasar utama dalam menentukan pembagian urusan pemerintahan antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten. Dalam konteks penyelenggaraan ketenagakerjaan, UU ini secara tegas membagi kewenangan daerah. Selain itu, perubahan melalui UU No. 6 Tahun 2023 yang mengesahkan Perpu Cipta Kerja juga membawa implikasi sistemik terhadap perizinan berusaha berbasis risiko di sektor ketenagakerjaan. Hal ini menuntut adanya integrasi Perda dengan sistem Online Single Submission (OSS), penggunaan Norma-Standar-Prosedur-Kriteria (NSPK), dan pendekatan digital dalam layanan ketenagakerjaan daerah. Dengan demikian, Perda Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 membutuhkan penyesuaian substansi agar selaras dengan implementasi *Job Creation Law* serta pembagian kewenangan dalam UU 23/2014.

5) Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas merupakan dasar hukum nasional yang menjamin penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas, termasuk hak untuk memperoleh pekerjaan dan kesempatan kerja yang adil tanpa diskriminasi. UU ini memperluas paradigma dari pendekatan *charity-based* menjadi *rights-based*, sehingga negara berkewajiban menyediakan aksesibilitas, akomodasi yang layak, pelatihan kerja, pemberdayaan, dan jaminan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Dalam konteks ketenagakerjaan, Pasal 53 mengatur bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan swasta wajib mempekerjakan penyandang disabilitas dengan proporsi tertentu, paling sedikit 2% di instansi pemerintah dan 1% di perusahaan swasta. Norma ini diperkuat dengan hak atas pelatihan kerja, perlindungan sosial, akomodasi yang layak, perangkat kerja adaptif, serta penghapusan diskriminasi dalam proses rekrutmen dan hubungan kerja.

Jika dikaitkan dengan Perda Karawang Nomor 1 Tahun 2011, terlihat bahwa substansi mengenai penyandang disabilitas hanya muncul dalam Pasal 20, Pasal 21 dan Pasal 22, yang mengatur mengenai kesempatan kerja dan lembaga penempatan tenaga kerja penyandang cacat. Namun, muatannya masih terbatas, bersifat administratif, dan belum mencerminkan pendekatan berbasis hak (*rights-based approach*) sebagaimana amanat UU 8/2016. Perda masih menggunakan istilah “penyandang cacat,” yang secara terminologi sudah tidak sesuai dengan istilah hukum terbaru “penyandang disabilitas.” Selain itu, Perda belum mengatur mengenai akomodasi yang layak, adaptasi lingkungan kerja, kewajiban perusahaan untuk menyediakan fasilitas kerja yang aksesibel, standar pelaporan, pengawasan, maupun sanksi terhadap pelanggaran hak kerja penyandang disabilitas. Dengan demikian, terdapat kekosongan norma (*normative void*) dan ketidakselarasan terminologi serta substansi dengan UU 8/2016.

Berdasarkan hal tersebut, Perda Karawang perlu direvisi secara substansial untuk memasukkan norma hak penyandang disabilitas dalam konteks ketenagakerjaan, termasuk aksesibilitas, adaptasi kerja, kewajiban perusahaan, pengawasan, fasilitasi pelatihan kerja, serta mekanisme perlindungan dan penegakan hukum. Hal ini penting agar Perda tidak hanya bersifat administratif tetapi juga fungsional dalam memastikan inklusi ketenagakerjaan bagi

penyandang disabilitas sesuai mandat konstitusional dan standar hak asasi manusia.

6) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak Sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak

Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak, yang merupakan perubahan atas UU Nomor 23 Tahun 2002, memberikan penguatan substansi perlindungan anak termasuk dalam bidang ketenagakerjaan, khususnya terkait larangan eksploitasi anak, pekerja anak, dan perlindungan hak anak dari segala bentuk kekerasan dan diskriminasi. Dalam Pasal 59 dan Pasal 69 secara tegas diatur bahwa anak yang bekerja tetap berhak memperoleh perlindungan khusus, termasuk dari eksploitasi ekonomi, pekerjaan berbahaya, trafficking, dan pekerjaan yang mengganggu pendidikan dan perkembangan fisik, mental, sosial, serta moral anak. UU ini juga mempertegas tanggung jawab Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah untuk memastikan pengawasan ketenagakerjaan anak berjalan efektif, termasuk melalui pembentukan mekanisme pemantauan dan pelaporan.

Jika dikaitkan dengan Perda Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011, ditemukan bahwa pengaturan mengenai pekerja anak hanya terdapat secara terbatas dalam Pasal 33, dan hanya meniru ketentuan umum dalam UU Ketenagakerjaan tanpa mengakomodasi mandat kuat dari UU 35/2014 mengenai perlindungan anak sebagai subjek khusus yang memerlukan jaminan pendidikan, kesehatan, dan perlindungan dari eksploitasi. Perda belum mengatur mengenai mekanisme pengawasan pekerja anak di tingkat daerah, kewajiban pelaporan oleh perusahaan, perlindungan pekerja anak dalam program pemagangan pendidikan, serta sanksi administratif dan pidana yang jelas bagi pelanggaran hak anak. Selain itu, istilah “anak” dalam Perda masih bersifat normatif dan tidak mengandung pendekatan perlindungan hak anak berbasis kepentingan terbaik bagi anak (*best interest of the child*) yang menjadi prinsip pokok UU 35/2014.

Dengan demikian, terdapat *kekosongan norma* dan potensi disharmoni vertikal antara Perda dan UU 35/2014, khususnya dalam hal perlindungan hukum terhadap pekerja anak, mekanisme pengawasan, pengaturan sanksi,

serta kewajiban pemerintah daerah dalam pencegahan eksploitasi dan pemberdayaan anak. Oleh karena itu, Perda Karawang perlu diperbarui dengan memasukkan norma perlindungan anak dalam ketenagakerjaan, termasuk penyesuaian terminologi, penguatan pengawasan, mekanisme pelaporan, serta sanksi bagi perusahaan yang melanggar hak anak dalam hubungan kerja.

7) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang KUHP membawa implikasi langsung terhadap keberlakuan ketentuan pidana dalam Peraturan Daerah, termasuk Perda Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Secara tegas dalam Pasal 613 ayat (1) ditegaskan bahwa setiap Peraturan Daerah yang memuat ketentuan pidana wajib menyesuaikan dengan ketentuan Buku Kesatu KUHP, terutama terkait asas, jenis sanksi, dan sistem pemidanaan. Lebih lanjut, Pasal 615 KUHP mengatur bahwa seluruh ketentuan pidana kurungan dalam Peraturan Daerah wajib dikonversi menjadi pidana denda, dengan ketentuan: pidana kurungan kurang dari 6 bulan diganti menjadi pidana denda kategori I, dan pidana kurungan 6 bulan atau lebih diganti menjadi pidana denda kategori II. Artinya, Perda tidak lagi diperbolehkan memuat pidana kurungan, kecuali jika denda yang diancamkan lebih tinggi dari kategori II sebagaimana diatur dalam undang-undang sektoral. Ketentuan ini secara otomatis menjadikan Pasal 68 Perda Karawang, yang masih memuat ancaman pidana kurungan maksimal 6 bulan dan denda Rp50 juta, tidak lagi sesuai dengan sistem pemidanaan baru. Dengan berlakunya KUHP 2023, Perda wajib melakukan substitusi sanksi pidana kurungan menjadi pidana denda serta menyusun ulang format ketentuan pidana agar selaras dengan KUHP baru, termasuk memperhatikan asas *ultimum remedium*, pertanggungjawaban korporasi, dan sistem kategorisasi denda. Oleh karena itu, ketentuan pidana dalam Perda Karawang harus direvisi secara substansial agar sesuai dengan KUHP baru dan tidak menimbulkan cacat yuridis dalam penerapan sanksi.

8) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengatur mengenai kebebasan berserikat sebagai hak asasi pekerja untuk membentuk, menjadi anggota, dan menjalankan aktivitas serikat pekerja secara

mandiri, bebas dari intervensi dan tekanan pihak manapun. UU ini menegaskan bahwa serikat pekerja memiliki peran strategis dalam memperjuangkan dan melindungi hak serta kepentingan pekerja, mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, serta menjadi mitra pengusaha dan pemerintah dalam pembentukan kebijakan ketenagakerjaan. UU ini memberikan landasan hukum atas keberadaan serikat pekerja, hak berorganisasi, hak untuk melakukan perundingan, mogok kerja, dan mendapatkan perlindungan dari tindakan union busting. Dalam konteks Perda Kabupaten Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, ketentuan ini relevan terutama dengan pengaturan Bab XIII tentang Serikat Pekerja (Pasal 45–52). Namun, beberapa norma dalam Perda masih bersifat deklaratif dan tidak sepenuhnya mencerminkan prinsip kebebasan berserikat, independensi, dan perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam UU 21/2000. Perda perlu diperkuat dengan norma terkait hak serikat pekerja untuk bernegosiasi, melakukan perundingan kolektif, perlindungan dari diskriminasi karena aktivitas berserikat, serta kewajiban pengusaha untuk memfasilitasi keberadaan dan aktivitas serikat pekerja sesuai dengan UU 21/2000. Dengan demikian, UU ini menjadi dasar hukum yuridis yang penting untuk penyempurnaan Perda, khususnya dalam memperkuat aspek kelembagaan serikat pekerja, partisipasi sosial, dan penegakan hubungan industrial yang berkeadilan dan demokratis.

9) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 merupakan regulasi pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja di bidang ketenagakerjaan yang mengatur secara komprehensif mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), outsourcing atau alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, serta mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK). PP ini mengubah dan memperbarui secara signifikan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan dan sekaligus mencabut sebagian norma yang selama ini diacu dalam Perda Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011. Dalam PP 35/2021, pengaturan PKWT dibatasi secara lebih ketat, yaitu hanya untuk pekerjaan yang bersifat tertentu (jangka waktu tertentu, pekerjaan selesai, atau pekerjaan yang sifatnya non-permanen), dengan kewajiban pencatatan PKWT melalui sistem elektronik (Pasal 14), pembayaran uang kompensasi bagi pekerja PKWT (Pasal 15), serta

aturan yang lebih rinci mengenai perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja. Hal ini berbeda dengan Perda Karawang, yang mengatur PKWT secara umum tanpa merujuk pada ketentuan kompensasi dan pembatasan masa kerja sebagaimana diatur dalam PP 35/2021.

Di bidang alih daya (outsourcing), PP 35/2021 membatasi jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan hanya pada pekerjaan penunjang, disertai kewajiban perusahaan outsourcing berbadan hukum (PT) dan memiliki perizinan berusaha berbasis risiko. Pengaturan dalam Perda Karawang yang masih menggunakan istilah "perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh" belum sepenuhnya sesuai dengan konsep hukum baru yang diatur dalam PP ini, baik dari segi istilah, prosedur perizinan, maupun perlindungan hak pekerja outsourcing. Selain itu, mekanisme pemutusan hubungan kerja dalam PP 35/2021 mengatur PHK secara rinci berdasarkan alasan dan kompensasinya (pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak), sementara Perda Kabupaten Karawang masih bersifat umum dan belum mengatur formula kompensasi PHK sesuai ketentuan terbaru.

Dalam aspek waktu kerja dan waktu istirahat, PP 35/2021 memberikan pengaturan sekaligus perlindungan tambahan terkait kerja lembur, kompensasi lembur, waktu istirahat mingguan, dan hak cuti, yang tidak terakomodasi secara detail dalam Perda Karawang. Hal ini menunjukkan bahwa Perda Kabupaten Karawang sudah tertinggal dari segi kemutakhiran regulasi, dan perlu menyesuaikan norma-norma ketenagakerjaan terbaru yang bersifat lebih operasional dan mengikat secara nasional. Dengan demikian, PP 35/2021 menjadi salah satu rujukan utama untuk melakukan revisi terhadap Perda.

10) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 51 Tahun 2023

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 51 Tahun 2023 merupakan peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja di bidang pengupahan. PP ini membawa perubahan yang sangat mendasar terhadap sistem pengupahan nasional, terutama terkait formula penetapan upah minimum, struktur dan skala upah, serta komponen penghasilan yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Norma-norma baru dalam PP ini menggantikan sebagian besar pengaturan lama dalam UU Ketenagakerjaan dan sekaligus

membuat ketentuan pengupahan dalam Perda Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tidak lagi relevan dan perlu disesuaikan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 dan 5 PP No. 36 Tahun 2021, kebijakan pengupahan dimaksudkan sebagai upaya pemenuhan hak pekerja/buruh atas penghasilan yang layak bagi kemanusiaan dan merupakan program strategis nasional dalam rangka perlindungan pekerja. PP ini mengatur ruang lingkup pengupahan mulai dari komponen upah (Pasal 7 dan 8), struktur dan skala upah (Pasal 20-22), hingga pengaturan upah minimum provinsi dan kabupaten/kota (Pasal 23-31). Selain itu, ketentuan mengenai penyesuaian upah minimum (Pasal 26-28) menjelaskan mekanisme penyesuaian berbasis formula yang mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan produktivitas.

Dengan telah ditetapkannya PP No. 51 Tahun 2023, terdapat perubahan signifikan mengenai formula penyesuaian upah minimum dan batasan penerapan upah minimum yang harus disesuaikan oleh Peraturan Daerah agar tetap selaras dan tidak bertentangan. Berdasarkan Pasal 30-31 PP No. 36 Tahun 2021, mekanisme pengupahan di daerah harus mengacu pada formula upah minimum kabupaten/kota dan mempertimbangkan kondisi ekonomi, median upah, dan perkembangan pasar kerja, sehingga Perda yang mengatur mengenai pengupahan wajib memperbarui pengaturannya agar sesuai dengan ketentuan terbaru. Implikasinya, Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 perlu direvisi terutama pada bagian pengupahan (Pasal 35–36) agar tidak bertentangan dengan pengaturan nasional dan perhitungan upah minimum yang terbaru.

