

**Naskah Akademik dan Rancangan Peraturan
Daerah Kabupaten Maros
Nomor: Tahun tentang
Penyelenggaraan Ketenagakerjaan**

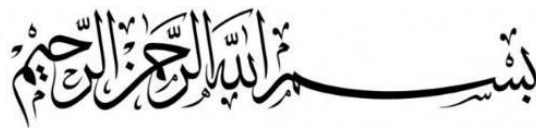
**Naskah Akademik dan Rancangan
Peraturan Daerah Kabupaten Maros
Nomor: Tahun tentang
Penyelenggaraan Ketenagakerjaan**

**Kerjasama antara
Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan
Pembangunan Daerah Kab. Maros**

**dengan
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada
Masyarakat
Universitas Hasanuddin**

2022

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Puji syukur terpanjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga dapat terselesaikannya **Laporan Akhir Pekerjaan Pengadaan Jasa Konsultansi Penyusunan Naskah Akademik dan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Maros Nomor: Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan**. Kegiatan ini dapat terselenggara atas kerjasama yang baik antara Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bapelitbangda) Kabupaten Maros dengan Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LPPM) Universitas Hasanuddin. Untuk itu kami mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

- 1) Kepala Bapelitbangda Kabupaten Maros
- 2) Sekretaris Bapelitbangda Kabupaten Maros
- 3) Kepala Bidang Penelitian Bapelitbangda Kabupaten Maros
- 4) Para Staff Bapelitbangda Kabupaten Maros
- 5) Semua pihak yang terkait dengan Penyusunan Naskah Akademik dan Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Kab. Maros.

Pada dasarnya isi laporan akhir ini meliputi pendahuluan, kajian teoritis dan praktis empiris, evaluasi dan analisis peraturan perundang-undangan yang terkait, landasan filosofis, sosiologis, yuridis. Jangkauan arah, pengaturan dan ruang lingkup materi muatan peraturan daerah. Kemudian lampiran Draf Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Menyadari, bahwa laporan akhir ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan, untuk itu kritik dan saran selalu diharapkan guna lebih sempurnanya naskah akademik ini. Dengan harapan semoga naskah akademik ini dapat membawa manfaat bagi Kabupaten Maros lebih Sejahtera, Religius dan Berdaya Saing.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Makassar, Juli 2022

TIM PENYUSUN

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH.....	9
C. TUJUAN DAN KEGUNAAN KEGIATAN PENYUSUNAN NASKAH AKADEMIK.....	10
D. SASARAN	11
E. RUANG LINGKUP KEGIATAN	11
BAB II KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTEK EMPIRIS.....	12
A. KAJIAN TEORITIS.....	12
B. KAJIAN TERHADAP ASAS/PRINSIP YANG TERKAIT DENGAN PENYUSUNAN NORMA.....	40
C. KAJIAN TERHADAP PRAKTIK PENYELENGGARAAN, KONDISI YANG ADA, SERTA PERMASALAHAN YANG DIHADAPI MASYARAKAT....	48
D. KAJIAN TERHADAP IMPLIKASI PADA ASPEK KEHIDUPAN MASYARAKAT DAN DAMPAKNYA PADA ASPEK BEBAN KEUANGAN DAERAH.....	62
BAB III. EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG- UNDANGAN YANG MENJADI DASAR HUKUM DAN YANG TERKAIT	65
A. KONDISI HUKUM DAN SATUS HUKUM YANG ADA....	65
B. KETERKAITAN DENGAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG LAIN.....	86

BAB IV.	LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS.....	91
	A. LANDASAN FILOSOFIS.....	98
	B. LANDASAN SOSIOLOGIS	101
	C. LANDASAN YURIDIS	102
BAB V.	SASARAN, JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH.....	112
	A. SASARAN	112
	B. JANGKAUAN DAN ARAH MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH.....	113
	C. MATERI YANG AKAN DIATUR	116
BAB VI.	PENUTUP	132
	A. SIMPULAN	132
	B. SARAN.....	135
	DAFTAR PUSTAKA.....	137

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Perbedaan Asas dan Norma	41
Tabel 2.2.	Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Yang Baik, Yang Bersifat Formal (berdasarkan Pasal 5 UU 12/2011 dan Penjaslannya).....	44
Tabel 2.3.	Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Yang Baik, Yang Bersifat Materil (berdasarkan Pasal 6 yat (1) dan ayat (2) UU 12/2011 dan Penjelasan)	46
Tabel 2.4.	Kondisi Umum Ketenagakerjaan Kabupaten Maros Tahun 2019-2021.....	51
Tabel 3.1.	Urusan Pemerintahan Konkuren Yang Menjadi Kewenangan Daerah	75
Tabel 3.2.	Pembagian Urusan Pemrintahan Bidang Tenaga Kerja	76
Tabel 3.3.	Keterkaitan dengan Peraturan Perundang-undangan yang lain	77
Tabel 3.4.	Perbandingan Kewenangan Pemerintahan Berdasarkan UU No 23 Tahun 2014	79
Tabel 4.1.	Landasan Keabsahan Peraturan Perundang-Undangan Menurut Para Sarjana Indonesia.....	93
Tabel 4.2.	Pandangan Teoritik Tentang Landasan Keabsahan Peraturan Perundang-Undangan	96
Tabel 4.3.	Landasan Keabsahan Peraturan Perundang-Undangan Berdasarkan Pandangan Teoritik dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.....	97

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Penyelenggaraan negara yang menyangkut hak warga negara adalah mengupayakan agar tiap warga negara mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, seperti yang diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan amanat tersebut diperlukan penyelenggaraan negara atau pemerintahan yang baik (*good governance*).

Wujud *good governance* adalah penyelenggaraan pemerintah negara yang solid dan bertanggungjawab, serta efektif dan efisien dengan menjaga kesinergisan interaksi yang konstruktif di antara domain-domain: negara, sektor swasta dan masyarakat. Oleh karena itu *good governance* meliputi sistem administrasi negara, maka upaya mewujudkan *good governance* juga merupakan upaya melakukan penyempurnaan pada sistem administrasi negara yang berlaku pada suatu negara secara menyeluruh.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Tenaga kerja merupakan pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok dalam suatu perusahaan.

Peranan tenaga kerja sangatlah signifikan dalam aktifitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu, tenaga kerja harus diberdayakan, termasuk tenaga kerja perempuan. Tujuannya adalah agar mereka memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu, lebih terampil dan berkualitas sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam pembangunan nasional dan disamping itu juga agar mereka mampu bersaing dalam era global yang melanda dunia.

Selanjutnya dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perkembangan adanya perubahan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Olehnya diperlukan pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif antara lain mencakup pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan Industrial serta perlindungan tenaga kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa definisi ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Bekerja merupakan cara manusia mendapatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia meskipun selalu harus dihadapkan dengan kenyataan terbatasnya lapangan kerja di negara ini. Jika merujuk pada tujuan kedua dari tujuan nasional dalam UUD RI Tahun 1945, maka dapat dimaknai bahwa Negara bertanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak menjadi hak konstitusional setiap warga negara karena bekerja dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang.

Pertumbuhan sebuah wilayah digerakkan oleh perkembangan ekonomi di wilayah tersebut. Salah satu ukuran perkembangan ekonomi ialah adanya peningkatan pendapatan wilayah. Pendapatan wilayah diartikan sebagai besarnya pendapatan masyarakat di dalam wilayah tersebut.¹ Oleh

¹ Robinson Tarigan, 2005. *Ekonomi Regional: Teori dan Aplikasi*. P.T. Bumi Aksara: Jakarta. Hlm 54.

karena itu, Pemerintah selalu berusaha menciptakan lapangan kerja di dalam wilayah agar dapat menyerap tenaga kerja di dalam wilayahnya sehingga masyarakat memiliki pendapatan. Salah satu cara untuk membuka lapangan kerja adalah dengan menarik investasi untuk ditanamkan di dalam wilayahnya. Semakin banyak tenaga kerja yang terserap maka akan semakin besar pula jumlah pendapatan wilayah. Peningkatan jumlah pendapatan wilayah biasanya dilihat dari jumlah PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) di wilayah tersebut.

Perekonomian Kabupaten Maros maju dengan pesat dan telah menjadi penggerak utama dalam pertumbuhan wilayah. Kemajuan perekonomian Kabupaten Maros dapat dilihat dari pendapatan wilayah Kabupaten Maros yang selalu mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pertumbuhan Investasi Sektor Pertambangan, Perkebunan, Perikanan dan Pertanian merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam kemajuan perekonomian Kabupaten Maros. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya peran sektor Pertambangan, Perkebunan, Perikanan dan Pertanian pada PDRB Kabupaten Maros.

Setiap negara selalu berusaha meningkatkan pembangunan, kesejahteraan dan kemakmuran rakyatnya. Usaha ke arah tersebut dilakukan dengan berbagai cara yang berbeda antara negara satu dengan negara lainnya. Salah satu usaha yang selalu dilakukan oleh negara adalah menarik sebanyak mungkin investasi, khususnya dari luar masuk ke negaranya.²

Kabupaten Maros merupakan kabupaten yang memiliki potensi sangat besar untuk perkembangan menjadi kabupaten yang maju. Kabupaten Maros sebagai daerah otonom harus menata dan mengelola pembangunannya secara efektif dan efisien. Hal yang sangat urgen dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Maros adalah manajemen pembangunan Kabupaten yang harus betul-betul mengacu kepada Rencana Tata Ruang Wilayah dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Kabupaten Maros serta tidak bertentangan

² Yulianto Ahmad, "Peran Multilateral Investment Guarantee Agency (MIGA) dalam Kegiatan Investasi", *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol 22, No. 5, Tahun 2003, hlm 39.

dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku secara Nasional.

Pemberian otonomi daerah diharapkan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas sektor publik di Indonesia. Dengan otonomi, Daerah dituntut untuk mencari alternatif sumber pembiayaan pembangunan tanpa mengurangi harapan masih adanya bantuan dan bagian (*sharing*) dari Pemerintah Pusat dan menggunakan dana publik sesuai dengan prioritas dan aspirasi masyarakat.

Dengan kondisi seperti ini, peranan investasi swasta sangat diharapkan sebagai pemacu utama pertumbuhan dan pembangunan ekonomi daerah (*enginee of growth*). Daerah juga diharapkan mampu menarik investor yang menggunakan tenaga kerja dari luar untuk mendorong pertumbuhan ekonomi daerah serta menimbulkan efek *multiplier* yang besar.

Pemberian otonomi daerah diharapkan dapat memberikan keleluasaan kepada daerah dalam pembangunan daerah melalui usaha-usaha yang sejauh mungkin mampu meningkatkan partisipasi aktif masyarakat, karena pada dasarnya terkandung tiga misi utama sehubungan dengan pelaksanaan otonomi daerah tersebut, yaitu:³

1. Menciptakan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya daerah;
2. Meningkatkan kualitas pelayanan umum dan kesejahteraan masyarakat;
3. Memberdayakan dan menciptakan ruang bagi masyarakat untuk ikut serta (berpartisipasi) dalam proses pembangunan.