PP ini juga menegaskan standar minimum perlindungan pekerja melalui pendekatan living wage dalam jangka panjang, sehingga Perda Kabupaten Karawang dapat diarahkan untuk mengatur lebih lanjut pelaksanaan struktur skala upah, akses informasi ketenagakerjaan, partisipasi Dewan Pengupahan, dan mekanisme pengawasan upah di tingkat daerah, namun tetap dalam koridor kewenangan pemerintah daerah sebagaimana diatur dalam UU 23 Tahun 2014.

Dengan demikian, materi pengupahan dalam Perda Karawang memiliki potensi disharmonisasi dan ketidaksesuaian dengan regulasi nasional serta berpotensi menghambat efektivitas pelaksanaan kebijakan pengupahan di daerah. Seluruh ketentuan terkait Upah Minimum Kabupaten, penangguhan upah, struktur dan skala upah, serta pengaturan kewenangan daerah di bidang

pengupahan perlu diharmonisasikan dengan PP 36 Tahun 2021 jo. PP 51 Tahun 2023.

11) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan PP Nomor 49 Tahun 2023

Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan PP Nomor 49 Tahun 2023, merupakan landasan hukum penting dalam penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan khususnya terkait perlindungan tenaga kerja atas risiko kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan kematian. PP ini menegaskan kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan seluruh pekerjanya dalam program JKK dan JKM yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Perubahan melalui PP 49 Tahun 2023 membawa beberapa penyesuaian signifikan, seperti peningkatan manfaat jaminan, perluasan cakupan peserta hingga pekerja nonformal dan pekerja rentan, serta mekanisme klaim dan pelayanan yang lebih sederhana, inklusif, dan adaptif terhadap perkembangan dunia kerja modern. Selain itu, perubahan tersebut mempertegas peran pemerintah daerah dalam fasilitasi, pembinaan, monitoring, dan optimalisasi kepesertaan program JKK dan JKM, khususnya bagi pekerja informal dan pekerja mandiri. Dengan demikian, substansi perlindungan kerja dalam Peraturan Daerah Kabupaten Karawang harus diselaraskan dengan ketentuan terbaru PP 44/2015 jo. PP 49/2023, terutama mengenai kewajiban pendaftaran kepesertaan BPJS bagi semua tenaga kerja, peningkatan manfaat jaminan, serta peran Pemda dalam fasilitasi dan pengawasan penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan. Perda juga perlu memperkuat aspek perlindungan kerja melalui mekanisme edukasi, pelaporan, dan pengawasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, termasuk sanksi administrasi bagi perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban tersebut.

12) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua sebagaimana telah diubah dengan Peraturan pemerintah No. 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, sebagaimana diubah dengan PP Nomor 60 Tahun

2015, merupakan dasar hukum penyelenggaraan program JHT sebagai bagian dari jaminan sosial ketenagakerjaan yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Pengaturan ini memiliki implikasi penting terhadap Peraturan Daerah Kabupaten Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, khususnya terkait pengaturan hak pekerja atas jaminan sosial, kewajiban perusahaan dalam mendaftarkan pekerja ke BPJS, serta peran Pemerintah Daerah dalam fasilitasi, pembinaan, dan pengawasan kepesertaan program JHT. Dengan demikian, Perda perlu disesuaikan agar selaras dengan ketentuan PP 46/2015 jo. PP 60/2015, terutama dengan memasukkan norma mengenai hak pekerja atas JHT, kewajiban pemberi kerja, mekanisme pelaporan dan pengawasan kepesertaan BPJS, serta penguatan peran Pemda dalam mendukung implementasi jaminan sosial ketenagakerjaan.

13) Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional

Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional merupakan regulasi yang mengatur mengenai penyelenggaraan pelatihan kerja secara nasional sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. PP ini menegaskan bahwa pelatihan kerja harus dilaksanakan berdasarkan standar kompetensi kerja nasional, kebutuhan dunia usaha dan industri, serta prinsip pemerataan kesempatan bagi seluruh pencari kerja dan pekerja untuk meningkatkan keterampilannya. PP ini juga menegaskan kewenangan pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pelatihan kerja. Dalam konteks Peraturan Daerah Kabupaten Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, PP ini relevan terutama terhadap pengaturan mengenai pelatihan, pemagangan, dan produktivitas kerja (Bab VI), yang perlu diselaraskan dengan ketentuan dalam PP 31/2006. Selain itu, Perda juga perlu mengatur mekanisme standar pelatihan, sertifikasi kompetensi, akreditasi lembaga pelatihan, serta pendanaan dan pengawasan yang selaras dengan PP 31/2006. Dengan demikian, PP ini menjadi rujukan penting bagi penguatan substansi Perda agar mendukung pengembangan tenaga kerja kompeten dan berdaya saing.

14) Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko

Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko merupakan regulasi pelaksana dari Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur tata kelola perizinan usaha nasional dengan pendekatan manajemen risiko. Dalam konteks ketenagakerjaan, PP ini mengubah paradigma perizinan tradisional menjadi sistem perizinan berbasis tingkat risiko kegiatan usaha, sehingga izin usaha atau sertifikasi hanya diwajibkan bagi kegiatan yang tergolong menengah-tinggi dan tinggi risiko, sementara usaha berisiko rendah cukup dengan Nomor Induk Berusaha (NIB). PP ini juga menegaskan bahwa perizinan ketenagakerjaan seperti izin pelatihan kerja, lembaga penempatan tenaga kerja swasta, penyedia jasa pekerja, dan pengiriman tenaga kerja wajib mengikuti mekanisme Online Single Submission (OSS) dan tunduk pada ketentuan klasifikasi risiko. Dengan berlakunya PP ini, pengaturan perizinan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Karawang—seperti pada Pasal 10, Pasal 17, Pasal 21, Pasal 23, Pasal 26 dan Pasal 42 tentang izin pelatihan kerja, izin lembaga penempatan tenaga kerja, dan izin perusahaan penyedia jasa pekerja—perlu diselaraskan karena masih menggunakan pendekatan izin manual konvensional dan tidak merujuk pada klasifikasi risiko maupun OSS. Perda juga perlu menghapus kewenangan langsung pemerintah daerah dalam penerbitan izin apabila jenis izin tersebut berdasarkan PP 28/2025 menjadi kewenangan pusat atau provinsi melalui sistem OSS. Dengan demikian, PP ini memberikan dasar hukum baru yang mengharuskan penyesuaian substansi Perda agar sesuai dengan sistem perizinan berusaha berbasis risiko, termasuk dalam hal jenis perizinan, tata cara, mekanisme pengawasan, dan peran pemerintah daerah sebagai pembina dan pengawas, bukan sebagai pemberi izin utama.

15) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) mengatur mekanisme, syarat, tata cara perizinan, pengawasan, serta perlindungan tenaga kerja asing di Indonesia. PP ini menegaskan bahwa penggunaan TKA hanya dapat dilakukan untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, dengan kewajiban bagi pemberi kerja untuk menyusun Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh pemerintah pusat melalui sistem Online Single Submission (OSS). Selain

itu, pemberi kerja TKA wajib menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping (*transfer of knowledge and technology*) serta memberikan program pendidikan dan pelatihan guna alih keahlian secara berkelanjutan. PP ini juga membatasi kewenangan pemerintah daerah, di mana urusan perizinan TKA sepenuhnya berada pada pemerintah pusat, sedangkan pemerintah daerah hanya berwenang melakukan fasilitasi dan pengawasan ketenagakerjaan secara terbatas.

Dalam konteks Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011, Pasal 28 yang mengatur penggunaan TKA masih mencantumkan mekanisme pelaporan, pendidikan, pengawasan, dan pengecualian jabatan, namun belum sepenuhnya menyesuaikan dengan PP 34/2021, terutama terkait perubahan struktur kewenangan, sistem perizinan berbasis OSS, dan penghapusan peran langsung Bupati dalam pemberian izin. Dengan demikian, Perda perlu direvisi untuk menyesuaikan dengan ketentuan PP 34/2021, terutama terkait mekanisme RPTKA, peran tenaga pendamping, pelatihan alih teknologi, dan penguatan fungsi pengawasan daerah yang bersifat koordinatif, bukan perizinan. Selain itu, Perda perlu mencantumkan kewajiban pemberi kerja TKA dalam pemenuhan Jaminan Sosial Nasional serta memperkuat aspek perlindungan dan pemerataan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal.

16) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan dasar hukum nasional yang mewajibkan perusahaan untuk menerapkan sistem manajemen K3 secara terstruktur, terencana, terukur, dan terintegrasi dalam proses manajemen perusahaan. PP ini berlaku bagi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja paling sedikit 100 orang atau memiliki tingkat potensi bahaya tinggi. Regulasi ini mengatur kewajiban perusahaan untuk melakukan identifikasi bahaya, pengendalian risiko, audit SMK3, penyediaan tenaga ahli K3, alat pelindung diri, serta pelaporan dan pencatatan kecelakaan kerja.

Dalam konteks Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011, khususnya Pasal 29, Pasal 30, dan Pasal 31 yang mengatur perlindungan kerja dan keselamatan, Perda belum sepenuhnya mengakomodasi prinsip-prinsip SMK3 sebagaimana dipersyaratkan dalam PP 50/2012, seperti kewajiban penerapan SMK3 berbasis risiko, audit eksternal dan internal, kewajiban

pelaporan K3 ke instansi pusat, serta sanksi administratif bagi perusahaan yang tidak menerapkan SMK3. Perda juga masih menitikberatkan pada kewajiban umum perlindungan tenaga kerja, tanpa mengatur secara sistematis kewajiban penyusunan kebijakan K3, dokumentasi SMK3, pengawasan berbasis risiko, serta integrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Dengan demikian, PP 50/2012 relevan sebagai landasan harmonisasi Perda, terutama dalam memperkuat aspek perlindungan tenaga kerja, tanggung jawab pengusaha, sistem pengawasan, dan kepastian hukum implementasi K3 di tingkat daerah.

17) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah memberikan pengaturan teknis mengenai pelaksanaan pelatihan kerja oleh pemerintah daerah sebagai bagian dari Sistem Pelatihan Kerja Nasional (SISLATKERNAS). Regulasi ini menegaskan kewajiban pemerintah daerah untuk menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi, membentuk dan mengoperasikan Balai Latihan Kerja (BLK), menyusun program pelatihan berbasis Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), serta melibatkan dunia industri, lembaga pelatihan swasta, dan asosiasi profesi. Permenaker ini juga mengatur akreditasi lembaga pelatihan, sertifikasi kompetensi bagi instruktur dan peserta pelatihan, mekanisme pendanaan, serta penggunaan database pasar kerja sebagai dasar perencanaan pelatihan.

Dalam konteks Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011, ketentuan terkait pelatihan kerja pada Pasal 9 sampai dengan Pasal 12 belum secara rinci mencerminkan prinsip pelatihan berbasis kompetensi, akreditasi lembaga pelatihan, sertifikasi kompetensi, dan kewajiban penyediaan instruktur tersertifikasi sebagaimana dipersyaratkan dalam Permenaker 11/2013. Perda lebih menekankan kewajiban menyediakan pelatihan kerja tanpa menjelaskan tata kelola, standar pelatihan, mekanisme sertifikasi, dan model kemitraan pelatihan berbasis industri. Oleh karena itu, Perda perlu disesuaikan agar dapat mengakomodasi prinsip SISLATKERNAS, termasuk integrasi pelatihan kerja dengan sistem informasi ketenagakerjaan, pemetaan kompetensi lokal, dan peningkatan daya saing tenaga kerja daerah. Dengan demikian, Permenaker ini memberikan landasan teknis yang penting untuk

penyempurnaan substansi Perda khususnya pada aspek pelatihan kerja, pemagangan, dan pengembangan produktivitas tenaga kerja.

18) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2024 tentang Tata Cara Pendaftaran Kegiatan Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan

Peraturan ini merupakan aturan pelaksanaan dari ketentuan Pasal 13 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang mengatur kewajiban pendaftaran kegiatan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Pemerintah dan LPK Perusahaan. Permen ini menggantikan ketentuan lama pada Permenaker Nomor 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja karena dianggap tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan hukum. Permenaker No. 6 Tahun 2024 menekankan penyederhanaan prosedur administratif melalui sistem digital terintegrasi (Sistem Informasi Ketenagakerjaan), memperjelas definisi, tata cara pendaftaran, pembaruan data, evaluasi, pelaporan, serta pembinaan bagi LPK pemerintah dan perusahaan. Pengaturan ini juga selaras dengan UU Ketenagakerjaan dan PP 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, terutama terkait kewenangan daerah dalam pendaftaran dan pembinaan LPK. Permen ini penting dalam konteks evaluasi Perda Ketenagakerjaan karena menjadi rujukan normatif terbaru terkait kewajiban LPK pemerintah maupun perusahaan untuk terdaftar dan melaporkan pelatihan kerja secara berkala melalui sistem kementerian. Ketentuan ini menunjukkan bahwa Perda harus diselaraskan dengan mekanisme pendaftaran dan pelaporan berbasis digital sesuai Permen ini.

19) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2024 tentang Sistem Informasi Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2024 tentang Sistem Informasi Ketenagakerjaan merupakan regulasi terbaru yang mengatur pengelolaan, integrasi, dan pendayagunaan Sistem Informasi dan Aplikasi Pelayanan Ketenagakerjaan (SIAPkerja) sebagai ekosistem digital nasional di bidang ketenagakerjaan. Permen ini menegaskan bahwa seluruh layanan ketenagakerjaan, baik di tingkat pusat maupun daerah, termasuk pelatihan vokasi dan produktivitas, penempatan dan perluasan kesempatan kerja,

hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, pengawasan ketenagakerjaan serta K3, hingga layanan ketenagakerjaan umum, wajib diintegrasikan dalam sistem SIAPkerja secara terpusat dan digital.

Pemerintah daerah, termasuk Kabupaten Karawang, memiliki kewajiban untuk mengoperasionalkan layanan ketenagakerjaan melalui sistem digital tersebut, memastikan pembaruan data secara berkala, menyediakan akses informasi bagi masyarakat dan pemangku kepentingan, serta mengelola data ketenagakerjaan daerah sebagai bagian dari kebijakan Satu Data Indonesia. Dengan demikian, Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dinilai belum selaras dengan perkembangan hukum karena masih berlandaskan tata kelola manual dan belum memasukkan pengaturan terkait digitalisasi pelayanan, sistem informasi ketenagakerjaan, serta mekanisme pelaporan dan integrasi data berbasis elektronik. Hal ini menunjukkan perlunya revisi Perda agar memasukkan norma mengenai kewajiban integrasi dengan SIAPkerja, penyediaan sarana sistem informasi ketenagakerjaan daerah, dan penguatan kewenangan SKPD sebagai pengelola data dan layanan digital ketenagakerjaan.

20) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri merupakan pengaturan teknis terbaru yang memperkuat tata kelola sistem penempatan tenaga kerja secara nasional melalui mekanisme digital, standar pelayanan, dan penguatan peran pemerintah daerah. Permen ini dilandasi oleh mandat Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perpres Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan, serta ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, sehingga memiliki posisi strategis sebagai pedoman pelaksanaan urusan ketenagakerjaan di daerah. Regulasi ini menekankan penyelenggaraan penempatan tenaga kerja yang transparan, objektif, bebas diskriminasi, adil, dan berbasis pada kompetensi melalui Sistem Informasi dan Aplikasi Pelayanan Ketenagakerjaan (SIAPkerja). Di dalamnya diatur secara rinci mekanisme pengelolaan informasi pasar kerja, klasifikasi jabatan nasional, proses rekrutmen, penandatanganan perjanjian kerja, monitoring dan evaluasi, termasuk pelaporan penempatan dan lowongan kerja. Permenaker ini juga menegaskan peran pemerintah provinsi dan kabupaten/kota dalam melakukan verifikasi lowongan, penegakan sanksi

administratif, pembinaan lembaga penempatan tenaga kerja, pengawasan layanan penempatan, serta penyediaan layanan bagi penyandang disabilitas.

Jika dikaitkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011, terdapat celah pengaturan karena Perda tersebut belum mengakomodasi mekanisme digitalisasi layanan ketenagakerjaan melalui SIAPkerja, belum mengatur klasifikasi jabatan baku, belum memuat ketentuan mengenai sanksi administratif modern, serta belum menegaskan kewajiban pelaporan lowongan pekerjaan berbasis elektronik. Dengan demikian, Permenaker ini menjadi rujukan penting dalam proses evaluasi Perda, terutama terkait relevansi pengaturan, efektivitas pelaksanaan, dan kebutuhan harmonisasi norma sesuai perkembangan hukum nasional terkini.

21) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Nasional Kepada Perusahaan dan Badan Usaha Milik Negara yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2021 mengatur mengenai pedoman pemberian penghargaan nasional kepada perusahaan dan BUMN yang mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas. Peraturan ini merupakan pelaksanaan dari amanat Pasal 23 ayat (5) Peraturan Presiden Nomor 67 Tahun 2020 tentang Syarat dan Tata Cara Pemberian Penghargaan dalam Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Permenaker ini memberikan penguatan regulasi terhadap mekanisme pemberian penghargaan sebagai bentuk apresiasi negara kepada perusahaan yang mendukung pelaksanaan inklusi ketenagakerjaan melalui pemenuhan hak-hak disabilitas di tempat kerja.

Peraturan ini mengatur kriteria pemberi penghargaan, kategori perusahaan berdasarkan skala usaha (besar, sedang, kecil, dan BUMN), mekanisme seleksi, tata cara penilaian, pelaksanaan pemberian penghargaan, serta pengaturan tentang monitoring dan evaluasi. Muatannya relevan dengan substansi pengaturan ketenagakerjaan dalam Perda Kabupaten Karawang, khususnya terkait pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam hubungan kerja, kesempatan kerja yang setara, fasilitas kerja, non-diskriminasi, dan perlindungan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, dalam konteks evaluasi Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Permenaker ini dapat dijadikan dasar penyesuaian normatif untuk memasukkan norma mengenai kewajiban

perusahaan menyediakan akses ketenagakerjaan yang inklusif dan penghargaan terhadap perusahaan yang memenuhi aspek tersebut.

22) Permenaker Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua sebagaimana telah diubah dengan Permenaker Nomor 1 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Permenaker Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua

Permenaker Nomor 5 Tahun 2021 jo. Permenaker Nomor 5 Tahun 2021 menjadi rujukan teknis utama terutama mengenai peningkatan manfaat jaminan, digitalisasi layanan, penyederhanaan prosedur klaim, serta penguatan kewajiban pemberi kerja dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Dalam konteks Perda Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011, terutama pada Bab X tentang Perlindungan, Pengupahan dan Jaminan Sosial serta Pasal 29 sampai Pasal 32, Perda hanya mengatur jaminan sosial secara umum dan belum merujuk secara spesifik kepada mekanisme teknis JKK, JKM, dan JHT sebagaimana dibutuhkan dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan era sekarang. Perda belum mengatur aturan pelaporan kecelakaan kerja, mekanisme klaim, prosedur penyelenggaraan program jaminan sosial, maupun kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, Perda Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 memerlukan revisi substansial, khususnya pada Bab X dan Bab VI, agar selaras dengan Permenaker 1 Tahun 2025 dan perubahan peraturan di bidang jaminan sosial ketenagakerjaan.

23) Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 1 Tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja

Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 1 Tahun 2023 merupakan regulasi yang mengubah Permen PPPA Nomor 1 Tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) di Tempat Kerja. Perubahan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh perlindungan dari diskriminasi,

kekerasan, dan pelanggaran hak asasi manusia di lingkungan kerja, sehingga dibutuhkan mekanisme layanan yang lebih komprehensif, terukur, dan sesuai dengan perkembangan zaman. Regulasi ini mempertegas keberadaan RP3 sebagai sarana perlindungan bagi pekerja perempuan di tempat kerja, termasuk ruang, fasilitas, standar layanan, serta prosedur pengaduan, pendampingan, dan tindak lanjut atas kasus kekerasan dan diskriminasi.

Selain itu, Permen ini mengatur standar layanan RP3, termasuk ruang lingkup penerima manfaat, mekanisme koordinasi, pendampingan, rujukan, dan kewajiban perusahaan dalam penyediaan fasilitas perlindungan. Ketentuan ini juga menegaskan prinsip nondiskriminasi, perlindungan privasi, penghormatan terhadap hak reproduksi, dan penyediaan lingkungan kerja yang aman dan ramah perempuan. Dengan demikian, Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Kabupaten Karawang perlu mengintegrasikan norma perlindungan pekerja perempuan dari kekerasan dan diskriminasi berbasis gender, serta mendorong pembentukan RP3 di kawasan industri sebagai bagian dari penguatan perlindungan tenaga kerja, sesuai dengan kebijakan nasional dan prinsip hak asasi manusia.

B. Analisis dan Evaluasi

Setelah melakukan inventarisasi, langkah berikutnya adalah melakukan evaluasi terhadap peraturan perundang-undangan, dengan menggunakan enam dimensi yang di dalamnya terdapat beberapa variabel dan indikator penilaian. Enam dimensi tersebut yakni :

- 1) Dimensi Pancasila;
- 2) Dimensi Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan;
- 3) Dimensi Disharmoni Pengaturan;
- 4) Dimensi Kejelasan Rumusan;
- 5) Dimensi Kesesuaian Asas Bidang Hukum Peraturan Perundang undangan yang Bersangkutan
- 6) Dimensi Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan.

Keenam dimensi ini selanjutnya akan diuraikan dalam bentuk Tabel Instrumen Evaluasi Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor : 1 Tahun 2011 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

Tabel 1

Instrumen Evaluasi Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor : 1 Tahun 2011 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
1	PERATURAN DAERAH KABUPATEN KARAWANG NOMOR : 1 TAHUN 2011 TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA BUPATI KARAWANG,	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan;	Penyelenggaraan otonomi daerah (kewenangan atributif)	Dasar hukum pembentukan adalah Pasal18 ayat (6) UUD NRI Tahun 1945 dan/atau UU No. 23 Tahun 2014 tentangPemda;	Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Karawang.	Sesuai
2	Menimbang :	Disharmoni Pengaturan	Defenisi atau Konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Berdasarkan Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (beserta perubahannya), Pokok pikiran pada konsideran harus memuat aspek Filosofis, Sosiologis, dan Yuridis, yang menjadi pertimbangan dan pembentukan Perda, maka Perda mengalami disharmoni pada aspek konseptual.	Diubah

	a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan di Daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;	Disharmoni Pengaturan	Defenisi atau Konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Huruf a harus memuat landasan filosofis yakni: pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran, dan cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.	Diubah
	b. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan sehingga dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan daerah;	Disharmoni Pengaturan	Defenisi atau Konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Huruf b harus memuat landasan sosiologis, yakni: pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek. Landasan sosiologis sesungguhnya menyangkut fakta empiris mengenai perkembangan masalah dan kebutuhan masyarakat dan negara.	Diubah
	c. bahwa untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada huruf b, perlu pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif yang mencakup pembangunan sumberdaya manusia peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan	Disharmoni Pengaturan	Defenisi atau Konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Huruf c harus memuat landasan yuridis, yakni: pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk mengatasi permasalahan hukum atau mengisi kekosongan hukum dengan mempertimbangkan aturan yang telah ada, yang akan diubah, atau yang akan	Diubah

	tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan tenaga kerja;				dicabut guna menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat. Landasan yuridis menyangkut persoalan hukum yang berkaitan dengan substansi atau materi yang diatur sehingga perlu dibentuk Peraturan Perundang-Undangan yang baru. Beberapa persoalan hukum itu, antara lain, peraturan yang sudah ketinggalan, peraturan yang tidak harmonis atau tumpang tindih, jenis peraturan yang lebih rendah dari Undang-Undang sehingga daya berlakunya lemah, peraturannya sudah ada tetapi tidak memadai, atau peraturannya memang sama sekali belum ada.	
	d. bahwa perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta melakukan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha;	Disharmoni Pengaturan	Defenisi atau Konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Bahwa berdasarkan landasan hukum tersebut maka pertimbangan dalam perda ini harus sisesuaikan dengan metode pembentukan peraturan perundang-undangan	Diubah
	e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d, perlu membentuk					

	peraturan daerah tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan.					
3	Mengingat:	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan	Penyelenggaraan otonomi daerah	- Dasar hukum pembentukan - Arah/tujuan pembentukan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di atasnya.	Berdasarkan Lampiran II angka 28 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (beserta perubahannya), bahwa dasar hukum pembentukan peraturan harus memuat: a) Dasar kewenangan Pembentukan Perundang-undangan, dan b) Peraturan perundang-undangan yang memerintahkan pembentukan Peraturan perundang-undangan. Selanjutnya, angka 39 menyebutkan bahwa dasar hukum pembentukan Perda meliputi Pasal 18 ayat (6) UUD 1945, UU tentang Pembentukan Daerah dan Undang-Undang tentang Pemerintahan Daerah. Selain itu, angka 41 juga menyebutkan bahwa peraturan perundang-undangan yang dijadikan dasar hukum hanya peraturan perundang-undangan yang tingkatannya sama atau lebih tinggi. Dalam Peraturan Daerah ini, peraturan perundang-undangan sebagai dasar hukum ada sudah dibaut, dan ada yang	Perlu Diubah dan disesuaikan dengan UU Pembentukan Peraturan perundang-undangan.

					sudah mengalami perubahan, untuk itu harus dilakukan penyesuaian.	
	1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Berita Negara Tahun 1950);	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan	Penyelenggaraan otonomi daerah (kewenangan atributif);	- Dasar hukum pembentukan	Status UU ini sudah tidak berlaku, Dimana khusus Kabupaten Karawang dicabut dengan: UU No. 114 Tahun 2024 tentang Kabupaten Karawang di Provinsi Jawa Barat	Diubah
	2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918);	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan	Penyelenggaraan otonomi daerah (kewenangan atributif);	- Dasar hukum pembentukan - Arah/tujuan pembentukan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di atasnya.	UU ini belum dicabut/diubah dan memiliki hubungan langsung, sah, dan relevan sebagai dasar hukum bagi Perda Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sepanjang mengenai K3.	Sesuai
	3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 320);	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan	Penyelenggaraan otonomi daerah (kewenangan atributif);	- Dasar hukum pembentukan	Belum dicabut/diubah, aturan ini memberikan dasar normative untuk pembentukan Perda.	Sesuai
	4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (Lembaran Negara Tahun 1984 Nomor 29; Tambahan Lembaran Negara Nomor 3277);	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan	Penyelenggaraan otonomi daerah (kewenangan atributif);	- Dasar hukum pembentukan	UU ini masih berlaku hanya ada kesalahan redaksional, Penulisan yang benar Adalah Undang-undang (UU) Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita	Diubah