Jumlah perusahaan Pertambangan, Perkebunan, Perikanan dan Pertanian di Kabupaten Maros semakin bertambah disebabkan oleh iklim investasi yang baik. Bertambahnya jumlah perusahaan Pertambangan, Perkebunan, Perikanan dan Pertanian di Kabupaten Maros berimplikasi pada peningkatan jumlah lapangan kerja sektor Pertambangan, Perkebunan, Perikanan dan Pertanian. Saat aktivitas produksi berlangsung perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk melakukan proses produksi barang atau jasanya. Perusahaan akan merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan jenis dan kompetensi yang dibutuhkannya.

³ Sumodiningrat, Gunawan. 1999. *Pemberdayaan Rakyat* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, hlm 12.

Kebutuhan akan tenaga kerja ini bisa didapatkan dari berbagai cara antara lain merekrut tenaga kerja yang tersedia di Kabupaten Maros maupun tenaga kerja yang berasal dari luar Kabupaten Maros. Perekrutan tenaga kerja Pertambangan, Perkebunan, Perikanan dan Pertanian dari dalam dan luar wilayah Kabupaten Maros tentu memiliki penyebab dan dampak yang berbeda. Bila perusahaan Pertambangan, Perkebunan, Perikanan dan Pertanian lebih memilih untuk merekrut tenaga kerja migran (non lokal) maka akan dapat menimbulkan ketegangan bagi tenaga kerja lokal dan non lokal.

Kabupaten Maros merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan yang memiliki jumlah penduduk sangat padat. Pertumbuhan penduduk Kabupaten Maros terus meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan data hasil sensus penduduk yang dilaksanakan oleh BPS, pertumbuhan penduduk Kabupaten Maros selama periode 2020-2021 mencapai 0,84 persen. Pertumbuhan penduduk yang terus meningkat berdampak terhadap jumlah angkatan kerja yang juga terus meningkat setiap tahunnya sedangkan kesempatan kerja masih terbatas. Indikasi kesempatan kerja masih terbatas adalah adanya pertumbuhan ekonomi namun belum mampu menyerap angkatan kerja untuk masuk ke dalam pasar kerja.

Serapan pasar kerja di Kabupaten Maros belum optimal karena menghadapi berbagai kendala baik dari sisi penawaran tenaga kerja itu sendiri maupun dari sisi permintaan. Kendala dari sisi penawaran diantaranya tingkat pendidikan tenaga kerja mayoritas masih memiliki pendidikan dasar. Pendidikan merupakan indikator dari kemampuan seseorang dimana semakin tinggi pendidikan mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan yang dimiliki. Jika pendidikan rendah, berarti kualitas dari tenaga kerja masih rendah pula. Menyambut era revolusi industri 4.0 dimana adanya kebebasan dalam mobilitas sumber daya termasuk tenaga kerja, kondisi ini menjadi ancaman bagi ketenagakerjaan di Kabupaten Maros. Kendala berikutnya adalah masih banyaknya penganggur di Kabupaten Maros yang memiliki tingkat pendidikan cukup tinggi. Pencari kerja dengan pendidikan tinggi masih belum menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya sehingga menimbulkan terjadinya *mis-match* di

pasar kerja.

Keterampilan ataupun keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja belum sesuai dengan standar yang dibutuhkan pasar dan pengalaman yang dimiliki belum cukup menjadi kendala lain yang terjadi dari sisi penawaran. Tenaga kerja seharusnya mampu menunjukkan kompetensinya dengan bukti sertifikasi kompetensi yang dimiliki, namun sampai saat ini tenaga kerja masih sulit untuk mendapatkan akses uji kompetensi. Kesulitan ini terjadi karena adanya keterbatasan terhadap akses informasi mengenai lembaga sertifikasi profesi terkait. Sampai saat ini pemerintah daerah belum memiliki kerjasama yang optimal dengan lembaga- lembaga sertifikasi yang bernaung di bawah Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

Kendala dari sisi permintaan adalah perusahaan tidak mampu mengukur kriteria standar yang dibutuhkan dalam mengisi lowongan. Pada umumnya kriteria yang diberikan masih bersifat umum dan kabur. Kendala lainnya adalah sistem penerimaan yang tidak terstruktur, perusahaan menuntut standar kerja yang tinggi terhadap tenaga kerja sedangkan tingkat ketrampilan tenaga kerja masih minim.

Pengusaha juga sering tidak menunaikan kewajibannya sebagai pengguna tenaga kerja seperti tidak memberikan pelatihan peningkatan kinerja, tidak pemberian *reward* yang memadai terhadap produktivitas tenaga kerja, tidak mematuhi norma-norma kerja, norma K3 dan sebagainya. Seluruh kendala-kendala tersebut akan mempersulit bertemunya penawaran dan permintaan tenaga kerja sehingga pasar kerja menjadi tidak seimbang.

Berdasarkan tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan salah satunya adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan merupakan suatu bentuk penjabaran dari UUD NRI yang bertujuan untuk melakukan perlindungan tenaga kerja dan wujud nyata adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Perda penyelenggaraan ketenagakerjaan ini nantinya bertujuan untuk:

- a) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b) mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga

kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;

- c) menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun bagi tenaga kerja/buruh;
- d) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;
- e) meningkatkan kualitas tenaga kerja baik yang langsung maupun yang tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan; dan
- f) menjaga hubungan industrial yang harmonis.

Dalam kaitannya dengan penjabaran kewenangan pemerintah daerah tentang urusan kewenangan wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar diatur dalam Pasal Pasal 12 ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam pasal tersebut diatur bahwa Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) meliputi:

- a. tenaga kerja
- b. pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
- c. pangan;
- d. pertanahan;
- e. lingkungan hidup;
- f. administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
- g. pemberdayaan masyarakat dan Desa; h.pengendalian penduduk dan keluarga berencana;]
- h. perhubungan;
- i. komunikasi dan informatika;
- j. koperasi, usaha kecil, dan menengah

Selain dalam Pasal 12 ayat (2) berkaitan dengan kewenangan pemerintah daerah provinsi dalam bidang ketenagakerjaan nampak pula dalam Lampiran G Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yaitu Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja.

Pengaturan dalam Undang-Undang Pemerintahan Daerah tersebut menunjukkan bahwa adanya kewenangan dari pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota untuk menetapkan kebijakan berkaitan dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang menjadi lingkup kewenangan. Penjabaran dari peraturan perundang-undangan di atas diatur dalam kaitannya dengan pengembangan dan perlindungan tenaga kerja memang sangat tepat untuk diambil kebijakan dalam bentuk pengaturan.

Ada beberapa alasan yang mendukung perlu disusunnya sebuah Naskah Akademik bagi pembentukan Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Maros, yaitu:

1. Melalui Naskah Akademik yang disusun secara holistik, komprehensif, dan futuristik, maka berbagai faktor terkait dengan perlindungan, peningkatan kualitas, dan karakteristik penyelenggaraan ketenagakerjaan, dapat dikaji baik dalam konteks normatif, terkait dengan sistem hukum nasional, maupun dalam konteks sosiologis, yang berkaitan dengan kehidupan masyarakat Kab. Maros. Sehingga Naskah Akademik diperlukan agar peraturan perda yang dihasilkan akan sesuai dengan sistem hukum nasional dan selaras dengan kebutuhan kehidupan sosial masyarakat Kabupaten Maros.
2. Melalui Naskah Akademik, dapat diketahui secara pasti mengapa perlu dibuat Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Kabupaten Maros. Hal ini karena dalam Naskah Akademik akan dipaparkan alasan-alasan, fakta-fakta atau latar belakang tentang hal-hal yang mendorong disusunnya Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini secara komprehensif.
3. Melalui Naskah Akademik Ranperda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, para pengambil keputusan akan lebih mudah untuk melihat tingkat kebutuhan masyarakat akan sebuah peraturan, sehingga Perda yang dibuat dapat tepat guna dan tepat sasaran. Berbagai tinjauan yang dipaparkan dalam naskah Akademik, baik tinjauan teoritis, filosofis, yuridis, maupun sosiologi, akan memudahkan untuk melihat tingkat kebutuhan tersebut.

4. Dengan adanya Naskah Akademik, maka pembahasan Ranperda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, menjadi lebih cepat dan mudah, karena didalamnya sudah dikaji mengenai gambaran umum materi dan ruang lingkup Perda yang akan dibuat.
5. Melalui Naskah Akademik yang proses pembuatannya dilakukan secara rasional, obyektif, dan ilmiah, maka kebutuhan dan harapan masyarakat akan menjiwai perda tersebut.

Dari latar belakang tersebut di atas, maka diperlukan pengatuan tentang bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, dalam bentuk Peraturan Daerah yang menyematani kepentingan Pemerintah Daerah, Investor, dan Masyarakat Lokal.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Penyusunan Naskah akademik akan memberikan implikasi hukum dan berbagai hal terkait dengan mekanisme pembentukannya. Isu hukum dari penelitian atau penyusunan Tenaga Kerja yang tidak memiliki landasan hukum dan sebagai dasar hukum pengaturan terkait dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dilakukan identifikasi masalah, yakni bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Maros merupakan suatu hal yang mendapat perhatian sehingga perlu dilakukan pengaturan, oleh karena itu diperlukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Berdasarkan isu hukum tersebut terdapat 4 (empat) pokok masalah yang memandu penelitian hukum atau penyusunan Naskah Akademik ini, yaitu:

1. Permasalahan hukum apakah yang dihadapi sebagai alasan pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan?
2. Mengapa perlu Rancangan Peraturan Daerah sebagai dasar pemecahan masalah?

3. Apakah yang menjadi pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan?
4. Apakah sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan dalam Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan?

C. TUJUAN DAN KEGUNAAN KEGIATAN PENYUSUNAN NASKAH AKADEMIK

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

1. Merumuskan permasalahan hukum yang dihadapi sebagai alasan pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
2. Merumuskan pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis pembentukan Rancangan Peraturan Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
3. Merumuskan sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan dalam Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
4. Memberikan landasan hukum dan kerangka pemikiran bagi Ranperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
5. Mengkaji dan meneliti pokok-pokok materi apa saja yang ada dan harus ada dalam Ranperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Adapun kegunaan penyusunan Naskah Akademik adalah untuk melaksanakan pelayanan yang profesional dalam bidang Ketenagakerjaan dan sebagai acuan penyusunan dan pembahasan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

D. SASARAN

Penyusunan naskah akademik Kab. Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan sarana untuk mencapai sasaran-sasaran sebagai berikut:

1. Terwujudnya perencanaan Tenaga Kerja;
2. Terwujudnya sistem latihan kerja nasional di daerah;
3. Terwujudnya kebijakan produktivitas;
4. Terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja;
5. Terwujudnya perlindungan Tenaga Kerja; dan
6. Terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

E. RUANG LINGKUP KEGIATAN

Ruang lingkup kegiatan penyusunan Naskah Akademik dalam rangka pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini meliputi:

1. Pengumpulan data-data mengenai kebijakan-kebijakan terkait penyelenggaraan ketenagakerjaan yang ada saat ini, baik skala nasional, provinsi, maupun kabupaten.
2. Pengumpulan data-data mengenai industri, umkm dan masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Maros.
3. Pengumpulan data-data mengenai materi teknis penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Maros.