					(Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)	
	5. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3468);	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan	Penyelenggaraan otonomi daerah (kewenangan atributif);	- Dasar hukum pembentukan	Status peraturan tersebut sudah dicabut dengan dan saat ini yang berlaku Adalah Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial	Diubah
	6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 tentang Pelarangan dan Tindakan serta Penghapusan Bentuk Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara 3941);	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan	Penyelenggaraan otonomi daerah (kewenangan atributif);	- Dasar hukum pembentukan	Belum dicabut/diubah, aturan ini memberikan dasar normative untuk pembentukan Perda.	Sesuai
	7. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan	Penyelenggaraan otonomi daerah (kewenangan atributif);	- Dasar hukum pembentukan	Belum dicabut/diubah, aturan ini memberikan dasar normative untuk pembentukan Perda.	Sesuai
	8. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan	Penyelenggaraan otonomi daerah (kewenangan atributif);	- Dasar hukum pembentukan	Saat ini UU ini sudah diubah dengan UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang	Diubah

	9. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara 4039);	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan	Penyelenggaraan otonomi daerah (kewenangan atributif);	- Dasar hukum pembentukan	Belum dicabut/diubah, aturan ini memberikan dasar normative untuk pembentukan Perda.	Sesuai
	10. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39);	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan	Penyelenggaraan otonomi daerah (kewenangan atributif);	- Dasar hukum pembentukan -	Ada kesalahan penulisan tahun UU, harusnya tahun 2002 bukan tahun 2003. Kemudian UU ini sudah mengalami perubahan yakni diubah dengan UU No. 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak, dan dicabut Sebagian dalam UU No. 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.	Diubah
	11. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356);	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan	Penyelenggaraan otonomi daerah (kewenangan atributif);	- Dasar hukum pembentukan - Arah/tujuan pembentukan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di atasnya.	UU 2/2004 dapat dijadikan dasar hukum dalam Perda hanya dalam konteks: Mempertegas kewajiban perusahaan menjaga hubungan industrial harmonis. Memberikan layanan fasilitasi, edukasi, atau sosialisasi hubungan industrial. Tidak boleh mengatur penyelesaian sengketa secara substantif atau procedural.	Sesuai

	12. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan	Penyelenggaraan otonomi daerah (kewenangan atributif);	- Dasar hukum pembentukan -	Status UU ini sudah tidak berlaku, dicabut dengan UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.	Diubah
	13. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4438);	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan	Penyelenggaraan otonomi daerah (kewenangan atributif);	- Dasar hukum pembentukan	Status UU ini sudah dicabut dengan UU No. 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah	Diubah
	14. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4445);	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan	Penyelenggaraan otonomi daerah (kewenangan atributif);	- Dasar hukum pembentukan	Status UU ini sudah dicabut dengan UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia	Diubah
	15. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi	Ketepatan Jenis	Penyelenggaraan otonomi daerah	- Dasar hukum pembentukan	Status UU ini sudah dicabut dengan UU No. 1 Tahun 2022 tentang Hubungan	Diubah

	Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5049);	Peraturan Perundang-Undangan	(kewenangan atributif);		Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah	
	16. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1991 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Lembaran Negara Tahun 1991 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3);	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan	Penyelenggaraan otonomi daerah (kewenangan atributif);	- Dasar hukum pembentukan - Arah/tujuan pembentukan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di atasnya.	PP ini belum dicabut maupun diubah, akan tetapi tidak perlu dimasukkan sebagai dasar pembentukan perda.	Sesuai
	17. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3457);	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan	Penyelenggaraan otonomi daerah (kewenangan atributif);	- Dasar hukum pembentukan	Walaupun PP 71/1991 masih berlaku, sebagian substansinya sudah dikonsolidasikan ke dalam: UU 13/2003, maupun dalam PP 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, Permenaker terkait BLK & sertifikasi kompetensi. Namun, PP 71/1991 tetap dapat dirujuk sebagai dasar hukum karena: Tidak dicabut, Tidak bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi, Sejalan dengan semangat peningkatan kualitas tenaga kerja.	Diubah
	18. Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 2002 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 88 Concerning The Organization	Ketepatan Jenis Peraturan	Penyelenggaraan otonomi daerah	- Dasar hukum pembentukan	Masih relevan, karena Perda ini tidak bertentangan dengan ILO 88, bahkan	Sesuai

	Of The Employment Service (Konyensi ILO Nomor 88 mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja);	Perundang-Undangan	(kewenangan atributif);	- Arah/tujuan pembentukan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di atasnya.	mengimplementasikannya di tingkat daerah.	
	19. Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 7 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Kabupaten Karawang;	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan	Penyelenggaraan otonomi daerah (kewenangan atributif);	- Dasar hukum pembentukan	Peraturan daerah ini telah dicabut dengan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 7 Tahun 2025 tentang Pencabutan 25 (Dua Puluh Lima) Peraturan Daerah Kabupaten Karawang	Diubah.
	20. Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 8 Tahun 2008 tentang Prosedur Penyusunan Produk Hukum Daerah.	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan	Penyelenggaraan otonomi daerah (kewenangan atributif);	- Dasar hukum pembentukan	Perda ini tidak berlaku, saat ini yag berlaku Adalah Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 8 Tahun 2023 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah	Diubah
4	BAB I KETENTUAN UMUM Pasal 1 Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan: 1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Karawang 2. Pemerintah Daerah adalah pemerintah daerah Kabupaten Karawang 3. Kabupaten adalah Kabupaten Karawang	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Berdasarkan Lampiran II angka 98 UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, mengatur mengenai Ketentuan umum yang berisi: 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	Perlu Diubah dan disesuaikan dengan definisi dalam peraturan perundang-undangan yang baru.

	4. Bupati adalah Bupati Kabupaten Karawang. 5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang 6. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang mempunyai tugas pokok, fungsi dan kewenangan di bidang ketenagakerjaan. 7. Perusahaan adalah: a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau Imbalan dalam bentuk lain; b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau Imbalan dalam bentuk lain. 8. Pengusaha adalah:				lain ketentuan yang mencerminkan asas, maksud, dan tujuan tanpa dirumuskan tersendiri dalam pasal atau bab. Untuk itu ketentuan Umum dalam Perda ini perlu disesuaikan Kembali dengan perkembangan hukum terkini, setelah lahirnya UU Cipta Kerja.	
--	---	--	--	--	--	--

	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 pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. 9. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. 10. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik					
--	---	--	--	--	--	--

	untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. 11. Penyandang cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya yang terdiri dari: - penyandang cacat fisik; - penyandang cacat mental; - penyandang cacat fisik dan mental. 12. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. 13. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disebut AKL adalah penempatan tenaga kerja antar Kabupaten/Kabupaten dalam 1 (satu) provinsi. 14. Antar Kerja Daerah yang selanjutnya disebut AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia. 15. Antar Kerja Negara yang selanjutnya disebut AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri. 16. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.					
--	---	--	--	--	--	--

	17. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau, imbalan dalam bentuk lain. 18. Pengguna Jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggungjawab mempekerjakan tenaga kerja. 19. Bursa kerja adalah tempat penyelenggaraan pelayanan Antar Kerja. 20. Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja. 21. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.					
--	---	--	--	--	--	--

	22. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kabupaten Karawang atau dari daerah lain yang lahir di Kabupaten Karawang secara turun temurun atau berdomisili dalam jangka waktu tertentu dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga sekurang-kurangnya 2 tahun. 23. Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang melakukan penilaian dan memberikan pengakuan status program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja berdasarkan kriteria standar kompetensi. 24. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disebut BLK adalah Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang. 25. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disebut LPK adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan. 26. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja sesuai dengan jenjang					
--	---	--	--	--	--	--

	dan kualitas jabatan atau pekerjaan baik di sektor formal maupun di sektor Informal. 27. 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. 28. Sertifikat Pelatihan adalah tanda bukti penetapan dan pengakuan atas jenis dan tingkat keterampilan yang dimiliki/dikuasai oleh seseorang sesuai dengan standar program pelatihan yang ditetapkan. 29. Lembaga Penyalur Pramuwisma adalah lembaga yang menyalurkan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada rumah tangga. 30. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila					
--	---	--	--	--	--	--

	dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. 31. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah mengenal hal-hal yang berkaitan dengan hubungan Industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. 32. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat burjuh, dan pemerintah. 33. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. 34. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang					
--	--	--	--	--	--	--

	dilayani oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. 35. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun. 36. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. 37. 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. 38. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Karawang. 39. 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. 40. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. 41. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. 42. 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 dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. 43. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan di laksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.					
--	---	--	--	--	--	--

	44. Penutupan Perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya, atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan. 45. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. 46. Penyidik Pegawai Negeri Sipil adalah pejabat negeri sipil tertentu lingkungan Pemerintah Daerah yang diberikan wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Perundang-undangan.					
5	BAB II ASAS, TUJUAN DAN SASARAN Pasal 2 Penyelenggaraan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 tanpa diskriminasi dan berdasarkan azas : a. kekeluargaan dan kemitraan. b. perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja secara berkesinambungan. c. persamaan, keadilan dan perlindungan hukum.	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Pasal 2 Perda harus direvisi karena: Memuat asas baru yang tidak diatur dalam peraturan lebih tinggi.	Diubah

	d. peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja serta keluarganya serta purna kerja. e. peningkatan produktifitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi. f. keterlibatan peran seluruh stakeholder dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.					
6	Pasal 3 Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertujuan agar : a. Perencanaan tenaga kerja direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu di daerah b. Kebijakan sistem latihan kerja dapat di Implementasikan dengan baik dan benar di daerah c. Kebijakan produktifitas dapat diimplementasikan dalam rangka peningkatan produktifitas di daerah d. Kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja di dalam maupun di luar negeri dilakukan secara terpadu e. Kebijakan perlindungan tenaga kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan keluarganya diarahkan dalam peningkatan produktifitas tenaga kerja	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Pasal 3 saat ini terlalu operasional dan tidak memenuhi standar perumusan tujuan dalam peraturan perundang-undangan. Tidak sinkron dengan Pasal 4 UU 13/2003 tentang tujuan penyelenggaraan ketenagakerjaan. Redundansi dengan Pasal 4 menunjukkan kesalahan sistematika norma. Rumusan harus diperbaiki agar lebih normatif, strategis, dan selaras dengan sistem ketenagakerjaan nasional.	Diubah

	f. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan dilaksanakan secara terprogram dan berkesinambungan dalam rangka peningkatan iklim yang ramah investasi dan penegakan hukum untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk pekerja dan pengusaha.					
	Pasal 4 Penyelenggaraan ketenagakerjaan mempunyai sasaran : a. Terwujudnya perencanaan tenaga kerja b. Terwujudnya sistim latihan kerja Nasional di daerah c. Terwujudnya kebijakan produktifitas d. Terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja e. Terwujudnya perlindungan tenaga kerja f. Terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan Industrial g. Terwujudnya harmonisasi antara pekerja, pengusaha dan pemerintah	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Pasal 4 terlalu umum dan tidak operasional sebagai sebuah "sasaran". Isinya tidak merepresentasikan seluruh ruang lingkup ketenagakerjaan menurut UU 13/2003. Ada pengulangan dengan Pasal 3 yang mengaburkan hierarki Tujuan–Sasaran. Perubahan perlu dilakukan untuk memperjelas indikator, mengisi kekurangan ruang lingkup, dan mensinkronkan dengan sistem ketenagakerjaan nasional.	Diubah
	BAB III KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA Pasal 5 (1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.	Telah sesuai	Telah sesuai	Telah sesuai	Telah sesuai	Telah sesuai

	(2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.					
	BAB IV ANALISIS PROYEKSI DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN Pasal 6 Dalam pembangunan ketenagakerjaan daerah, pemerintah daerah menganalisis, memproyeksi dan menginformasikan ketenagakerjaan sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	UU 13/2003, dikenal dengan penyebutan perencanaan tenaga kerja bukan analisis proyeksi, sebaiknya disesuaikan dengan Pasal 7 UU 13/2003 agar selaras dan tidak disharmoni.	Diubah
	Pasal 7 (1) Analisis, proyeksi, dan informasi ketenagakerjaan daerah disusun berdasarkan : a. Penduduk dan tenaga kerja b. Kesempatan kerja c. Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja d. Produktifitas tenaga kerja e. Hubungan Industrial f. Kondisi lingkungan kerja g. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja dan h. Jaminan sosial tenaga kerja	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Ketentuan Pasal 7 ini sama dengan ketentuan Pasal 8 UU Ketenagakerjaan, yakni merupakan informasi ketenagakerjaan. Sepanjang mengenai analisis dan proyeksi perlu disesuaikan menjadi perencanaan, sehingga pengaturannya sama dengan UU Ketenagakerjaan. Sementara untuk informasi ketenagakerjaan harus disesuaikan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2024 tentang Sistem Informasi ketenagakerjaan	diubah