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTEK EMPIRIS

A. KAJIAN TEORITIS

1) Manfaat Inventasi

Dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal (UUPM) dikemukakan, penanaman modal adalah segala bentuk kegiatan penanaman modal, baik oleh penanaman modal dalam negara maupun penanaman modal dari luar untuk melakukan usaha di wilayah Negara Republik Indonesia.

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

Terlepas dari pendapat pro dan kontra terhadap kehadiran investasi dari luar, namun secara teoritis kiranya dapat dikemukakan, bahwa kehadiran investor dari luar mempunyai manfaat yang cukup luas (*multiplier effect*). Manfaat yang dimaksud yakni kehadiran investor dapat menyerap tenaga kerja di daerah penerima modal, dapat menciptakan demand bagi produk di daerah sebagai bahan baku; menambah devisa apabila investor dari luar berorientasi ekspor, dapat menambah penghasilan Negara/daerah dari sektor pajak; adanya alih teknologi (*transfer of technology*) maupun alih pengetahuan (*transfer of know how*). dilihat dari sudut pandang ini terlihat bahwa kehadiran investor cukup berperan dalam pembangunan ekonomi di daerah di mana FDI menjalankan aktivitasnya. Arti pentingnya kehadiran investor dari luar dikemukakan oleh Gunarto Suhardi : “Investasi langsung lebih baik jika dibandingkan dengan investasi portofolio, karena investasi

langsung lebih permanent. Selain itu investasi langsung:

- a. Memberikan kesempatan kerja bagi penduduk;
- b. Mempunyai kekuatan pengadaan dalam ekonomi lokal;
- c. Memberikan residu baik berupa peralatan maupun alih teknologi;
- d. Bila produksi diekspor memberikan jalan atau jalur pemasaran yang dapat dirunut oleh pengusaha lokal disamping seketika memberikan tambahan devisa dan pajak bagi Negara;
- e. Lebih tahan terhadap fluktuasi bunga dan valuta dari luar ;
- f. Memberikan perlindungan politik dan keamanan wilayah karena bila investor berasal dari Negara kuat niscaya bantuan keamanan juga akan diberikan.⁴

Sekalipun kehadiran investor membawa manfaat bagi daerah penerima modal di sisi lain investor yang hendak menanamkan modalnya juga tidak lepas dari orientasi bisnis (*business oriented*) apakah modal yang diinvestasikan aman dan bias menghasilkan keuntungan. Sebagaimana dikemukakan oleh Jane P. Mallor (et.al):

*"Before an American firm decides to establish a manufacturing operation abroad. Its officers must examine a wide variety of legal issues. Some of the issues are protection of patents and trademarks. Foreign labor laws may be very different from American law and may impose long term obligations on the employer for example Japanese customs to hire an employe for life and in the Netherlands an employer must obtain governmetal approval to dismiss an employe."*⁵

Jadi dapat dimengerti mengapa investor dari luar sebelum menanamkan modalnya, investor melakukan penelitian pendahuluan lewat studi kelayakan (*feasibility study*), baik dari aspek hukum, financial, maupun politik apakah kondusif untuk berbisnis di Negara yang akan dituju. Hal ini penting untuk memprediksi risiko yang akan dihadapi. Adanya sifat kehati-hatian dari investor, dapat dimengerti mengingat modal yang dibawa tidak semata-mata dalam bentuk uang kontan (*fresh money*), akan tetapi berupa asset tidak berwujud (*intangabel asset*) yakni Hak Kekayaan Intelektual, HKI

⁴ Gunarto Suhardi. *Beberapa Elemen Penting dalam Hukum Perdagangan Internasional*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya 2004 Hlm. 45.

⁵ Jane P. Mallor (et.al). *Business Law and the Regulatory Environment*. Concepts and Cases Boston: Mc. Graw Hill 1998. Hlm 1130.

(*Intellectual Property Rights, IPR*). Sebagaimana diketahui untuk mendapat HKI membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Jadi cukup beralasan jika investor dari luar berharap, HKI yang dijadikan bagian dari modal dalam berinvestasi perlu mendapat perlindungan hukum dinegara tujuan investor dari luar menanamkan modalnya.

Ada juga pandangan lain yang mengemukakan, bahwa kehadiran inventasi di samping membawa dampak positif, juga dapat membawa dampak negative. Hal ini terungkap dari pemikiran yang dilontarkan oleh Usha Dar dan Pratap K Dar : *"It should however, be clearly understood from the beginning that the foreign investor is not motivated by consideration of extending aid for development. The prime motivation is commercial, and expects returns for his investment"*⁶

Oleh karena itu beralasan juga pandangan yang dikemukakan oleh berbagai pihak, bahwa kehadiran investor dari luar tidak dapat dilepaskan dari dunia bisnis yakni mencari keuntungan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Pandji Anoraga:

"banyak bukti menunjukkan, bahwa betapapun juga, eksplorasi sumber daya alam adalah jenis industri yang bersifat ekstratif dengan cirri utama pada padat modal dan berteknologi tinggi. Dengan demikian, penanaman modal dari luar di sector ini juga sangat sulit di harapkan dampak positifnya dalam penyerapan tenaga kerja yang justru menjadi salah satu tujuan pokok pihak Indonesia mengundang mereka datang ke Negara ini."⁷

Pendapat lain yang lebih konkret dikemukakan oleh Kenichi Ohmae:

"Jika sumber daya alam adalah sumber utama kekayaan Negara, maka perusahaan-perusahaan atau Negara dari luar yang menginginkan akses ke sana paling buruk adalah pengeksploitasi yang tidak berperasaan yang harus dijatuhkan dengan segala cara yang ada"⁸

Pandangan senada dikemukakan oleh Tn. Vogelaar:

⁶ Usha Dar dan Pratap K Dar.Op.Cit.Hlm.1.

⁷ Pandji Anoraga. *Perusahaan Multinasional PMA*. Jakarta: Pustaka Jaya. 1995. Hlm. 20.

⁸ Kenichi Ohmae. *Dunia Tanpa Batas. (The borderless World)*. Alih Bahasa oleh F.X. Budiyanto. Jakarta: Binarupa Aksara, 1991. Hlm 183.

“Whatever the cause, international trade and investment and, in main particular, the multinational corporations are often blamed for being the instruments bring in `Atlantisme Cultural to our shores. Indeed, the tensions between foreign firms and their local environment are primarily political, social and cultural, rather than narrowly economic. Developing countries view even more M.N.C.s `as a threat to their often newly acquired liberty and independence. They are afraid for the loss of their economics by foreign powers acting through multinational corporations.”⁹

Dari berbagai pemikiran yang dikemukakan oleh para pakar di atas tampak, bahwa kehadiran Investor memang masih menjadi perdebatan diantara para pakar dengan sudut pandang. Barangkali yang terpenting di sini adalah kehadiran investor dapat membuka lapangan kerja yang kian sempit, khususnya di daerah yang menerima investasi itu.

1) Pekerjaan Merupakan Hak Hidup

Salah satu hak yang paling asasi adalah hak untuk hidup. Hak untuk hidup bagi manusia dapat dilaksanakan oleh orang diluar diri seseorang karena tanggung jawabnya, misalnya pemeliharaan orang tua terhadap anaknya yang belum dewasa, diri sendiri, juga oleh penguasa/pemerintah dalam rangka menjalankan fungsi penganyoman bagi masyarakat. Hal yang ingin dikemukakan dan dibahas lebih lanjut disini adalah hak hidup yang dilakukan oleh diri sendiri oleh seseorang dan hak hidup yang dijalankan oleh penguasa/pemerintah.

Hak hidup yang dilakukan sendiri oleh seseorang adalah karena seseorang dimaksud sudah dewasa dan mandiri, apakah untuk dirinya sendiri (kalau ia belum berkeluarga), atau untuk isteri dan anak-anaknya apabila ia sudah berkeluarga. Bagi seseorang yang sudah mapan (apakah karena status sosialnya di masyarakat, karena pendidikan dan keahliannya), maka untuk mewujudkan hak hidup bagi dirinya maupun keluarganya tentu tidaklah terlalu sulit. Akan tetapi bagi orang lain, karena keadaan tertentu, maka guna mewujudkan dan menjalankan hak hidup dimaksud baik untuk

⁹ The Vogelaar. “Multinational Corporations And International Law” dalam The Netherlands International Law Review (NILR). Vol XXVII 1980. Hlm. 70.

dirinya sendiri maupun untuk keluarganya tidaklah semudah sebagaimana orang yang sudah mapan seperti diutarakan di atas. Terhadap warga masyarakat yang belum sepenuhnya bisa melaksanakan hak hidupnya, penguasa/pemerintah dengan segala kewenangan dan fasilitas yang dimilikinya, dalam hal ini haruslah "*hadir*". Pada keadaan yang sedemikianlah pemerintah harus lebih proaktif "jemput bola" dan tidak berdiam diri melihat warganya yang menghadapi permasalahan kesulitan di dalam melaksanakan hak hidupnya. Apa yang dilakukan oleh pemerintah tidak lain adalah dalam rangka melaksanakan hak hidup bagi warganya menuju negara kesejahteraan (*welfare state*). Pemerintah yang dimaksudkan disini adalah pemerintah yang paling dekat dengan warganya, yang dalam paradigma otonomi daerah adalah Pemerintah Daerah setempat.

Instrumen hak hidup dimaksud adalah "pekerjaan". Dengan adanya pekerjaan pelaksanaan hak hidup dapat dilaksanakan. Bagi pemerintah kewajiban utama di dalam mewujudkan hak hidup dimaksud adalah adanya "jaminan" akan tersedianya lapangan kerja bagi warga masyarakat. Pemerintah yang peduli terhadap permasalahan warganya, termasuk solusi atas lapangan kerja merupakan salah satu jawaban, bahwa pemerintah dimaksud telah menjalankan asas umum pemerintahan yang baik (*good governance*).

Hukum menurut Sjahran Basah mempunyai 5 fungsi, yaitu direktif, integrative, stabilitatif, perfektif, dan korektif. Fungsi direktif adalah sebagai pengarah dalam membangun untuk membentuk masyarakat yang hendak dicapai sesuai dengan tujuan bernegara.¹⁰ Untuk konteks dan latar belakang sosial Indonesia, fungsi hukum sekedar sebagai kontrol sosial, rekayasa sosial dan mekanisme integriti sudah tidak mencukupi lagi. Fungsi hukum harus sudah saatnya digeserkan kearah pemberdayaan sosial bagi masyarakat.¹¹ Baik merujuk pada pendapat Sjahran Basah maupun pendapat Supardan Modeong dan Zudan Arif Fakhrullah pembentukan

¹⁰ Sjahran Basah, 1986, *Tiga Tulisan Tentang Hukum*, Bandung, Armico, hlm. 24-24.

¹¹ Supardan Modeong dan Zudan Arif Fakhrullah, 2005, *Legal Drafting Berporos Hukum Humanis Partisipatoris*, Jakarta, PT. Perca, hlm. 8.

hukum adalah bertujuan untuk mencapai tujuan negara, yaitu masyarakat yang sejahtera dan pemberdayaan masyarakat. Peraturan Daerah merupakan produk hukum di dalam sistem hukum dan ketatanegaraan Indonesia.

2) Konsep Ketenagakerjaan

Teori Keynes (1936) mengatakan bahwa seharusnya pemerintah memiliki peran dalam menggerakkan roda perekonomian wilayah. Dengan demikian pemerintah berkepentingan untuk membuka lapangan pekerjaan demi kemajuan perekonomian di wilayahnya. Selain itu, terbukanya lapangan kerja akan membuat masyarakat lokal memiliki upah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga masyarakat dapat sejahtera.

Terdapat banyak cara yang dapat dilakukan oleh pemerintah untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat lokal di wilayahnya. Salah satunya dengan melakukan investasi maupun menarik sektor swasta agar menanamkan investasi ke dalam wilayah tersebut. Berdasarkan teori ekonomi, investasi adalah penggunaan untuk objek-objek tersebut dalam jangka waktu investasi akan meningkat, paling tidak bertahan dan selama jangka waktu itu pula memberikan hasil secara teratur.¹² Penanaman investasi pada sebuah wilayah dapat menggerakkan perekonomian pada wilayah tersebut. Investasi yang berupa kegiatan produksi barang maupun jasa akan menciptakan efek timbal balik antara pelaku-pelaku ekonomi, yaitu antara perusahaan dan rumah tangga/household.¹³ Hubungan timbal balik yang dimaksud adalah dari sudut pandang ekonomi, yaitu timbul balik penawaran antara perusahaan dan rumah tangga. Hal ini tentu menggerakkan perekonomian di dalam wilayah.

Besarnya investasi pada sebuah wilayah ditentukan oleh *comparative* dan *competitive advantages* yang dimiliki oleh sebuah wilayah. *Comparative advantages* merupakan keunggulan sebuah wilayah akibat sifat alami yang

¹² Koetin, E.A.. 1993. Analisis Pasar Modal. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, hlm 125.

¹³ M.A. Dumairy, , 1996. Perekonomian Indonesia. Jakarta: Erlangga, hlm. 76.

dimiliki wilayah tersebut. Sebagai contoh, lokasi yang strategis, iklim yang baik, tanah yang subur dan lain sebagainya. Sedangkan competitive advantages adalah keunggulan wilayah tersebut akibat berbagai hal yang diusahakan oleh pemerintah seperti kemudahan perizinan dalam membuka perusahaan, tersedianya tenaga kerja yang memenuhi standar serta didirikannya kawasan- kawasan Pertambangan, Perkebunan, dan Pertanian yang sangat menunjang iklim investasi di wilayah tersebut.

Tenaga kerja yang berasal dari luar wilayah/migran berpindah ke dalam wilayah akibat tertarik pada lapangan kerja yang tersedia. Tenaga kerja yang mendapatkan upah dari hasil kerjanya akan membelanjakan upah tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Kebutuhan konsumsi lokal akan barang kebutuhannya akan membangkitkan kembali produksi barang, sehingga semakin banyak juga produksi Pertambangan, Perkebunan, dan Pertanian yang harus dihasilkan oleh wilayah tersebut.

Bila merujuk pada Ben-David,¹⁴ jantung dari proses pertumbuhan sebuah wilayah ialah terjadinya income multiplication stream. Proses income multiplication stream merupakan proses pelipatgandaan pendapatan yang terjadi dalam sebuah wilayah. Hal ini sangat berkaitan dengan jumlah lapangan kerja yang diciptakan. Lapangan kerja yang diusahakan oleh pemerintah diharapkan dapat menyerap penduduk lokal sebagai tenaga kerja. Sebagai kompensasi penduduk akan mendapatkan upah dari pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam konteks ekonomi wilayah, pendapatan (upah) ini akan mengalami proses pelipatgandaan. Proses pelipatgandaan terjadi karena pendapatan sebuah pihak akan dibelanjakan ke pihak lain dan pendapatan tersebut akan menjadi pendapatan bagi pihak lainnya. Hal ini berlangsung terus dan akan membangkitkan lebih banyak pendapatan bagi pihak-pihak selanjutnya. Dengan demikian income multiplication terus berputar dan akan membangkitkan perekonomian wilayah. Income multiplication akan terjadi bila pendapatan (upah) dibelanjakan di dalam wilayah tersebut (tidak keluar dari wilayah tersebut).

¹⁴ David Ben Avrom, 1991. *Regional and Economic Analysis for Practitioners*. Prage Publisher: New York, hlm 65.

Tenaga kerja dibutuhkan oleh pelaku usaha untuk melakukan aktivitas produksi. Permintaan tenaga kerja merupakan fungsi yang menggambarkan hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang diminta. Permintaan produsen akan tenaga kerja merupakan permintaan turunan/derived demand. Hal ini disebabkan karena permintaan perusahaan Pertambangan, Perkebunan, dan Pertanian akan faktor produksi tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh permintaan/kebutuhan masyarakat akan hasil produksi perusahaan tersebut. Jenis tenaga kerja yang dibutuhkan sebuah perusahaan berbeda-beda tingkatannya. Tenaga kerja pada sebuah perusahaan terbagi menjadi dua yaitu kelompok pertama ialah *non production workers* seperti misalnya manajer, karyawan tata laksana (eksekutif), tata usaha administrasi. Sedangkan kelompok yang kedua ialah buruh lainnya yaitu buruh produksi atau *production workers* seperti operator, perbaikan segala jenis mesin, keamanan, supir, kantin/dapur, pesuruh dan buruh-buruh lainnya termasuk para pengawas. Secara individual gaji yang diterima oleh kelompok pertama lebih besar dibandingkan dengan upah yang diterima oleh pihak kedua. Namun bila dilihat dari akumulasinya, maka jumlah upah yang diterima oleh kelompok kedua lebih besar dibandingkan dengan jumlah gaji yang diterima oleh kelompok pertama.

Selain jenis tenaga kerja, permintaan perusahaan Pertambangan, dan Perkebunan, terhadap tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa variabel lain. Variabel-variabel ini dapat dipandang dari sudut pandang mikro dan makro. Sudut pandang secara mikro memiliki unit analisis sebuah perusahaan. Sedangkan sudut pandang secara makro memiliki unit analisis Pertambangan, dan Perkebunan/instansi secara agregat (keseluruhan).

Dilihat dari sisi ekonomi, tingkat upah merupakan hal pertama yang menentukan jumlah permintaan akan tenaga kerja. Bila upah naik maka biaya produksi perusahaan akan naik sehingga harga per unit produk yang dihasilkan mengalami kenaikan harga. Saat harga per unit produk naik maka jumlah pembelian/konsumsi barang tersebut akan berkurang. Permintaan yang berkurang ini akan mempengaruhi pengurangan jumlah permintaan akan tenaga kerja tersebut.

Salah satu faktor yang paling menentukan produktivitas tenaga kerja ialah kualitas dan kemampuan tenaga kerja. Semakin baik kualitas dan kemampuan kerja yang dimiliki tenaga kerja maka produktivitas kerjanya juga akan semakin meningkat. Kualitas dan kemampuan tenaga kerja itu sendiri dapat dilihat dari tingkat dan kualitas pendidikan, latihan, motivasi, etos kerja, sikap mental.¹⁵

Kualitas dan kemampuan tenaga kerja sering disebut sebagai kompetensi tenaga kerja. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek spesifik pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang diterapkan untuk mewujudkan standar kinerja. Kompetensi tenaga kerja dapat dilihat dari tolok ukur pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) dari tenaga kerja tersebut. Perusahaan akan merekrut tenaga kerja dengan kompetensi yang lebih tinggi karena tenaga kerja tersebut produktivitasnya lebih tinggi dan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Perusahaan memiliki kebebasan penuh dalam merekrut tenaga kerjanya. Jenis dan tingkat kompetensi tenaga kerja menjadi pertimbangan utama perusahaan dalam merekrut tenaga kerja. Artinya, selain perlu diketahui tenaga kerja seperti apa yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan, perlu diketahui pula bahwa persaingan kompetensi sesama tenaga kerja juga sangat mempengaruhi preferensi perusahaan dalam merekrut tenaga kerja. Untuk meningkatkan proses produksinya, maka perusahaan akan memilih tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang lebih tinggi. Misalnya dalam konteks tenaga kerja lokal dan non lokal, perbandingan kompetensi tenaga kerja lokal dan non lokal akan mempengaruhi tenaga kerja yang dipakai oleh perusahaan. Bila tenaga kerja lokal memiliki kompetensi dibawah kompetensi tenaga kerja non lokal maka perusahaan akan lebih memilih tenaga kerja non lokal dan begitu pula sebaliknya.

Terdapat perbedaan mendasar dari sudut pandang pemerintah dalam menciptakan lapangan pekerjaan dan sudut pandang perusahaan dalam

¹⁵ Afrida, BR., 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Jakarta, hlm. 82.

merekrut tenaga kerja. Dari sudut pandang pemerintah, lapangan kerja diciptakan bagi masyarakat lokal yang tinggal di wilayah tersebut. Asumsinya lapangan kerja yang dibuka pemerintah akan mampu menyerap setidaknya sejumlah pencari kerja yang ada di daerah wilayah tersebut. dengan tujuan agregat, yaitu untuk meningkatkan perekonomian wilayah dan pada akhirnya untuk merangsang pertumbuhan wilayah. Sedangkan dari sisi perusahaan, tenaga kerja dipandang sebagai faktor produksi yang dibutuhkan untuk keberlangsungan proses produksi. Perusahaan merekrut tenaga kerja berdasarkan kriteria tenaga kerja yang dibutuhkan dan tingkat produktivitas tenaga kerja tersebut, tanpa mempertimbangkan apakah tenaga kerja tersebut merupakan tenaga kerja local wilayah atau tidak. Bila tenaga kerja tersebut dianggap kompeten untuk mendukung proses produksinya maka tenaga kerja tersebut akan direkrut perusahaan sebagai tenaga kerjanya.

Dengan demikian agar tujuan utama pemerintah yaitu menciptakan lapangan kerja bagi penduduk lokal dapat terpenuhi maka penduduk lokal atau pencari kerja yang ada di wilayah tersebut harus diusahakan agar dapat memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Usaha pemerintah agar pencari kerja lokal dapat memenuhi kriteria perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerjanya dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan di wilayahnya, mengadakan pelatihan/mendirikan balai latihan kerja dan mengadakan program- program yang dapat meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja para pencari kerja.

Namun, peningkatan kompetensi tenaga kerja lokal yang diusahakan pemerintah juga tidak menjamin perusahaan akan merekrut tenaga kerja lokal. Hal ini disebabkan karena perusahaan memiliki kebebasan penuh untuk merekrut tenaga kerjanya. Untuk itu perlu dilakukan pendekatan antara pihak pemerintah dan pihak perusahaan agar pemikiran-pemikiran pemerintah daerah mengenai penyerapan pencari kerja lokal dan pengembangan ekonomi wilayah secara agregat diketahui oleh perusahaan. Demikian pula pemikiran perusahaan mengenai kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan untuk keberlangsungan proses produksi perusahaan, agar dapat diketahui oleh pemerintah. Pendekatan antara pemerintah dan pihak

perusahaan diharapkan dapat memperkecil kesenjangan sudut pandang antara pemerintah dan pihak perusahaan. Dengan demikian tujuan dari kedua belah pihak dapat tercapai tanpa merugikan satu sama lain.