	(2) Analisis, Proyeksi dan Informasi ketenagakerjaan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.					
	BAB V WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB Pasal 8 (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku. (2) Pemerintah Daerah melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan bertugas: a. melaksanakan perencanaan tenaga kerja daerah; b. melaksanakan perencanaan tenaga kerja pada instansi dan perusahaan; c. mengadakan sistem informasi ketenagakerjaan; d. melaksanakan pelatihan, pemagangan dan produktifitas tenaga kerja; e. melaksanakan pelayanan penyaluran, penempatan dan perluasan kerja; f. melaksanakan pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja;	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda;	Pasal 8 pada dasarnya ingin mengatur wewenang dan tanggung jawab Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan, namun masih banyak ketentuan yang tidak sesuai dengan kewenangan yang diatur dalam UU 13/2003 dan terutama UU 23/2014 tentang Pemerintahan Daerah. Pasal 8 perlu direvisi agar selaras dengan aturan yang lebih tinggi, terutama dengan cara memperjelas fungsi Pemda sebatas pembinaan, fasilitasi, dan pelayanan, bukan pengawasan atau intervensi terhadap ranah kewenangan pemerintah provinsi maupun internal perusahaan.	Diubah

	g. melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma ketenagakerjaan; h. memberikan sanksi. (3) Pemerintah Daerah berkewajiban membuat perencanaan tenaga kerja daerah secara periodik satu tahun sekali dan/atau lima tahunan.					
	BAB VI PELATIHAN, PEMAGANGAN DAN PRODUKTIFITAS KERJA Pasal 9 (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja. (2) Dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja Pemerintah Daerah dapat membentuk unit pelaksana teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja. (3) Untuk menunjang sebagaimana dimaksud ayat (2) Pemerintah Daerah wajib memiliki balai latihan kerja dan bekerjasama dengan perusahaan, dan lembaga pendidikan dan pelatihan swasta yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. (4) Pelaksanaan tentang pembinaan pelatihan dengan perusahaan dan atau lembaga	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda;	BAB VI terdiri dari Pasal 9 s.d Pasal 12, seyogyanya membahas tiga topik yakni Pelatihan, Pemagangan dan Produktifitas Kerja, akan tetapi BAB VI hanya membahas pelatihan kerja saja, semntara Pemagang dan Produktifitas sama sekali tidak diatur, artinya ada ketidak konsistenan antra Bab dan isi pasalnya. Kemudain Norma Pasal 9 mengenai pelatihan kerja perlu disesuaikan dengan PP No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional dan disesuaikan dengan Permenaker No. 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasonal di Daerah, dua peraturan ini telah mengatur lebih rinci tugas dan kewenangan pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pelatihan kerja.	Diubah.

	pendidikan dan pelatihan swasta diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.				Artinya perda ini perlu penyesuaian dengan peraturan yang terbaru dan lebih tinggi di atasnya.	
	Pasal 10 (1) Setiap penyelenggaraan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh badan hukum atau perorangan wajib memiliki ijin dari SKPD (2) Prosedur dan persyaratan memperoleh ijin sebagaimana dimaksud ayat (1) sesuai dengan peraturan yang berlaku.	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda;	Pasal ini mengatur mengenai perizinan, tentunya mengenai perizinan ketenagakerjaan diatur dengan PP Nomor 28 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko maupun diatur dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2024 tentang Tata Cara Pendaftaran Kegiatan Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan. Untuk itu Pasal ini perlu dilakukan penyesuaian dengan peraturan yang terbaru agar tidak saling tumpang tindih.	Diubah.
	Pasal 11 (1) Lembaga penyelenggara pelatihan wajib menjaga kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan dan/atau pemagangan. (2) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memberikan surat tanda kelulusan atau sertifikat kepada peserta pelatihan dan/atau pemagangan.	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda;	Pasal ini perlu disesuaikan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2022 tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja.	Diubah

	(3) Lembaga pelatihan kerja swasta menyampaikan laporan kegiatan setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada SKPD. (4) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memiliki sarana dan prasarananya di daerah Kabupaten Karawang. (5) Peserta pelatihan kerja atau pemagangan tidak boleh dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan proses produksi, (6) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memiliki modul atau kurikulum sesuai dengan standar kebutuhan industry dan pasar tenaga kerja dengan komposisi 50 persen teori dan 50 persen praktek. (7) Jangka waktu peserta pelatihan dan/atau pemagangan adalah maksimum 3 (tiga) bulan.					
	Pasal 12 (1) Setiap perusahaan/investor yang menanamkan modalnya di Kabupaten Karawang wajib melatih tenaga kerja lokal untuk ditempatkan dan mengisi kebutuhan tenaga kerjanya. (2) Pelatihan tenaga kerja lokal sebagaimana dimaksud ayat (1) dibiayai oleh investor.	Disharmoni Pengaturan	Kewajiban	Adanya pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda;	Untuk ketentuan Pasal ini mengatur mengenai kewajiban melatih tenaga kerja lokal, agar sinkron dengan UU No 25/2007 ttg Penanaman Modal, maka lebih tepat menggunakan kalimat peningkatan kompetensi tenaga kerja sebagaimana di dalam pasal 10 UU Penanaman Modal.	Diubah

	(3) Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja lokal dapat bekerja sama dengan Pemerintah Daerah.					
	BAB VII PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA Bagian Kesatu Penempatan Tenaga Kerja Pasal 13 (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. (2) Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.	Disharmoni Pengaturan	Hak	Sesuai	Pasal 13 ini adopsi dari Pasal 31 UU Ketenagakerjaan, untuk itu perlu penyesuaian dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan UU Pekerja Migran Indonesia	Diubah
	Pasal 14 (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi. (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan	Telah sesuai	Telah sesuai	Telah sesuai	Sesuai dengan Pasal 32 UU Ketenagakerjaan	Sesuai

	kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum. (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.					
	Pasal 15 (1) Penempatan tenaga kerja terdiri dari: a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; b. penempatan tenaga kerja di luar negeri. (2) Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.	Sesuai	sesuai	Sesuai	Sesuai	Sesuai
	Pasal 16 (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada SKPD. (2) SKPD berkewajiban memberikan informasi lowongan kerja kepada pemerintah desa setempat sesuai dengan domisili perusahaan tersebut. (3) Persyaratan dan tatacara pelaporan lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur oleh SKPD.	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda;	Pasal ini perlu penyesuaian dengan peraturan terbaru yakni Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2023 Tentang Wajib Laporan Lowongan Pekerjaan, supaya pengaturannya lebih komprehensif.	Diubah

	(4) SKPD Wajib melaporkan setiap lowongan kerja kepada Bupati dan DPRD bidang ketenagakerjaan. (5) Siapapun dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan kepada calon tenaga kerja.					
	Pasal 17 (1) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1), terdiri dari: a. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Lokal (AKL); b. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD); c. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN); (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah : a. SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dan b. Lembaga Swasta berbadan hukum (3) Lembaga Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf (b) terdiri dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP), Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), Bursa Kerja Khusus (BKK), Pelaksana Penempatan Tenaga	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Pasal ini perlu penyesuaian dengan peraturan terbaru yakni Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan UU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia	Diubah

	Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), yang diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh izin tertulis dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk. (4) Prosedur dan tatacara untuk mendapatkan izin, rekomendasi dan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur oleh Peraturan Bupati. (5) Lembaga Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf (b) dan ayat (3) harus berbentuk perseroan.					
	Pasal 18 Penerimaan dan pengiriman tenaga kerja melalui proses AKAD sebagaimana dimaksud pada Pasal 17 ayat (1) huruf b harus memiliki persetujuan atau rekomendasi dari Bupati sebagai daerah penerima.	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda;	Pasal ini perlu penyesuaian dengan peraturan terbaru yakni Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan UU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia	Diubah
	Pasal 19 (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf a, huruf b dan huruf c, dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan	Pasal ini perlu penyesuaian dengan peraturan terbaru yakni Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan UU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia	Diubah

	keseluruhan tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja. (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja hanya untuk setingkat kepala departemen atau yang setara.			kewenangan yang berbeda;		
	Pasal 20 (1) Setiap tenaga kerja penyandang cacat mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi perusahaan. (3) Setiap pengusaha yang memiliki tenaga kerja diatas seratus orang wajib mempekerjakan penyandang cacat sekurang-kurangnya 1 (satu) persen pada perusahaan tersebut.	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Pasal ini perlu diubah, karena saat ini istilah penyandang cacat sudah berubah menjadi penyandang disabilitas, sebagai UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Ketentuan Pasal 48 UU Penyandang Disabilitas menerangkan bahwa pemberi kerja dalam penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas dapat: 1. memberikan kesempatan untuk masa orientasi atau adaptasi di awal masa kerja untuk menentukan apa yang diperlukan, termasuk penyelenggaraan pelatihan atau magang; 2. menyediakan tempat bekerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam	Diubah

	(4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang cacat kepada Bupati. (5) Prosedur dan tatacara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.				disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja; 3. menyediakan waktu istirahat; 4. menyediakan jadwal kerja yang fleksibel dengan tetap memenuhi alokasi waktu kerja; 5. memberikan asistensi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan memperhatikan kebutuhan khusus penyandang disabilitas; dan 6. memberikan izin atau cuti khusus untuk pengobatan.	
	Pasal 21 (1) Penempatan tenaga kerja penyandang cacat selain dilakukan oleh Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) dan ayat (2), dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja juga dapat dilakukan oleh lembaga penempatan tenaga kerja penyandang cacat yang memperoleh izin tertulis dari Bupati. (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat harus berbadan hukum. (3) Tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Lebih lanjut, untuk menjamin kesempatan kerja bagi para penyandang disabilitas tanpa diskriminasi, pemerintah menetapkan sejumlah kebijakan, di antaranya: • Memberikan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk mengikuti pelatihan keterampilan kerja di lembaga pelatihan kerja pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau swasta (Pasal 46 ayat (1) UU Penyandang Disabilitas).	Diubah

	Pasal 22 (1) Lembaga penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1), hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja. (2) Dinas dapat mengupayakan pendayagunaan tenaga kerja penyandang cacat melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja.				• Mewajibkan pemberi kerja untuk memberi upah yang sama dengan pekerja yang bukan disabilitas dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama (Pasal 49 UU Penyandang Disabilitas). • Menjamin penyandang disabilitas dapat melaksanakan hak berserikat dan berkumpul dalam lingkungan pekerjaan (Pasal 51 UU Penyandang Disabilitas). • Menjamin akses setara bagi penyandang disabilitas terhadap manfaat dan program dalam sistem jaminan sosial nasional di bidang ketenagakerjaan (Pasal 52 UU Penyandang Disabilitas). • Mewajibkan pemerintah, pemerintah daerah, BUMN, dan BUMD untuk mempekerjakan paling sedikit 2% dari jumlah pegawai atau pekerja (Pasal 53 ayat (1) UU Penyandang Disabilitas). • Mewajibkan perusahaan swasta untuk mempekerjakan 1% penyandang disabilitas dari	
--	---	--	--	--	---	--

					jumlah pegawai atau pekerja (Pasal 53 ayat (2) UU Penyandang Disabilitas). • Memberikan jaminan, perlindungan, dan pendampingan kepada penyandang disabilitas untuk berwirausaha dan mendirikan badan usaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Pasal 56 UU Penyandang Disabilitas). • Memberikan bantuan dan akses permodalan untuk usaha mandiri, badan usaha, dan/atau koperasi yang diselenggarakan oleh penyandang disabilitas (Pasal 57 UU Penyandang Disabilitas). • Memperluas peluang dalam pengadaan barang dan jasa kepada unit usaha mandiri yang diselenggarakan oleh penyandang disabilitas (Pasal 59 UU Penyandang Disabilitas). • Memberikan pelatihan kepada penyandang disabilitas yang menjalankan unit usaha mandiri	
--	--	--	--	--	---	--

					(Pasal 60 UU Penyandang Disabilitas). Kemudian disesuaikan dengan Peraturan Presiden Nomor 67 Tahun 2020 tentang Syarat dan Tata Cara Pemberian Penghargaan Dalam Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dan disesuaikan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Nasional Kepada Perusahaan dan Badan Usaha Milik Negara yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas	
	Pasal 23 (1) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja AKAN wajib menyediakan tempat penampungan tenaga kerja yang memperoleh Izin dari Bupati. (2) Tempat penampungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi standar dan persyaratan teknis yang diatur melalui Peraturan Bupati.	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda;	Pasal ini mengatur mengenai perizinan, tentunya mengenai perizinan ketenagakerjaan diatur dengan PP Nomor 28 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko maupun diatur dengan Permenkaer No. 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja. Untuk itu Pasal ini perlu dilakukan penyesuaian	Diubah

	(3) Persyaratan dan tatacara untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur oleh Peraturan Bupati.				dengan peraturan yang terbaru agar tidak saling tumpang tindih.	
	Bagian Kedua Perluasan Kesempatan Kerja Pasal 24 (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna. (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wira usaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Konsisten antar ketentuan, Tidak menimbulkan ambiguitas/multitafsir, Mudah dipahami.	Pasal ini perlu disesuaikan dengan peraturan terbaru agar tidak saling tumpang tindih yakni Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja	Diubah

	(4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja. (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.					
	Bagian Ketiga Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pasal 25 (1) Setiap perusahaan wajib mengupayakan dan mengutamakan secara maksimal agar lowongan pekerjaan yang terbuka di isi oleh Tenaga Kerja Lokal. (2) 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.	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda;	UU Ketenagakerjaan pada prinsipnya tidak spesifik mengatur sepenuhnya terkait dengan kewajiban penggunaan tenaga kerja lokal, namun hal ini diserahkan kepada pemerintah daerah. Kewajiban tersebut diatur oleh pemerintah daerah guna melibatkan masyarakat yang ada di kabupaten yang bersangkutan untuk bekerja di perusahaan terkait. Dasar hukum Pemda yakni Pasal 22 ayat (1) beserta penjelasannya UU Pemda, Dimana Daerah berhak menetapkan kebijakan Daerah dalam melaksanakan Tugas Pembantuan. Yang dimaksud dengan “kebijakan Daerah” Adalah Perda, Perkada, dan Keputusan kepala daerah.	Diubah

	(3) Untuk lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus jika tidak dapat diisi dengan tenaga kerja lokal maka dapat diisi oleh tenaga kerja dari luar kabupaten. (4) Keahlian khusus yang dimaksud adalah harus bersertifikat. (5) Pengaturan pada pasal ini di atur lebih lanjut melalui Peraturan Bupati.				Untuk itu pengaturan mengenai Penggunaan tenaga Kerja Lokal perlu dikaji ulang dan perlu diatur Kembali sesuai dengan perkembangan hukum dan perkembangan masyarakat Karawang.	
	BAB VIII PENYEDIA JASA TENAGA KERJA Bagian Kesatu Pendirian Pasal 26 (1) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lokal maupun penyedia jasa tenaga kerja Indonesia ke luar negeri yang berdomisili di daerah wajib memiliki izin operasional dari Bupati. (2) Ijin yang dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya : - Berbadan hukum perseroan; - Memiliki kantor di Kabupaten Karawang; - Memiliki tempat pelatihan kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya; - Menyetorkan uang jaminan	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda;	Dengan hadirnya UU Cipta Kerja maka rezim ijin berubah menjadi Rezim Perizinan Berusaha yang diatur Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2025 Tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko sebagaimana diatur dalam pasal 183, olehnya itu perlu penyesuaian dengan kondisi hukum terkini agar selaras.	Diubah