3) Penanaman Modal Harus Memprioritaskan Tenaga Kerja Indonesia

Sebagai ketentuan undang-undang yang lama, undang-undang penanaman modal yang baru juga melakukan pembatasan terhadap penggunaan tenaga kerja asing

Pasal 10 undang-undang nomor 25 tahun 2007 tentang penanaman modal menyebutkan bahwa:

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

Ketentuan yang diatur dalam undang-undang nomor 25 tahun 2007 tentang penanaman modal pada dasarnya hampir sama dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang sebelumnya.

Undang-undang No. 1 tahun 1967 yang mengatur Investasi sebelumnya, juga menyebutkan perusahaan asing mempunyai kewajiban untuk menggunakan tenaga kerja warga Negara Indonesia dan menyelenggarakan dan/atau memberikan fasilitas-fasilitas latihan dan pendidikan¹⁶

¹⁶ Pasal 10 dan Pasal 12 Undang-Undang No. 1 Tahun 1967 tentang Penanaman

Sebagai perbandingan, Vietnam juga melakukan pembatasan penggunaan tenaga kerja asing. Investor asing mempunyai hak untuk merekrut tenaga kerja Vietnam dan tenaga kerja asing untuk jabatan manajemen, tenaga ahli dan tenaga teknis sesuai dengan kebutuhan usaha.¹⁷

Sementara itu, Thailand juga membatasi penggunaan tenaga kerja asing pada dasarnya Thailand agak membatasi penggunaan tenaga kerja asing dan amat mendorong penggunaan tenaga kerja local. Beberapa jenis pekerjaan dan profesi tidak diizinkan bagi tenaga kerja asing antara lain buruh, penjaga toko, penata rambut. Kebijakan penggunaan tenaga kerja asing, antara lain dapat menggunakan tenaga kerja asing sepanjang jabatan terbuka, perusahaan local untuk mengikuti training, perusahaan yang menyelenggarakan training atau mengirimkan tenaga kerja local untuk mengikuti training baik di dalam maupun diluar negeri mendapatkan keringanan pajak dan perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan tersebut mendapat sanksi berupa kewajiban membayar 50% dari biaya training.¹⁸

Sedangkan Malaysia, ketentuan memperkerjakan tenaga kerja antara lain sebagai berikut : perusahaan dengan modal disetor US\$ 2 juta diizinkan untuk memperkerjakan tenaga kerja asing, perusahaan dengan modal disetor kurang dari US\$ 2 juta akan dipertimbangkan dalam pemakaian tenaga kerja asing berdasarkan criteria tertentu dan tenaga kerja asing diperbolehkan untuk sector konstruksi, perkebunan dan jasa. Kemudian, china memperbolehkan perusahaan penanaman modal asing memperkerjakan tenaga kerja asing dengan syarat mendapat persetujuan labor administrative department dan pada posisi serta kualifikasinya belum mampu diisi oleh tenaga lokal.

Modal Asing

¹⁷ Lihat, Investment Law, 2004

¹⁸ Lihat, Alien Business Act 1999, yang diamandemen pada tahun 2000

4) Hubungan Industrial

Menurut UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 16, Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan industrial merupakan hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Hubungan industrial tersebut harus diciptakan sedemikian rupa agar aman, harmonis, serasi dan sejalan, agar perusahaan dapat terus meningkatkan produktivitasnya untuk meningkatkan kesejahteraan semua pihak yang terkait atau berkepentingan terhadap perusahaan tersebut.

Pihak-pihak terkait tersebut adalah:

1. pemerintah,
2. pekerja dan serikat pekerja serta
3. pengusaha dan organisasi pengusaha.

Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan tindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pekerja dan serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan beserta keluarganya. Pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Hubungan industrial dapat dilaksanakan melalui sarana:

- a) serikat pekerja/serikat buruh
- b) organisasi pengusaha

- c) lembaga kerja sama bipartite
- d) lembaga kerja sama tripartite
- e) peraturan perusahaan
- f) perjanjian kerja bersama
- g) peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- h) lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

5) Perjanjian Kerja

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

Menurut Imam Soepomo perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu pekerja mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima imbalan pada pihak lain yaitu pengusaha, dan pengusaha mengikatkan diri untuk memperkerjakan pekerja serta memberikan imbalan.¹⁹

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 didefinisikan bahwa perjanjian kerja adalah “Perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Undang-undang memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga.²⁰

Yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu (pekerja) mengikat diri untuk bekerja pada pihak yang lain (pengusaha), selama waktu tertentu dengan menerima upah (pasal 1601 huruf a KUH Perdata). Pembuatan Perjanjian Kerja biasanya didahului dengan masa percobaan. Namun demikian apabila pengusaha atau manajer

¹⁹ Lalu Husni, 2000, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, hal. 36

²⁰ Joni Bambang S., 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia, hal. 110

menilai bahwa calon karyawan tidak perlu melalui masa percobaan, dapat pula suatu perjanjian tanpa didahului dengan masa percobaan ini.

Perjanjian kerja merupakan dasar hukum yang paling utama dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan lisan. Dasar dari perjanjian kerja adalah:

1. adanya kesepakatan kedua belah pihak;
2. adanya kemampuan atau kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum;
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan oleh pengusaha; dan
4. bahwa pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan yang berlaku.

Dalam KUHPerdara , pasal 1601 titel VII A buku III tentang perjanjian untuk melakukan pekerjaan yang menyatakan bahwa: “selain perjanjianperjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa yang diatur oleh ketentuan yang khusus untuk itu dan untuk syarat-syarat yang di perjanjikan dan jika itu tidak ada, oleh karena kebiasaan, maka ada dua macam perjanjian dengan mana pihak yang lain dengan menerima upah, perjanjian perburuhan dan pemborong pekerjaan.”²¹

Pasal 1 angka 15 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa :

1. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah.
2. Hubungan kerja adalah suatu hubungan pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu.

6) Jenis-Jenis Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan

²¹ Refly, “Aspek Hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Karyawan dengan Perusahaan,” Jurnal Lex Privatum, Vol.II, No.3, (Agustus-Oktober, 2014), hlm. 172-173

pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh

dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Dan hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan ada nilai-nilai Pancasila dan UUD Tahun 1945. Jenis-jenis Hubungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan Waktu Tertentu (Kontrak)

Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyebutkan bahwa, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Dan Hubungan Kerja itu sendiri merupakan hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan sebuah Perjanjian Kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit atau nyata. Maka dengan adanya perjanjian kerja, akan lahir pula sebuah perikatan. Dengan kata lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan sebuah hubungan kerja.

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 15 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri dari:

- a. Adanya pekerjaan;
- b. Adanya perintah; dan
- c. Adanya upah.

Pengertian yang sama juga disebutkan bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 (dua) tahun, dan

hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi 3 (tiga) tahun lamanya, dimana pernyataan tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1) dan 2) Kepmen Nakertrans Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004, yang menyatakan PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu dengan waktu paling lama 3 (tiga) tahun.

Disebutkan dalam Pasal 13 Kepmen Nakertrans Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004, bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan. Dan PKWT sendiri merupakan perjanjian bersyarat, yakni (antara lain) dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka akan dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 57 ayat (2) UUK. PKWT sendiri tidak dapat atau tidak boleh dipersyaratkan adanya masa percobaan (probation), dan apabila dalam perjanjian PKWT terdapat klausul masa percobaan, maka klausul tersebut dianggap tidak pernah ada atau batal demi hukum. Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja (pada PKWT) karena alasan masa percobaan, maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja, oleh karenanya pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar ganti kerugian kepada pekerja/buruh sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

2. Pekerja Waktu Tidak Tertentu (Tetap)

Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana jangka waktu yang ditentunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang

berlaku. Pengertian tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata dan Pasal 57 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan, Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata “waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka perjanjian kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu”

Pasal 57 Ayat (2) “Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu”

Jenis dan sifat pekerjaan:

- a. Dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan;
- b. Dalam masa percobaan pengusaha dilarang membayar upah dibawah Upah minimum yang berlaku; atau
- c. Perjanjian kerja dibuat tertulis, jika dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

3. Pemborongan

Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Syarat-syarat dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan yang harus dipenuhi adalah: a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan ; c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

7) Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Berdasarkan Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang dimaksud dengan serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka,

mandiri, demokrasi, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan,, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Fungsi dari serikat buruh adalah:

- a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja sama bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
- b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
- c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- e. sebagai perencana, pelaksana dan penguji jawaban pemogokan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Serikat pekerja dibentuk sekurang-kurangnya 10 orang pekerja.

8) Organisasi / Asosiasi Pengusaha

Asosiasi Pengusaha ini dibentuk oleh para pengusaha untuk menjadi forum komunikasi dan bertukar pikiran untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul dalam bidang hubungan industrial dan buruh. Asosiasi Pengusaha adalah lembaga yang dibentuk untuk mengatur dan memajukan kepentingan kolektif dari pengusaha. Mengingat bahwa jangkauan dan isi dari kepentingan kolektif tersebut bervariasi antara satu negara dan negara lain, struktur keanggotaan dasar dan fungsi organisasi pengusaha pun menjadi sangat berbeda antar negara. Indonesia mempunyai beberapa organisasi Asosiasi Pengusaha, salah satu yang terbesar adalah

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO).

APINDO berusaha menjembatani perbedaan itu dengan memelopori terjadinya kesepakatan bipartit antara pekerja dan pengusaha. Asosiasi Pengusaha memenuhi berbagai fungsi diberbagai bidang dan sektor diantaranya :

1. Bidang Advokasi dan Kebijakan Publik

Menciptakan suasana hubungan industrial yang kondusif antar pengusaha, pemerintah dan pekerja/ buruh dengan melakukan upaya-upaya pembinaan, pembelaan, dan pemberdayaan terhadap pengusaha di bidang hubungan industrial baik di tingkat internasional, nasional, regional dan di tingkat perusahaan serta di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial.

2. Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial

Mendorong pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan daya saing pelaku usaha Indonesia serta menciptakan seluas- luasnya lapangan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia.

3. Bidang Hubungan Internasional

Menciptakan kerjasama internasional yang mendukung iklim usaha yang kondusif di Indonesia dengan cara meningkatkan jejaring dan kerjasama internasional dan merepresentasikan dunia usaha Indonesia di lembaga ketenagakerjaan internasional.

4. Bidang Informasi dan Pelayanan Anggota

Pusat pelayanan baik individual anggota maupun perusahaan secara umum dalam hal ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Di samping itu, visi bidang informasi dan pelayanan Anggota APINDO merupakan sebuah bagian integral dan tak terpisahkan dari keseluruhan visi organisasi APINDO. Membangun hubungan industrial yang lebih baik ditingkat perusahaan. Menjadi sebuah pusat pengembangan hubungan industrial yang harmonis di tingkat nasional perlu diterjemahkan lebih lanjut ke tingkatan yang paling rendah yaitu ditingkat perusahaan.

5. Bidang Organisasi & Pemberdayaan Daerah

Meningkatkan kinerja organisasi APINDO diseluruh tingkatan mulai dari

nasional, provinsi hingga kabupaten/kota dengan memelihara dan mempertahankan kesinambungan peranan APINDO dalam rangka menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis dan iklim usaha yang kondusif.

6. Bidang UKM, Perempuan Pengusaha Pekerja, gender dan Sosial
Menciptakan iklim usaha yang baik dan inovatif bagi UKM dengan cara meningkatkan kemampuan wirausaha UKM khususnya perempuan pengusaha sehingga dapat mengembangkan dan menciptakan lapangan kerja, meningkatkan profesionalisme dan kemampuan bersaing.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan pedoman kerja sama antara pekerja dan perusahaan dimana PKB akan membantu kedua belah pihak menyelesaikan masalah/perselisihan dalam kerja.

9) Lembaga Kerjasama Bipartit/Tripartit

Lembaga kerja sama merupakan sarana dalam hubungan industrial. Lembaga kerjasama ada dua yaitu lembaga kerja sama bipartite dan lembaga kerja sama tripartite. Lembaga kerja sama bipartite adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. Setiap perusahaan yang mempekerjakan lima puluh orang atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartite.

Lembaga kerja sama tripartite adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah. Lembaga kerja sama tripartite memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Keanggotaan lembaga kerja sama tripartite terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

10) Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak. Perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah atau mufakat. Perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat diselesaikan melalui perundingan *bipartite*.

Berdasarkan pasal 3 ayat 1 UU No. 2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih. Perundingan bipartit adalah perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Penyelesaian melalui perundingan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak perundingan dilaksanakan. Apabila perundingan bipartit mencapai kesepakatan maka para pihak wajib membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi.

Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral (Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004). Proses mediasi dibantu oleh seorang mediator hubungan industrial, yang merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang

ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

Penyelesaian konsiliasi dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan yang disebut sebagai konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja, dimana konsiliator tersebut akan menengahi pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Jenis Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi antara lain: untuk perselisihan kepentingan, perselisihan PHK atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Bila mediasi dan konsiliasi gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Menurut pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kompetensi absolut untuk memeriksa dan memutus:

- Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak
- Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Di dalam segala aktifitas pekerjaan sebuah perusahaan, sering kali muncul perselisihan yang terjadi antara karyawan dengan pimpinan perusahaan. Sebagai contoh masalah-masalah yang kerap menjadi isu adalah : Isu jam kerja (lembur, pengaturan shift), absensi, kenaikan pangkat, upah kerja, pemberhentian kerja dan masih banyak isu lainnya. Untuk menyelesaikan berbagai masalah yang muncul, dibuatlah sebuah pedoman khusus yang mengatur secara jelas mengenai hak dan kewajiban karyawan dan perusahaan yang lebih kita kenal dengan nama Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

11) Inklusivitas Tenaga Kerja

Kebijakan pasar tenaga kerja inklusif menjadi salah satu solusi dalam menghadapi sejumlah tantangan transformasi pekerjaan yang ditimbulkan dari Revolusi Industri 4.0. Inklusif artinya keberpihakan kepada yang lemah,

yakni pendidikan dan pelatihan untuk semua, yang berarti lebih banyak kesempatan yang sama untuk meningkatkan tingkat kompetensi kapan saja dan di mana saja (Hanif, 2018). Revolusi Industri 4.0 lebih menekankan pada *demand* (permintaan) produksi barang dan jasa dengan cara yang lebih individual dan spesifik dibandingkan mekanisme produksi berbasis suplai secara masif agar dapat kompetitif. Dengan demikian, Revolusi Industri 4.0 memberi banyak tantangan transformasi ketenagakerjaan seperti tantangan transformasi keterampilan, tantangan transformasi pekerjaan, dan tantangan transformasi masyarakat.

Tantangan lain yang muncul adalah dari sisi pengusaha tantangan terhadap kemampuan pengusaha mewujudkan permintaan tenaga kerja yang inklusif baik dari tahap rekrutmen, tahap kerja sama (kontrak), pelatihan dan pemagangan, serta penghargaan terhadap pekerja. Pada tahap rekrutmen agar lebih bisa memanfaatkan sumberdaya lokal (tenaga kerja lokal) sehingga aktivitas ekonomi lebih dinikmati oleh masyarakat lokal melalui pasar tenaga kerja. Dalam persetujuan kerja sama antara pengusaha dan pekerja dalam suatu bentuk kontrak/kerja sama, pengusaha harus berani melakukan kontrak dalam jangka waktu yang panjang (tidak tentu) dengan sistem pekerja tetap. Sistem program kerja dengan waktu tertentu agar dihindari bagi jenis-jenis pekerjaan yang bersifat berkesinambungan.

Dengan demikian, kebijakan pasar kerja inklusif menjadi solusi menghadapi revolusi industri 4.0 jika terdapat kesiagaan pelaku pasar tenaga kerja baik dari sisi penawaran (pekerja) maupun dari sisi permintaan (pengusaha) disertai dengan intervensi pemerintah sebagai regulator. Selain kebijakan pasar kerja inklusif, maka redistribusi pendapatan dan akses juga menjadi cara terbaik untuk menghadapi ketidakpastian dan perubahan yang ketat di masa mendatang dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0. Redistribusi pendapatan dan aset, yang berarti lebih banyak jaminan sosial untuk individu yang lemah dan UMKM.

Adanya inklusifitas tenaga kerja merupakan salah satu bentuk Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sehingga kesejahteraan tenaga kerja dapat ditingkatkan. Proses ini tidak hanya menjadi tanggung jawab

pemerintah, namun juga pihak swasta (perusahaan), buruh (tenaga kerja), akademisi dan stakeholder lainnya sebagai satu kesatuan ekosistem yang mampu meningkatkan kesejahteraan dalam dimensi kebijakan ketenagakerjaan. Pada tingkat yang lebih makro, kebijakan ketenagakerjaan inklusi diharapkan dapat menjawab persoalan ketenagakerjaan.

Berbagai program kerja, seperti yang dilakukan oleh Kementerian Tenaga Kerja membuat rencana program pelatihan vokasi. Salah satunya melalui program-program pelatihan dan sertifikasi serta pelatihan peningkatan produktivitas bersumber dari APBN yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja (BLK), baik BLK pemerintah, swasta (LPKS, BLK Komunitas), BPP dan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Sampai saat ini jumlah BLK milik pemerintah sebanyak 303 BLK dan pada tahun 2022 telah dibangun BLK komunitas sebanyak 85 BLK dan sudah bisa melatih sebanyak 7.000 orang. Keberadaan BLK secara langsung akan membuka akses pelatihan bagi masyarakat di daerah yang sulit untuk mengikuti pelatihan. Berdasarkan Instruksi Presiden, maka 2023 agar dibangun lagi 1.000 BLK Komunitas sehingga akan menambah kapasitas pelatihan pada tahun 2023. Pembentukan LSP sebagai bagian proses sertifikasi perlu dilakukan. Jumlah LSP sampai dengan tahun 2022 sebanyak 1.521 LSP di semua sektor.

12) Jaminan Sosial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja

Setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat sejahtera, adil dan makmur. Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Jenis jaminan sosial meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pension, dan jaminan kematian.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial

ekonomi tertentu yang penyelenggaranya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan social tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan bersaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

13) Mitigasi Bencana Ketenagakerjaan

Perencanaan nasional di bidang ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2010-2025 memiliki misi untuk mewujudkan tenaga kerja yang produktif, mandiri, berdaya saing dan sejahtera. Langkah-langkah yang ditempuh untuk mencaai misi tersebut diantaranya, meningkatkan kompetensi angkatan kerja, menciptakan hubungan industrial yang harmonis, menegakkan norma ketenagakerjaan, mengembangkan hukum ketenagakerjaan, serta mengembangkan sumberdaya aparatur ketenagakerjaan. Mengacu pada RPJPN 2010-2025, Kementerian Ketenagakerjaan menyusun rencana strategis ketenagakerjaan tahun 2020-2024 dengan delapan arah kebijakan yaitu:

1. Mengembangkan pasar kerja terbuka bagi sektor-sektor pekerjaan yang bernilai tambah tinggi.
2. Meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan yang adaptif terhadap teknologi, khususnya bagi millennial (pendidikan vokasi) dan *soft skills*
3. Pengembangan pusat-pusat pelatihan ketenagakerjaan (lembaga kursus/komunitas) bagi kelompok berpendidikan rendah
4. Mengembangkan informasi pasar kerja yang terbuka serta menjangkau seluruh daerah serta potensi *demand* tenaga kerja

5. Menguatkan relevansi dunia pendidikan dan dunia kerja, baik dari kurikulum, pendidik, sarana dan prasarana, metode pembelajaran, hingga sertifikasi keahlian (SKKNI)
6. Meningkatkan kualitas pekerja migran Indonesia pada bidang dan keahlian tertentu serta pengembangan pasar baru PMI di luar negeri
7. Peningkatan kuantitas dan kualitas hubungan industrial untuk menciptakan iklim ketenagakerjaan yang baik
8. Peningkatan kapasitas pengawasan ketenagakerjaan untuk meningkatkan iklim ketenagakerjaan yang baik

Pelaksanaan dari perencanaan tersebut bersifat dinamis mengikuti perkembangan global yang menuntut penyesuaian di bidang ketenagakerjaan. Seperti halnya menghadapi era industry 4.0 yang diirigi dengan adanya disruptive economy. Era disrupsi (disruption) ditandai dengan era dimana berbagai lini berubah dan bergerak dengan cepat yang menunjukkan pergerakan dunis industri maupun persaingan tenaga kerja tidak lagi bersifat linear. Era ini juga memiliki ciri dapat mengganggu kenyamanan eksistensi dari pemain yang sudah ada. Disrupsi mendorong terjadinya digitalisasi untuk menandai dimulainya demokratisasi pengetahuan yang menciptakan kesempatan bagi kita untuk memanfaatkan dunia teknologi yang produktif. Disruptif dapat menjadi ancaman bagi dunia ketenagakerjaan karena harus dihadapkan pada tantangan efisiensi, kecepatan, kenyamanan dan kualitas. Jika tantangan tersebut tidak dapat terpenuhi, maka akan memunculkan ancaman berupa bencana ketenagakerjaan.

Berdasarkan UU No 24 Tahun 2007, bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan baik oleh faktor alam, dan/atau faktor nonalam maupun faktor manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda dan dampak psikologis. Terkait dengan ketenagakerjaan, bencana masuk dalam bencana nonalam dan/atau bencana sosial. Di Indonesia sendiri terdapat beberapa kondisi yang bisa menjadi sumber bencana ketenagakerjaan,

diantaranya:

- Pengangguran terbuka, setengah menganggur dan Pengangguran terdidik
- Produktivitas rendah
- Lemahnya penguasaan teknologi
- Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing
- Jaminan sosial yang tidak optimal
- Informasi pasar kerja yang kurang fleksible dan kurang adaptif.