	(3) Syarat-syarat untuk memperoleh izin operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati. (4) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. (5) Dalam hal pemberian izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala SKPD bidang ketenagakerjaan.					
	Bagian Kedua Perjanjian Penyerahan Pekerjaan Pasal 27 (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. (2) Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain wajib melaporkan jenis pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang yang ada di perusahaan kepada Bupati dengan melampirkan surat keterangan kesepakatan dengan serikat pekerja atau dengan perwakilan pekerja apabila diperusahaan tersebut belum terbentuk serikat pekerja. (3) Perusahaan pemberi kerja dan perusahaan lain yang dimaksud wajib melaporkan	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda;	Pasal 27 ini dikenal dengan istilah <i>outsourcing</i> , yang diatur dalam pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Dengan berlakunya UU Cipta Kerja, Pasal 64 mengalami perubahan yakni memperluas ketentuan mengenai outsourcing, untuk membuka seluas-luasnya kesempatan investasi pada pasar dalam negeri serta kemudahan terhadap kegiatan perusahaan, kemudian Pasal 65 telah dihapus. Kemudian diturunkan melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.	Diubah

	keadaan tenaga kerja yang digunakan dilampiri dengan dokumen-dokumen: - Fotocopy wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku - Fotocopy bukti kepesertaan JAMSOSTEK; dan - Fotocopy izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. - Surat keterangan tentang status hubungan kerja pekerja di perusahaan penerima kerja. (4) Dokumen-dokumen pendaftaran perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati (5) Dalam hal laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan pendaftaran perjanjian penyerahan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada SKPD bidang ketenagakerjaan.				Dimana penyerahan Sebagian pekerjaan dikenal dengan istilah alih daya sebagaimana diatur dalam pasal 18 s.d Pasal 20 PP tersebut. Untuk itu Perda ini perlu penyesuaian dengan perkembangan hukum terbaru.	
	BAB IX TENAGA KERJA ASING Pasal 28 (1) Perusahaan yang memperkerjakan Tenaga Kerja Asing wajib:	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan	Pengaturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia diatur dalam Pasal 42 s.d Pasal 48 UU Ketenagakerjaan. Dengan lahirnya UU Cipta Kerja maka Pasal-Pasal tersebut Sebagian mengalami perubahan dan	Diubah

	a. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing; b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing; c. melaporkan keberadaan Tenaga Kerja Asing di perusahaan kepada SKPD setelah mendapatkan Izin kerja/Izin perpanjangan; d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada SKPD. (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki Jabatan direksi dan/atau Komisaris. (3) Prosedur dan tatacara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d, diatur lebih lanjut oleh Peraturan Bupati.			kewenangan yang berbeda;	Sebagian dicabut. Dan diturunkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Oleh karena itu, norma itu perlu penyesuaian dengan perkembangan hukum terbaru.	
	BAB X PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN JAMINAN SOSIAL	Disharmoni Pengaturan	Kewajiban	Adanya pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2	Pasal 29 ayat (1) pada prinsipnya merupakan pengaturan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Diubah

	Bagian Kesatu Perlindungan Kerja Pasal 29 (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan higiene perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. (2) Tiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri: - norma kerja; - norma keselamatan dan kesehatan kerja; - norma kerja anak dan perempuan; - norma jaminan sosial tenaga kerja. - melakukan General check up bagi setiap pekerja minimal 1 (satu) tahun sekali; - menyediakan bantuan anemia gizi, khususnya pekerja perempuan; - menyediakan fasilitas antar jemput, khususnya bagi pekerja yang bekerja pada malam hari. (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2),			(dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda;	sebagaimana diatur dalam Pasal 86 dan pasal 87 UU Ketenagakerjaan. Semntara ayat (2) merupakan kewajiban Perusahaan yang harus dijalankan sebagaimana diatur dalam pasal 67 s.d. pasal 87 UU Ketenagakerjaan, Dimana Perusahaan diwajibkan memberika perlindungan kepada tenaga kerja. Perlu penyesuaian dengan peraturan terkini.	
--	--	--	--	--	---	--

	dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.					
	Pasal 30 (1) Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. (2) Perusahaan wajib memiliki satu orang tenaga ahli keselamatan dan kesehatan kerja yang bersertifikat minimal K3 umum. (3) Perusahaan wajib menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang dibutuhkan secara cuma-cuma.	Disharmoni Pengaturan	Kewajiban	Adanya pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda;	Pasal 30 dan Pasal 31 perlu penyesuaian dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. Agar tidak saling tumpang tindih pengaturan.	Diubah
	Pasal 31 (1) Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk teknis lainnya, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higiene perusahaan, lingkungan kerja. (2) Penerapan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higiene perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda;		Diubah

	tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan melalui pendekatan kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (3) Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan keahliannya. (4) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan pengesahan pemakaian.					
	Bagian Kedua Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Perempuan Pasal 32 (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:	Disharmoni Pengaturan	Kewajiban	Adanya pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan	Pasal 32 pada prinsipnya sama dengan norma yang diatur dalam Pasal 77, Pasal 78, dan Pasal 79 UU Ketenagakerjaan, dan saat ini Pasal tersebut mengalami perubahan oleh UU Cipta Kerja, tentunya Pasal ini juga harus mengikuti perkembangan hukum terkini.	Diubah

	a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari Istirahat mingguan dalam seminggu; b. 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu; (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, wajib: a. ada persetujuan Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan apabila belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh; b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu; c. membayar upah kerja lembur; d. memberikan istirahat kepada pekerja. (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh: a. istirahat antara, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus; b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu)			kewajiban yang berbeda;		
--	--	--	--	--------------------------------	--	--

	Minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; c. istirahat pada hari libur resmi; d. istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus; e. istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, atau gugur kandung. f. Pekerja wanita yang merasakan sakit pada masa haid dan memberitahukan kepada Perusahaan tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. (4) Penyimpangan jam kerja diluar kebiasaan sebagaimana pada ayat (1) harus dirundingkan dan disepakati dengan serikat pekerja/serikat buruh. (5) Hari pelaksanaan pemilihan umum baik untuk anggota legislatif maupun kepala daerah adalah hari libur atau hari yang diliburkan. Apabila pekerja terpaksa harus masuk kerja karena permintaan					
--	--	--	--	--	--	--

	pengusaha maka mendapatkan pembayaran upah lembur.					
	Pasal 33 (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak. (2) Pengecualian pada ayat (1), tersebut diatas bagi: a. anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik mental dan sosial; b. anak berumur paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; c. anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat dibawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu	Sesuai	Sesuai	Sesuai	Pasal ini pada prinsipnya sama dengan ketentuan Pasal 68, Pasal 69, Pasal 70, dan Pasal 71 UU Ketenagakerjaan. Kemudian perlu penyesuaian dengan ketentuan mengenai perlindungan pekerja anak yang ditegaskan dalam Permen P3A 6/2024. Dalam ketentuan tersebut ditegaskan bahwa perlindungan pekerja anak dilaksanakan melalui pencegahan, pemantauan, dan remediasi sesuai Pasal 4 ayat (1) Permen P3A 6/2024. Masyarakat juga diharapkan turut berpartisipasi dalam perlindungan anak sebagai upaya mendukung penanggulangan pekerja anak yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	Disesuaikan dengan Permen P3A 6/2024.

	perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah. (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak harus memenuhi persyaratan: - ada izin tertulis dari orang tua/wali; - ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali; - waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari; - dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah; - keselamatan dan kesehatan kerja; - adanya hubungan kerja yang jelas, dan - menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					
	Pasal 34 (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00. (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 wajib: memberikan makanan dan minuman bergizi;	Disharmoni Pengaturan	Kewajiban	Adanya pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda;	Pasal ini merujuk pada ketentuan Pasal 76 UU Ketenagakerjaan, disamping itu juga perlu mengikuti perkembangan hukum terbaru yakni disesuaikan dengan Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan Di Tempat Kerja, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan Dan	Diubah

	b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja; c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 05.00; d. mencatatkan pelaksanaannya kepada SKPD. (3) Tata cara pencatatan bagi pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, diatur oleh Peraturan Bupati. (4) Pengusaha wajib memberikan kebebasan bagi wanita yang beragama Islam untuk melaksanakan kewajiban agamanya dalam hal beribadah dan menggunakan jilbab atau kerudung di area pekerjaan didalam perusahaan. (5) Pekerja perempuan yang sudah berkeluarga memiliki hak dan perlindungan yang sama dengan pekerja laki-laki yang sudah berkeluarga, diantaranya yang berkenaan dengan pajak atau perlindungan kesehatan bagi keluarganya.				Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023	
	Bagian Ketiga Pengupahan Pasal 35	Disharmoni Pengaturan	Kewajiban	Adanya pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2	Pengaturan mengenai pengupahan dalam Perda ini yakni Pasal 35 s.d Pasal 37 didasarkan dalam Pasal 88 UU	Diubah

	(1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (2) Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada (1), mempertimbangkan perlu ditetapkan peningkatan upah minimum dengan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktifitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya. (3) Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja lajang atau belum menikah yang mempunyai masa kerja sampai dengan 1 (satu) tahun. (4) Besaran kenaikan upah untuk pekerja/buruh dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, wajib dibuat kesepakatan secara tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh bila diperusahaan tersebut belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh.			(dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda;	ketenagakerjaan, dengan adanya UU Cipta Kerja maka materi/norma pengupahan yang ada dalam UU ketenagakerjaan Sebagian dicabut dan Sebagian dirubah, untuk itu Pasal mengenai pengupahan dalam peraturan daerah ini perlu diubah juga dengan disesuaikan dengan UU Cipta Kerja, karean peraturan dasarnya sudah berubah, kemudian perlu disesuaikan dengan atruan turunannya yakni eraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagaimana telah diubah dengan PP No. 51 Tahun 2023.	
	Pasal 36 (1) Upah Minimum Kabupaten direkomendasikan oleh Bupati kepada	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau		

	Gubernur dengan memperhatikan usulan dari Dewan Pengupahan Kabupaten. (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten yang telah ditetapkan oleh Gubernur. (3) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur setelah mendapatkan persetujuan dari serikat pekerja/serikat buruh atas sepengetahuan Bupati dan Dewan Pengupahan Kabupaten. (4) Penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) hanya dapat dilakukan selama 1 (satu) kali penangguhan. (5) Prosedur dan tatacara penangguhan Upah Minimum Kabupaten dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.			lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda;		
	Pasal 37 (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, Jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. (2) Pengusaha wajib melakukan peninjauan upah secara berkala, sesuai dengan kemampuan perusahaan dan produktivitas.	Disharmoni Pengaturan	Kewajiban	Adanya pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda;		

	(3) Pengusaha wajib menaikan upah pada setiap tahunnya dengan merundingkan dan membuat kesepakatan terlebih dahulu dengan serikat pekerja/serikat buruh. (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.					
	Bagian Keempat Jaminan Sosial Pasal 38 (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. (2) Jaminan sosial tenaga kerja dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi: - jaminan kecelakaan kerja; - jaminan kematian; - jaminan hari tua; - jaminan pemeliharaan kesehatan. - Jaminan kecelakaan diluar jam kerja. (3) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.	Disharmoni Pengaturan	Kewajiban	Adanya pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda;	Pengaturan mengenai Jaminan sosial dalam peraturan daerah ini didasarkan pada Pasal 99 UU Ketenagakerjaan. Dengan berlakunya UU Cipta Kerja telah dikembangkan jaminan sosial berupa program jaminan kehilangan pekerjaan yang bersifat asuransi sosial, tujuannya memberikan jaminan sosial yang dapat meningkatkan perlindungan terhadap pekerja/buruh dari risiko sosial ekonomi, baik pada saat bekerja maupun saat terjadi pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja. Kemudian disesuaikan dengan PP No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan	Diubah

	(4) Keluarga sebagaimana dimaksud pada ayat (2), adalah satu istri/suami yang sah dan 3 orang anak.				Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023. Kemudian Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, sebagaimana diubah dengan PP No. 60 Tahun 2015, juga Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua.	
	Bagian Kelima Kesempatan Beribadah Pasal 39 (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (2) Kesempatan secukupnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.	Nilai-Nilai Pancasila	Ketuhanan	Adanya jaminan penghormatan bagi kepentingan masing-masing pemeluk agama dan penganut kepercayaan dalam menjalankan ajarannya	Pasal 39 ayat (1) dan ayat (2) didasarkan Pada Pasal 80 UU Ketenagakerjaan, sebagai bagian dari pengaturan waktu kerja, seharusnya Pasal ini dimasukkan dalam bagian waktu kerja saja tidak perlu dipisahkan. Kemudian ayat (3) bagian dari pengaturan mengenai Perempuan jadi sebaiknya dimasukkan pada bagian pengaturan mengenai pekerja Perempuan agar menjadi satu kesatuan.	Diubah.