Ancaman ini memerlukan upaya mitigasi bencana ketenagakerjaan. Mitigasi merupakan serangkaian upaya mengurangi resiko bencana, baik melalui pembangunan fisik maupun penyadaran dan peningkatan kemampuan menghadapi ancaman bencana.

Terkait dengan tantangan menghadapi era industry 4.0 yang disruptif, mitigasi bencana ketenagakerjaan perlu diarahkan pada perlindungan terhadap tenaga kerja lokal baik yang bekerja di dalam maupun di luar negeri. Perlindungan meliputi berbagai aspek baik aspek materil maupun non materil. Perlindungan memiliki tujuan akhir meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal sehingga mereka mampu menjadi tenaga kerja yang kreatif, inovatif dan menguasai teknologi.

Kebencanaan ketenagakerjaan juga bisa timbul karena adanya shock (guncangan) baik seperti krisis ekonomi, bencana alam dan sebagainya. Shocks yang demikian berdampak negative terhadap ketenagakerjaan seperti pemberhentian sementara dari pekerjaan, pengurangan waktu kerja atau bahkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Penanganan jangka pendek terhadap dampak shocks pada pasar kerja dapat dilakukan dengan memberikan tunjangan sosial bencana ketenagakerjaan berjangka tertentu.

Dalam jangka panjang dibutuhkan mitigasi bencana ketenagakerjaan yang menuntut pemikiran kreatif dan inovatif sehingga mampu menjawab berbagai ancaman ketenagakerjaan. Beberapa pemikiran tersebut diantaranya pertama, bangunan sistem asuransi jaminan sosial tenaga kerja yang terstruktur dengan baik dan optimal. Setiap tenaga kerja memiliki asuransi jaminan sosial yang akan menjamin kesejahteraan mereka ketika

terjadi hal-hal yang bersifat force majeure. Kedua, pengembangan networking (jejaring) pembiayaan bersama secara melembaga dapat difungsikan menanggulangi bencana sosial ketenagakerjaan berjangka waktu tertentu sampai memperoleh pekerjaan baru, atau secara kelembagaan dikembangkan pola-pola kerja dan perluasan kesempatan kerja.

B. KAJIAN TERHADAP ASAS/PRINSIP YANG TERKAIT DENGAN PENYUSUNAN NORMA

Dalam kaitannya dengan pembentukan peraturan perundang-undangan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan sangat penting untuk diperhatikan agar dapat memahami ruang lingkup dan tujuan pembentukan peraturan perundang-undangan.

Asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik. Ron Jue mengemukakan asas-asas hukum adalah nilai yang melandasi kaedah hukum.²² Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa asas-asas hukum bukan peraturan (*een rechtsbeginselen is niet een rechtregel*). Namun tidak ada hukum bisa dipahami tanpa mengetahui asas-asas hukum yang melandasi (*het recht is niet te begrijpen zonder die beginselen*). Pemahaman tersebut menunjukkan untuk memahami hukum tidak hanya melihat pada aturannya tetapi juga harus memahami asas-asas yang melandasi. Asas-asas hukum harus tampak sebagai pengarah dalam pembentukan dan penegakan hukum. J.J.H. Bruggink memberikan batasan tentang asas hukum yaitu sejenis meta-kaidah berkenaan dengan kaidah-kaidah perilaku. Asas hukum berfungsi sebagai fondasi dari sistem hukum positif dan sebagai batu uji kritis terhadap sistem hukum positif.²³

Sarjana lain yang memberikan definisi tentang asas hukum adalah Paul Scholten, menurutnya asas adalah pikira-pikiran dasar yang terdapat di dalam dan dibelakang sistem hukum masing-masing dirumuskan dalam aturan-aturan perundang-undangan dan putusan hakim yang berkenaan

²² B Arief Sidharta, 1996, *Refleksi Tentang Hukum*, Citra Aditya bakti, Bndung, h. 121.

²³ J.J.H. Bruggink, yang disunting oleh Arief Sidarta, 1996, *Refleksi Tentang Hukum*, Citra Adytia Bhakti, Bandung, h. 123-133.

dengannya ketentuan-ketentuan dan keputusan-keputusan individual dapat dipandang sebagai penjabarannya.²⁴ Perbedaan asas dengan norma oleh J.J.H. Bruggink, sebagai berikut :²⁵

**Tabel : 2.1.
Perbedaan Asas dan Norma.**

Asas	Norma
1. Bersifat umum yang berarti bahwa asas hukum memiliki wilayah penerapan yang lebih luas dibandingkan dengan norma.	1. Bersifat Khusus yang berarti timbul dari aturan hukum yang dirumuskan lebih kongkrit dan memberikan pedoman yang lebih jelas bagi perbuatannya.
2. Daya kerjanya tidak langsung tetapi melalui interpretasi hukum	2. Aturan hukum memiliki isi yang jauh lebih kongkrit, yang menyebabkan aturan dalam penemuan hukum dapat diterapkan secara langsung.
3. Tidak dapat kehilangan keberlakuan	3. Dapat kehilangan keberlakuan karena bersandar pada kewibawaan penganban
4. Tidak mempunyai sifat tidak semua atau tidak sama sekali (<i>alles of niet</i>)	4. Mempunyai sifat semua atau tidak sama sekali

A. Hamid S. Attamimi membagi asas pembentukan perundang-undangan atas dua macam yaitu asas formal dan asas materiil :

a. Asas formal terdiri dari :

- (1). asas tujuan yang jelas;
- (2). asas perlunya pengaturan;
- (3). asas organ / lembaga yang tepat;
- (4). asas materi muatan yang tepat;
- (5). asas dapatnya dilaksanakan; dan
- (6). asas dapat dikenali.

b. Asas materiil terdiri dari :

- (1) asas sesuai dengan Cita Hukum fundamental negara;
- (2) asas sesuai dengan Hukum Dasar Negara;

²⁴ *Ibid*, h. 119-120.

²⁵ *Ibid*, h. 123-127.

- (3) asas sesuai dengan prinsip-prinsip Negara Berdasarkan Atas Hukum; dan
- (4) asas sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang Berdasarkan Sistem Konstitusi.²⁶

Kategori asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut dari A.Hamid S.Attamimi tersebut bertitik tolak pada pendapat Van der Vlies. Kategori dari Van der Vlies sebagaimana diterangkan oleh A.Hamid S.Attamimi meliputi asas-asas formal dan asas-asas materil :

1. Asas-asas formal yang meliputi : asas tujuan yang jelas, asas organ / lembaga yang tepat, asas perlunya pengaturan, asas dapat dilaksanakan dan asas consensus.
2. Asas material yang meliputi : asas tentang terminologi dan sistematika yang benar, asas tentang dapat dikenali, asas perlakuan yang sama dalam hukum, asas kepastian hukum,
3. Asas pelaksanaan hukum sesuai keadaan individual.²⁷

Pengaturan dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan mengatur bahwa, dalam membentuk Peraturan Perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, yang meliputi :

- a. kejelasan tujuan;
- b. kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat;
- c. kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan;
- d. dapat dilaksanakan;
- e. kedayagunaan dan kehasilgunaan;
- f. kejelasan rumusan; dan
- g. keterbukaan.

²⁶ Attamimi, A.Hamid.S. 1990, *Peranan Keputusan Presiden RI Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara*, Disertasi Doktor UI h. 345-346.

²⁷ *Ibid*, h. 330-343.

Beberapa asas hukum dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, yakni:²⁸

1. Undang-undang yang bersifat khusus mengenyampingkan undang-undang yang bersifat umum. Undang-undang yang bersifat umum adalah undang-undang yang mengatur persoalan-persoalan pokok secara umum dan berlaku secara umum pula. Undang-undang yang bersifat khusus adalah undang-undang yang mengatur persoalan-persoalan pokok, tetapi mengaturnya secara khusus. Undang-undang yang bersifat khusus bisa terjadi karena sifat hakikat dari masalah atau persoalannya sendiri, atau bisa juga karena adanya kepentingan yang hendak diatur mempunyai nilai instrinsik yang khusus, sehingga perlu pengaturan secara khusus;
2. Undang-undang tidak dapat berlaku surut. Asas undang-undang tidak berlaku surut berkaitan dengan lingkungan kuasa waktu yaitu yang menunjukkan sejak kapan dan sampai kapan berlakunya sesuatu ketentuan hukum atau perundang-undangan. Ketentuan asas ini dapat dikecualikan untuk hal-hal yang secara khusus berdasarkan kepada ketentuan-ketentuan undang-undang pula;
3. Undang-undang baru mengenyampingkan ketentuan undang-undang lama. Asas undang-undang baru mengenyampingkan ketentuan yang diatur dalam undang-undang yang lama bisa dilakukan apabila ada sesuatu masalah yang diatur dalam suatu undang-undang yang lama, telah diatur dalam undang-undang yang baru, dan otomatis yang berlaku adalah undang-undang yang baru itu.

Pengaturan dalam Pasal 6 (1) Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang mengatur :

- (1) Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, mengatur bahwa materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan asas:
 - a. pengayoman;
 - b. kemanusiaan;

²⁸ Ronny Sautma Hotma Bako. *Pengantar Pembentukan Undang-Undang Republik Indonesia*. Bandung : Penerbit PT.Citra Aditya Bakti. 1999.Hal.61-62

- c. kebangsaan;
 - d. kekeluargaan;
 - e. kenusantaraan;
 - f. bhinneka tunggal ika;
 - g. keadilan;
 - h. kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan;
 - i. ketertiban dan kepastian hukum; dan/atau
 - j. keseimbangan, keserasian, dan keselarasan.
- (2) Selain mencerminkan asas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Peraturan Perundang-undangan tertentu dapat berisi asas lain sesuai dengan bidang hukum

Asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, sebagaimana yang dikehendaki oleh tujuan hukum, yakni adanya keadilan dan kepastian hukum, adalah telah dpositifkan dalam Undang- Undang Nomor 12 Tahun 2011. Dalam undang-undang sebagaimana dimaksud, asas yang bersifat formal diatur dalam Pasal 5 dan asas yang bersifat materiiil diatur dalam Pasal 6. Pengertian masing-masing asas ini dikemukakan dalam penjelasan pasal dimaksud. Dalam pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, asas yang bersifat formal pengertiannya dapat dikemukakan dalam tabel berikut:

Tabel 2.2 :
Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Yang Baik, Yang Bersifat Formal (berdasarkan Pasal 5 UU 12/2011 dan Penjasannya)

Pasal 5 UU 12/2011		Penjelasan Pasal 5 UU 12/2011
Dalam membentuk Peraturan Perundang- undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang- undangan yang baik, yang meliputi:		
a.	kejelasan tujuan	bahwa setiap Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (PPu) harus mempunyai tujuan yang jelas yang hendak dicapai.

b.	kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat	bahwa setiap jenis PPU harus dibuat oleh lembaga negara atau pejabat Pembentuk PPU yang berwenang. Ppu tersebut dapat dibatalkan atau batal demi hukum apabila dibuat oleh lembaga negara atau pejabat yang tidak berwenang.
c.	kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan	bahwa dalam Pembentukan PPU harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki PPU.
d.	Dapat dilaksanakan	bahwa dalam Pembentukan PPU harus memperhitungkan efektivitas Ppu tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofis, sosiologis, maupun yuridis.
e.	Kedayagunaan dan kehasilgunaan	bahwa setiap PPU dibuat memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.
f.	Kejelasan rumusan	bahwa setiap PPU harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan PPU, sistematika, pilihan kata atau istilah, serta bahasa hukum yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.
g.	Keterbukaan	bahwa dalam Pembentukan PPU mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan bersifat transparan dan terbuka. Dengan demikian, seluruh lapisan masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk memberikan Pembentukan PPU.