	(3) Perusahaan wajib memberikan keluasaan kepada para pekerja perempuan yang menggunakan kerudung/berjilbab dalam rangka melaksanakan kewajiban/keyakinan terhadap agamanya.					
	BAB XI FASILITAS KESEJAHTERAAN Pasal 40 (1) Setiap Perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh antara lain : a. pelayanan keluarga berencana; b. tempat penitipan bayi; c. tempat laktasi; d. perumahan pekerja/buruh; e. fasilitas seragam kerja; f. fasilitas K3; g. fasilitas beribadah; h. fasilitas olah raga; i. fasilitas kantin; j. fasilitas kesehatan; k. fasilitas rekreasi; l. fasilitas istirahat; m. koperasi; n. angkutan antar jemput pekerja. (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud	Sesuai	Sesuai	Sesuai	Salah satu upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dilaksanakan melalui penyediaan fasilitas kesejahteraan di Perusahaan, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 100 UU ketenagakerjaan. Maka norma pasal ini tidak perlu diubah, hal ini juga sesuai dengan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Penyediaan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh Di Perusahaan.	Sesuai

	pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan.					
	BAB XII HUBUNGAN KERJA Pasal 41 (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis atau lisan. (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. (4) Syarat-syarat perjanjian kerja: a. kesepakatan kedua belah pihak; b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat	sesuai	sesuai	sesuai	Pasal ini disandarkan pada Pasal 50 sd.d Pasal 54 UU ketenagakerjaan yang mengatur mengenai hubungan kerja antara Pekerja dan pengusaha. Secara norma pengaturan tidak perlu dilakukan perubahan.	Sesuai

	dibatalkan.Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan keentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.					
	Pasal 42 (1) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki hubungan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, harian lepas, pemagangan, pekerja pemborongan dan/atau pekerja dari perusahaan penyedia tenaga kerja, minimal mendapatkan perlindungan dan syarat syarat kerja yang sama dengan pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tidak tertentu (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, perjanjian kerja harian lepas, pemagangan, dan/atau pekerja/buruh pada perusahaan lain dari pemberi kerja tidak boleh di pekerjakan pada pekerjaan yang terus menerus atau pada proses produksi. (3) Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja wajib mengajukan rekomendasi tentang jabatan dan jenis pekerjaan yang akan diisi oleh tenaga kerja di perusahaan pemberi kerja ke SKPD.	Disharmoni Pengaturan	Hak	Adanya pengaturan mengenai hak yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan hak yang berbeda;	Pasal 42 perlu disesuaikan dengan perkembangan hukum terbaru yakni UU Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Aturan terbaru tersebut telah mengatur mengenai hubungan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berupa jenis-jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT, maupun mengenai pekerja/buruh harian lepas yakni ketentuan masa kerjanya	Diubah

	(4) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat Ijin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, Jenis Pekerjaan yang diperjanjikan, Jabatan, Jumlah Tenaga Kerja dan Jangka Waktu Penggunaan Tenaga Kerja. (5) Dalam hal perusahaan pada jasa pekerja tidak mengajukan rekomendasi, maka status tenaga kerja menjadi pekerja tetap pada perusahaan pemberi kerja.					
	Pasal 43 Pengusaha yang menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian harian lepas, pemagangan, dan/atau pekerja pada perusahaan pemborongan pekerjaan wajib membayar upah pokok paling sedikit 5 % (lima persen) lebih besar dari Upah Minimum Kabupaten yang berlaku di Kabupaten Karawang.	Disharmoni Pengaturan	Kewajiban	Adanya pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda;	Pasal 43 perlu disesuaikan dengan perkembangan hukum terbaru yakni UU Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam pasal ini juga belum mencakup mengenai Upah pekerja di sektor UMKM, Dimana berdasarkan Pasal 81 angka 31 Perppu Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 90B ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi: <i>Ketentuan upah minimum (Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota) sebagaimana dimaksud</i>	Diubah

					<i>dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil.</i>	
	Pasal 44 (1) Perjanjian kerja, perpanjangan perjanjian kerja dan pembaharuan perjanjian kerja tertentu harus sesuai dengan peraturan Perundang undangan dan wajib didaftarkan pada SKPD. (2) Prosedur tata cara pembuatan dan pendaftaran serta pelaksanaan perjanjian kerja diatur oleh SKPD.	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda;	Perlu disesuaikan dengan perkembangan hukum terbaru yakni UU Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.	Diubah
	BAB XIII SERIKAT PEKERJA Pasal 45 (1) Disetiap perusahaan diharapkan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh; (2) Bahwa kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran baik secara lisan maupun secara tulisan, memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum merupakan hak setiap warga negara; (3) Bahwa dalam rangka mewujudkan kemerdekaan berserikat, pekerja/buruh berhak membentuk dan mengembangkan	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata,	Tidak menimbulkan ambiguitas/multitafsir, Tegas, Efisien.	UU Ketenagakerjaan sebagaimana Pasal 104 memberikan hak kepada pekerja untuk membentuk maupun bergabung pada serikat pekerja, sebagai bagian dari wujud penghormatan pada hak untuk berserikat maupun berkumpul. Selain itu payung hukum serikat buruh diatur dalam UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Namun dalam pengaturan serikat Pekerja dalam peraturan daerah ini belum terlihat peran pemerintah daerah dalam kaitannya dengan serikat pekerja. Semestinya ada norma khusus yang mengatur mengenai peran pemerintah terhadap serikat pekerja itu sendiri.	Diubah

	serikat pekerja/serikat buruh yang bebas, terbuka; mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab; (4) Bahwa serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan;				Kemudian serikat pekerja dalam UU Ketenagakerjaan masuk dalam bagian hubungan industrial, semestinya pengaturan serikat pekerja dimasukan dalam bagian Pasal 48 Peraturan daerah sebagai salah satu sarana hubungan industrial, sehingga selaras dengan UU Ketenagakerjaan. Selanjutnya norm Pasal 45 ayat (1) tidak tegas (karena memakai kata diharapkan), tidak efisien (materi deklaratif & penjelasan diatur sebagai pasal normatif), juga tidak operasional (tidak menciptakan hak/kewajiban hukum).	
	Pasal 46 (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh Menerima Pancasila sebagai dasar negara dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia. (2) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.	sesuai	sesuai	Sesuai		Diubah
	Pasal 47 Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.	sesuai	sesuai	sesuai		sesuai

	BAB XIV HUBUNGAN INDUSTRIAL Pasal 48 (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh	sesuai	sesuai	sesuai	Pasal 48 ini pada prinsipnya merupakan norma yang sama dengan Pasal 102 UU Ketenagakerjaan.	Sesuai tidak perlu diubah
--	--	--------	--------	--------	--	----------------------------------

	secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.					
	Pasal 49 Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana: a. serikat pekerja/serikat buruh; b. organisasi pengusaha; c. lembaga Kerjasama Bipartit; d. lembaga Kerjasama Tripartit; e. peraturan Perusahaan; f. perjanjian Kerja Bersama; g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;	sesuai	sesuai	sesuai	Pasal 48 ini pada prinsipnya merupakan norma yang sama dengan Pasal 103 UU Ketenagakerjaan.	Sesuai tidak perlu diubah
	Pasal 50 (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (2) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk paling sedikit 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.	Kejelasan Rumusan	Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan	Ditulis dengan sistematika umum-khusus;	Pasal ini seharusnya disisipkan bagian dengan judul serikat pekerja/buruh, yakni turunan dari pasal 49, sehingga lebih sistematis dan terstruktur. Kemudian, Pasal ini mengatur mengenai serikat pekerja yang mana sebelumnya sudah diatur dalam Bab XIII peraturan daerah ini sebagaimana dalam pasal 47 s.d. 47. Sehingga terjadi pengulangan pengaturan terhadap dua objek yang sama.	Diubah

	Pasal 51 (1) Setiap pengusaha dapat menjadi anggota organisasi pengusaha yang khusus menangani bidang ketenagakerjaan. (2) Setiap perusahaan yang berada di daerah dianjurkan untuk masuk ke asosiasi pengusaha Indonesia (APINDO)	Kejelasan Rumusan	Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan	Ditulis dengan sistematika umum-khusus;	Landasan norma pasal 51 ayat (1) ini Adalah pasal 105 UU Ketenagakerjaan, Dimana pengusaha memiliki hak untuk membentuk dana menjadi anggota organisasi pengusaha, namun ayat (2) seharusnya tidak membatasi kepada satu organisasi pengusaha saja, cukup menyebutkan bergabung dengan organisasi pengusaha. Dibagian penjelasan baru disebutkan contoh-contoh organisasi pengusaha yang diakui di Indonesia. Kemudian Pasal ini juga mestinya diberikan judul bagian tersendiri.	Diubah
	Pasal 52 (1) Setiap pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih, wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit yang dicatatkan ke SKPD. (2) Lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan di perusahaan. (3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur	Kejelasan Rumusan	Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan	Ditulis dengan sistematika umum-khusus;	Pada dasarnya Pasal ini sejalan dengan Pasal 106 UU Ketenagakerjaan. Kemudian Pasal ini juga mestinya diberikan judul bagian tersendiri.	Diubah

	serikat pekerja/serikat buruh dan/atau unsur pekerja/buruh yang ditunjuk/dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis apabila diperusahaan tersebut belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh.					
	Pasal 53 (1) Pemerintah daerah wajib membentuk Lembaga Kerjasama Tripartit dan dapat menyediakan dana operasional yang bersumber dari APBD. (2) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. (3) Keanggotaan lembaga kerjasama Tripartit terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh. (4) Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	Kejelasan Rumusan	Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan	Ditulis dengan sistematika umum-khusus;	Landasan Pasal ini Adalah Pasal 107 UU Ketenagakerjaan, maka perlu dilakukan penyesuaian pengaturan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2017. Kemudian Pasal ini juga mestinya diberikan judul bagian tersendiri.	Diubah
	Pasal 54 (1) Setiap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh)	Kejelasan Rumusan	Kesesuaian dengan sistematika dan	Ditulis dengan sistematika umum-khusus;	Pada dasarnya Pasal ini sejalan dengan Pasal 108 UU Ketenagakerjaan. Seharusnya Pasal ini disisipkan judul	Diubah

	orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh SKPD. (2) Peraturan perusahaan yang dimaksud minimal harus lebih baik dari perundang-undangan. (3) Serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2), memberitahukan secara tertulis untuk dicatat di SKPD. (4) Prosedur dan tatacara pencatatan serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan (5) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam pasal 48 ayat (2), serikat pekerja/buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi. (6) Besaran dan tatacara pemeungutan sebagaimana dimaksud ayat (5) di atur dalam anggaran dasar dan/atau anggraran rumah dan serikat pekerja/buruh yang bersangkutan.		teknik penyusunan peraturan perundang-undangan		bagian agar lebih sistematis penulisannya.	
	Pasal 55 (1) Pemerintah daerah dapat memberikan bantuan hukum kepada para serikat pekerja/buruh sesuai dengan kemampuan yang ada.	Kejelasan Rumusan	Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan	Ditulis dengan sistematika umum-khusus;	Pasal ini sebaiknya tidak perlu dimasukan, bantuan hukum dapat dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh. Kemudian masuknya pasal ini tidak sesuai dengan tata cara	Diubah

	(2) Bentuk dan tatacara pemberian bantuan sebagaimana dimaksud sebagaimana ayat (1) diatur lebih lanjut oleh Peraturan Bupati		peraturan perundang-undangan		pembentukan peraturan perundang-undangan, karena pasal 54 membahas peraturan Perusahaan kemudian pasal 55 membahas bantuan hukum selanjutnya pasal 56 membahas peraturan Perusahaan lagi, jadi tidak sistematis urutannya.	
	Pasal 56 (1) Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52, tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama. (2) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada SKPD dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. (3) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan secara musyawarah. (4) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. (5) Dalam hal terdapat Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka Perjanjian Kerja	Kejelasan Rumusan	Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan	Ditulis dengan sistematika umum-khusus;	Pasal ini mengatur mengenai Perjanjian Kerja Bersama, sebagaimana diatur dalam Pasal 116 UU Ketenagakerjaan. Pasal ini seharusnya diberikan judul bagian, agar lebih sistematis penulisannya.	Diubah

	Bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penterjemah tersumpah. (6) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus didaftarkan pada SKPD. (7) Perjanjian Kerja Bersama yang dimaksud minimal harus lebih baik dari peraturan perusahaan dan/atau perundang-undangan.					
	BAB XV PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL Bagian Kesatu Penyelesaian Perselisihan Pasal 57 (1) Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada SKPD dengan	Disharmoni pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Bab ini pada prinsipnya bagian dari pengaturan mengenai hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Bab XIII Peraturan daerah ini, yang merujuk pada Pasal 136 UU Ketenagakerjaan. Kemudian Pasal ini perlu penyesuaian dengan UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.	Diubah

	melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diselesaikan oleh Kabupaten. (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai kesepakatan, maka para pihak wajib membuat perjanjian bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial guna memperoleh akta pendaftaran					
	Bagian Kedua Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 58 Pemutusan Hubungan Kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.	Kejelasan Rumusan	Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan	Ditulis dengan sistematika umum-khusus;	Pengaturan mengenai PHK ini seharusnya penyusunannya tidak disatukan dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dibuat terpisah, atau dibuat dalam Bab tersendiri sebagaimana Pasal 150 UU Ketenagakerjaan. Dan perlu penyesuaian dengan peraturan terbaru yakni UU Cipta Kerja dan PP Nomor 35 tahun 2021. Kemudian materi ketentuan tidak tepat penempatan (seharusnya berada di definisi/Ketentuan Umum, bukan norma pasal).	Diubah
	Pasal 59 (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau	Perlu disesuaikan dengan UU Cipta Kerja dan PP No. 35 tahun 2021 yang	Diubah

	Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. (2) Apabila pemutusan hubungan kerja, tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.			lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda;	mengatur mengenai syarat, alasan, maupun tata cara PHK.	
	Pasal 60 Prosedur dan tatacara Pemutusan Hubungan Kerja, pembayaran uang pesangon, uang penggantian masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja bersama.	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda;	Perlu disesuaikan dengan UU Cipta Kerja dan PP No. 35 tahun 2021 yang mengatur mengenai syarat, alasan, maupun tata cara PHK.	Diubah
	Bagian Ketiga Mogok Kerja	Efektivitas Pelaksanaan	Aspek operasional atau	Pengaturan dalam peraturan tidak dapat	Pada dasarnya Pasal ini sejalan dengan Pasal 137 s.d Pasal 145 UU	Diubah

	Pasal 61 (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. (2) Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain. (3) Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (4) SKPD wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyebabkan mogok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3).	Peraturan Perundang-Undangan	tidaknya Peraturan	dilaksanakan secara efektif.	Ketenagakerjaan. Kemudian perlunya penambahan norma dalam Pasal ini diantaranya mengenai syarat dan tata cara mogok kerja, mogok kerja yang tidak sah, akibat-akibat hukum dari mogok kerja, dll. Artinya Materi pokok belum lengkap / tidak diatur secara memadai.	
	Bagian Keempat Penutupan Perusahaan Pasal 62 (1) Penutupan perusahaan merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan	Aspek operasional atau tidaknya Peraturan	Pengaturan dalam peraturan tidak dapat dilaksanakan secara efektif.	Pasal ini sejalan dengan Pasal 146 UU Ketenagakerjaan, hanya saja belum adanya norma mengenai larangan maupun tata cara penutupan Perusahaan serta peran pemerintah	Diubah

	pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan. (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. (3) Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.				daerah yang berkaitan dengan penutupan Perusahaan.	
	BAB XVI PEMBINAAN PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN Bagian Kesatu Pembinaan Pasal 63 (1) Bupati melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi a. bimbingan dan penyuluhan di bidang ketenagakerjaan; b. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenagakerjaan; c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan;	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda;	Pengaturan mengenai pembinaan perlu disesuaikan Kembali dengan Pasal 173 s.d Pasal 175 UU Ketenagakerjaan, agar selaras.	Diubah

	d. memberikan sanksi tegas bagi pegawai negeri yang tidak melakukan tugas sesuai fungsinya. (3) Prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.					
	Bagian Kedua Pengawasan Pasal 64 (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen serta dapat berkoordinasi dengan instansi/lembaga terkait. (2) Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (3) Tugas dan wewenang pengawasan ditentukan melalui Peraturan Bupati.	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda;	Pasal ini perlu penyesuaian Kembali dengan Pasal 176 s.d. Pasal 181 UU Ketenagakerjaan agar selaras, karena masih perlu ditambahkan norma-norma yang menjadi kewenangan Pemerintah daerah dalam hal pengawasan diantaranya laporan pelaksanaan pengawasan, maupun mengenai kewajiban pegawai pengawas.	Diubah.
	Pasal 65 Mekanisme pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah ini diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan	Aspek Pengawasan	Adanya instrumen Monitoring dan Evaluasi.		Diubah
	Bagian Ketiga Pengendalian	Efektivitas Pelaksanaan	Aspek operasional atau	- Pengaturan dalam peraturan tidak	Pasal ini tidak perlu diatur, karena UU Ketenagakerjaan tidak mengenal istilah	Diubah

	Pasal 66 (1) Bupati melakukan ketenagakerjaan. pengendalian terhadap penyelenggaraan (2) Setiap perusahaan wajib melaporkan kegiatan ketenagakerjaan secara tertulis kepada Kepala Dinas. (3) Prosedur dan tata cara pelaksanaan pengendalian dan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.	Peraturan Perundang-Undangan	tidaknya Peraturan	dapat dilaksanakan secara efektif. - Dari segi peraturan pelaksanaanya	pengendalian. Pengaturan ini berdampak terhadap efektifitas pelaksanaan perda.	
	BAB XVII PENYIDIKAN Pasal 67 (1) Selain Pejabat Penyidik Umum yang bertugas menyidik tindak pidana, penyidikan atas tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini, dapat dilakukan juga oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah yang pengangkatannya ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (2) Dalam melaksanakan tugas penyidikan, para pejabat penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatas, berwenang:	Disharmoni Pengaturan	Penegakan Hukum	Adanya pengaturan mengenai aspek penegakan hukum yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memiliki hukum acara yang berbeda;	Pasal ini perlu menyesuaikan dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2019 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Daerah	Diubah

	a. Menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana; b. Melaksanakan tindakan pertama pada saat itu ditempat kejadian dan melakukan pemeriksaan; c. Menyuruh berhenti seorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka; d. Melakukan penyitaan benda atau surat; e. Mengambil sidik jari dan memotret seseorang; f. Memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi; g. Mendatangkan tenaga ahli yang diperlukan dalam hubungan dengan pemeriksaan perkara; h. Mengadakan penghentian penyidikan setelah mendapat petunjuk dari penyidik bahwa tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui penyidik memberitahukan hal tersebut kepada Penuntut Umum, tersangka atau keluarganya;					
--	--	--	--	--	--	--

	i. Mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggung jawabkan. (3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2), membuat berita acara setiap tindakan tentang: a. pemeriksaan tersangka; b. pemasukan rumah; c. penyitaan benda; d. pemeriksaan surat; e. pemeriksaan saksi; f. pemeriksaan ditempat kejadian dan mengirimkannya berkasnya kepada Pengadilan Negeri melalui penyidik Polisi Negara Republik Indonesia.					
	BAB XVIII KETENTUAN PIDANA Pasal 68 (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1), pasal 11 ayat (2) dan (3), pasal 16 ayat (1), (2) dan (5), pasal 17 ayat (4), pasal 20 ayat (3) dan (4), pasal 21 ayat (1), pasal 23 ayat (1), pasal 25 ayat (1) dan (2), pasal 26 ayat (1), pasal 27 ayat (2) dan (3), pasal 28 ayat (1), Pasal 39 (1), pasal 40 ayat (1), pasal 52 ayat (1), dikenakan sanksi pidana	Kejelasan Rumusan	Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan	- Mencantumkan unsur-unsur pidana secara jelas; - Tidak merujuk kembali pada ketentuan peraturan yang lain; - Mencantumkan tegas kualifikasi pidana	Dengan adanya UU No. 1 Tahun 2023 tentang KUHP, pasal 613 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap Peraturan Daerah yang memuat ketentuan pidana harus menyesuaikan dengan ketentuan Buku Kesatu Undang-Undang ini, lebih lanjut Pasal 615 (2) Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, pidana kurungan dalam Undang-Undang lain di luar Undang Undang ini dan Peraturan Daerah diganti menjadi pidana denda	Diubah

	kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) kecuali jika ditentukan lain dalam perundang-undangan. (2) Sanksi terhadap pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja/buruh. (3) Denda sebagaimana dimaksud ayat (1) dan (2) disetorkan ke Kas Daerah.				dengan ketentuan: a. pidana kurungan kurang dari 6 (enam) Bulan diganti dengan pidana denda paling banyak kategori I; dan b. pidana kurungan 6 (enam) Bulan atau lebih diganti dengan pidana denda paling banyak kategori II. (3) Dalam hal pidana denda yang diancamkan secara alternatif dengan pidana kurungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melebihi kategori II, tetap berlaku ketentuan dalam peraturan perundang undangan tersebut Sehingga pidana dalam Perda diganti dengan pidana denda, jadi sudah tidak perlu lagi dimasukkan pidana kurungan dalam Perda.	
	BAB XIX SANKSI ADMINISTRATIF Pasal 69 (1) Selain dikenakan ancaman pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini dapat dikenakan sanksi administrasi berupa: a. Teguran;	Kejelasan Rumusan	Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan	Perumusan sanksi administrasi sesuai dengan petunjuk.	Ketentuan ini harus mengikuti pedoman sebagaimana diatur dalam Lampiran II UU Pembentukan Peraturan perundang-undangan yakni angka 64, 65, dan 66, sebagai berikut: - Substansi yang berupa sanksi administratif atau sanksi keperdataan atas pelanggaran norma tersebut dirumuskan menjadi satu bagian	Diubah

	b. Peringatan tertulis; c. Pembatalan kegiatan usaha; d. Pembekuan kegiatan usaha; e. Pembatalan persetujuan; f. Pembatalan pendaftaran; g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; h. Pencabutan ijin. (2) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.				(pasal) dengan norma yang memberikan sanksi administratif atau sanksi keperdataan. - Jika norma yang memberikan sanksi administratif atau keperdataan terdapat lebih dari satu pasal, sanksi administratif atau sanksi keperdataan dirumuskan dalam pasal terakhir dari bagian (pasal) tersebut. Dengan demikian tidak merumuskan ketentuan sanksi yang sekaligus memuat sanksi pidana, sanksi perdata, dan sanksi administratif dalam satu bab. - Sanksi administratif dapat berupa, antara lain, pencabutan izin, pembubaran, pengawasan, pemberhentian sementara, denda administratif, atau daya paksa polisional. Sanksi keperdataan dapat berupa, antara lain, ganti kerugian.	
	Pasal 70 (1) Izin Ketenagakerjaan yang ada sebelum diberlakukannya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa Izin yang bersangkutan. (2) Semua perizinan dan pengesahan di bidang ketenagakerjaan wajib	Kejelasan Rumusan	Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan peraturan	Ketentuan Peralihan	Seharusnya Pasal ini merupakan bagian dari Pasal mengenai ketentuan peralihan yang dimuat atau disusun dalam Bab tersendiri yakni Bab Ketentuan Peralihan, sebagaimana Pedoman pembentukan peraturan perundang-undangan yakni Ketentuan Peralihan	Diubah

	menyesuaikan paling lambat 1 (satu) tahun sejak diberlakukannya Peraturan Daerah ini. (3) Selama belum ditetapkan Peraturan Bupati berdasarkan Peraturan Daerah ini maka semua Peraturan yang ada tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.		perundang-undangan		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.	
	BAB XX KETENTUAN PENUTUP Pasal 71 Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Peraturan Daerah ini sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya diatur lebih lanjut oleh Peraturan Bupati.	Sesuai	Sesuai	Sesuai	Sesuai	Sesuai
	Pasal 72 Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.	Sesuai	Sesuai	Sesuai	Sesuai	Sesuai

Tabel 2

Rekomendasi Umum Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor : 1 Tahun 2011 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

No	Peraturan Perundang-undangan	Dimensi Pancasila	Ketepatan Jenis PUU	Potensi Disharmoni	Kejelasan Rumusan	Kesesuaian Asas	Efektivitas Pelaksanaan	Total	Sifat Rekomendasi
		30%	10%	20%	10%	10%	20%	100%	
1	Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor : 1 Tahun 2011 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan	2	5	5	5	0	4	68	Mendesak

BAB III

PENUTUP

A. Simpulan

1. Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 sudah tidak sepenuhnya selaras dan harmonis dengan perkembangan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dan terbaru di bidang ketenagakerjaan. Banyak materi muatan dalam Perda ini yang sudah tidak sesuai atau bahkan bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, PP turunan, dan berbagai Permenaker, sehingga memerlukan penyesuaian secara substansial.
2. Substansi dan mekanisme pelaksanaan Perda ini tidak lagi sepenuhnya relevan, implementatif, dan efektif untuk menjawab kebutuhan dan realitas ketenagakerjaan di Kabupaten Karawang saat ini. Perda belum mampu mendukung pelaksanaan perlindungan tenaga kerja, peningkatan kompetensi lokal, pengawasan ketenagakerjaan, serta penguatan hubungan industrial secara optimal, sehingga perlu dilakukan perubahan menyeluruh (revisi atau pembentukan Perda baru).

B. Rekomendasi

Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan tidak lagi memenuhi kesesuaian formil maupun materiil dengan perkembangan regulasi ketenagakerjaan yang lebih tinggi dan terbaru, seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja, serta berbagai Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang mengatur secara mutakhir mengenai pengupahan, hubungan kerja, jaminan sosial, pelatihan kerja, perlindungan pekerja perempuan, penyandang disabilitas, dan pekerja migran. Selain itu, Perda ini tidak mencerminkan sistem hukum ketenagakerjaan modern, termasuk pengaturan perizinan berbasis risiko, digitalisasi layanan ketenagakerjaan, mekanisme pengawasan, dan pembagian kewenangan pusat, provinsi, dan kabupaten sesuai amanat UU Pemerintahan Daerah.

Oleh karena itu, diperlukan revisi menyeluruh atau bahkan pembentukan Peraturan Daerah baru yang menetapkan norma ketenagakerjaan dengan mengacu pada UU Ketenagakerjaan yang telah direvisi melalui UU Cipta Kerja,

serta diselaraskan dengan PP No. 35 Tahun 2021, PP No. 36 Tahun 2021 sebagaimana diubah PP No. 51 Tahun 2023, PP No. 34 Tahun 2021, PP No. 31 Tahun 2006, PP No. 44 Tahun 2015 jo. PP No. 49 Tahun 2023, dan berbagai peraturan menteri terkait. Pembentukan Perda baru juga perlu memperhatikan ketentuan penggantian sanksi pidana kurungan menjadi pidana denda sebagaimana diatur dalam UU No. 1 Tahun 2023 tentang KUHP.

Dengan demikian, pembaruan regulasi ini **mendesak** untuk dilakukan guna menjamin keselarasan hukum, kepastian regulasi, perlindungan pekerja dan pemberi kerja, serta efektivitas pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Karawang sebagai daerah industri strategis nasional.

Rekomendasi ini kami sampaikan sebagai bahan pertimbangan strategis bagi Pemerintah Daerah dan penyusun regulasi, dengan harapan dapat memperkuat harmonisasi kebijakan ketenagakerjaan. Atas perhatian dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.