Sumber: Diolah dari Pasal 5 UU 12/2011 dan Penjelasan

Adapun asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, yang bersifat materiil berikut pengertiannya, sebagaimana tampak dalam tabel berikut.

Tabel 2.3 :
Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Yang Baik, Yang Bersifat Materiil (berdasarkan Pasal 6 ayat (1) dan ayat (2) UU 12/2011 dan Penjelasan)

PASAL 6 UU 12/2011		PENJELASAN PASAL 6 UU 12/2011
Ayat (1) Materi muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan asas:		
a.	Pengayoman	bahwa setiap Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan (PPu) harus berfungsi memberikan perlindungan untuk menciptakan ketentraman masyarakat.
b.	Kemanusiaan	bahwa setiap Materi Muatan PPU harus mencerminkan perlindungan dan penghormatan hak asasi manusia serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional.
c.	Kebangsaan	bahwa setiap Materi Muatan PPU harus mencerminkan sifat dan watak bangsa Indonesia yang majemuk dengan tetap menjaga prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia.
d.	Keluargaan	bahwa setiap Materi Muatan PPU harus mencerminkan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam setiap pengambilan keputusan.
e.	Kenusantaraan	bahwa setiap Materi Muatan PPU senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh wilayah Indonesia dan Materi Muatan PPU yang dibuat di daerah merupakan bagian dari sistem hukum nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
f.	Bhinneka Tunggal Ika	bahwa Materi Muatan PPU harus memperhatikan keragaman penduduk, agama, suku dan golongan, kondisi khusus daerah serta budaya dalam kehidupan

		bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.
g.	Keadilan	bahwa setiap Materi Muatan PPU harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara.
h.	Kesamaan Kedudukan	bahwa setiap Materi Muatan PPU tidak boleh memuat hal yang bersifat membedakan berdasarkan latar belakang, antara lain, agama, suku, ras, golongan, gender, atau status sosial.
i	Ketertiban dan Kepastian Hukum	bahwa setiap Materi Muatan PPU harus dapat mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum.
j	Keseimbangan, Keresasian dan Keselarasan	bahwa setiap Materi Muatan PPU harus mencerminkan keseimbangan, keserasian, dan keselarasan, antara kepentingan individu, masyarakat dan kepentingan bangsa dan negara.
Ayat (2) PPU tertentu dapat berisi asas lain sesuai dengan bidang hukum Peraturan Perundang-undangan yang bersangkutan.		antara lain: a. dalam Hukum Pidana misalnya, asas legalitas, asas tiada hukuman tanpa kesalahan, asas pembinaan arapidana, dan asas praduga tak bersalah; b. dalam Hukum Perdata, misalnya, dalam hukum perjanjian, antara lain, asas kesepakatan, kebebasan berkontrak, dan itikad baik.

Sumber: Diolah dari Pasal 6 ayat (1) dan ayat (2) UU 12/2011 dan

Penjelasan Asas-asas tersebut kemudian membimbing para legislator dalam perumusan norma hukum ke dalam aturan hukum, yang berlangsung dengan cara menjadikan dirinya sebagai titik tolak bagi perumusan norma hukum dalam aturan hukum. Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan

manusiawi;

2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Penyusunan Raperda Kabupaten Maros didasarkan pada asas-asas tersebut di atas, baik asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik yang formal dan materiil, maupun asas yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dalam Undang-Undang Pemerintah Daerah.

C. KAJIAN TERHADAP PRAKTIK PENYELENGGARAAN, KONDISI YANG ADA, SERTA PERMASALAHAN YANG DIHADAPI MASYARAKAT

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 khususnya Pasal 27 ayat (2) menyatakan, bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Rumusan ini dapat dimaknai bahwa negara bertanggung jawab untuk memberikan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak kepada setiap warga sebagai hak konstitusionalnya. Bekerja merupakan cara manusia mendapatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia karena dengan bekerja akan dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang meskipun selalu harus dihadapkan dengan kenyataan terbatasnya lapangan kerja di negara ini.

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

semakin besar dan memiliki efek-efek negatif yang lain pula. Semua yang kita paparkan di atas tadi merupakan cerminan dari sebagian permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Maros.

Berikut beberapa masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Maros:

1. Besarnya angkatan kerja yang ada di Indonesia tidak mampu diserap semuanya oleh kesempatan kerja yang ada, karena tidak berimbangnya jumlah angkatan kerja yang ada dengan ketersediaan kesempatan kerja. Hal ini merupakan pokok yang menyebabkan terhambatnya penyelenggaraan pembangunan ekonomi. Kualitas tenaga kerja yang rendah ini disebabkan karena tingkat pendidikan penduduk yang rendah pula atau belum memadai dengan jenis pekerjaan yang tersedia. Tidak saja disebabkan banyaknya usia putus sekolah, namun juga disebabkan oleh rendahnya mutu pendidikan sehingga tenaga kerja tidak mampu menyerap atau menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Rendahnya kualitas tenaga kerja akan berpengaruh pada tingkat produktivitas yang ujung-ujungnya menyebabkan proses produksi yang tidak efisien. Hal ini bisa kita lihat dari beberapa produk Indonesia yang tidak mampu bersaing dengan produk luar terutama barang-barang yang dihasilkan negara-negara maju. Bukan karena sedikitnya modal yang disediakan dalam proses produksi, justru sebaliknya biaya produksi tinggi tapi hasil produksi rendah.
2. Persebaran Tenaga Kerja Tidak Merata
Luasnya wilayah dan banyaknya kepulauan di Indonesia serta terkonsentrasinya penduduk di Pulau Jawa juga merupakan penyebab timbulnya permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia. Kondisi geografis Indonesia ini mengakibatkan persebaran penduduk tidak merata. Daerah-daerah luas di Indonesia kekurangan penduduk sementara di Pulau Jawa kelebihan penduduk (padat). Banyaknya penduduk di Pulau Jawa ini dapat meningkatkan investasi di pulau tersebut. Berbagai usaha didirikan namun tetap tidak mampu untuk menekan jumlah pengangguran, malah sebaliknya semakin tinggi. Karena pulau Jawa terutama kota-kota besar sudah menjadi daya tarik bagi pencari kerja dari luar Pulau Jawa. Padahal daerah di luar Pulau Jawa memiliki

potensi alam yang melimpah dan belum diolah secara optimal.

3. Kesempatan Kerja Masih Terbatas

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

4. Meningkatnya Pengangguran

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

Permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Maros disebabkan oleh banyak faktor. Faktor utama yang menjadi penyebabnya adalah adanya kesenjangan yang begitu besar antara ketersediaan kesempatan atau lapangan pekerjaan dengan jumlah angkatan kerja yang ada. Minimnya lapangan/kesempatan kerja ini mengakibatkan semakin tingginya jumlah pengangguran dan angka kemiskinan di Kabupaten Maros. Pengangguran berdampak sangat negatif terhadap proses pembangunan perekonomian di Kabupaten Maros.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan Kabupaten Maros secara fungsional telah dilaksanakan oleh Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Ketenagakerjaan Kabupaten Maros yang bekerja sama dan berkoordinasi dengan berbagai instansi terkait. Penyelenggaraan ketenagakerjaan yang dilakukan Dinas Penanaman Modal, Pelayanan

Terpadu Satu Pintu dan Ketenagakerjaan Kabupaten Maros perlu mendapatkan dukungan dan penguatan melalui kebijakan daerah agar lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kegiatan penyusunan naskah akademik dan rancangan peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Kabupaten Maros ini untuk mewujudkan pencapaian misi RPJMD Kab. Maros yakni kedua yaitu meningkatkan meningkatkan pembangunan sumber daya manusia dan misi ke empat yaitu meningkatkan ketahanan ekonomi daerah berbasis potensi lokal dari RPJMD Kabupaten Maros Tahun 2021-2026 yang dibebankan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Ketenagakerjaan Kabupaten Maros.

Penawaran Tenaga Kerja di Kabupaten Maros

Jika dilihat dari struktur ketenagakerjaan Kabupaten Maros, jumlah penduduk usia kerja di Maros pada tahun 2021 sebanyak 269.526 orang, Jumlah ini mengalami kenaikan yang signifikan dibandingkan pada tahun-tahun sebelumnya. Dalam rentang waktu setahun terakhir ini jumlah penduduk usia kerja mengalami kenaikan 1,65 persen dari tahun sebelumnya.

Tabel 2.4.
Kondisi Umum Ketenagakerjaan Kabupaten Maros Tahun 2019-2021

Uraian/Item	2019	2020	2021
	Jumlah	Jumlah	Jumlah
Penduduk Usia Kerja	257.588	263.277	269.526
- Angkatan Kerja :	156.542	159.431	160.661
# Bekerja	147.219	136.722	150.533
# Pengangguran	9.323	22.709	10.128
- Bukan Angkatan Kerja	101.046	103.846	108.865
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	64,48	61,57	67,3
Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	5,1	4,6	5,3

Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), BPS Kabupaten Maros, 2021.

Hal ini menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang besar akan menambah tenaga kerja produktif yang tersedia di Maros, serta persaingan dalam merebut kesempatan kerja juga akan meningkat. Dari sejumlah penduduk usia kerja ini, sebanyak 59,6 persen diantaranya merupakan angkatan kerja yang terdiri dari penduduk yang sudah bekerja sebanyak 150.533 orang.

Peningkatan jumlah penduduk usia kerja tidak secara tidak langsung menggambarkan adanya peningkatan pertumbuhan penduduk di Kabupaten Maros. Salah satu penyebab pertumbuhan penduduk adalah adanya migrasi masuk yang lebih besar dibandingkan migrasi keluar. Tidak dipungkiri Kabupaten Maros merupakan wilayah dengan sektor pertanian, perdagangan dan pariwisata sebagai penopang utama pertumbuhan ekonomi menjadi tujuan yang sangat menarik bagi penduduk daerah lain untuk bekerja. Hal ini tentu menjadi permasalahan berupa ancaman khususnya bagi tenaga kerja lokal yang tergeser oleh tenaga kerja luar.

Jika dilihat berdasarkan tingkat pendidikan, penduduk yang bekerja mayoritas masih memiliki pendidikan yang sangat rendah yaitu tingkat pendidikan dasar yang mencapai 42,46 persen dari total penduduk yang bekerja. Persentase penduduk bekerja dengan tingkat pendidikan tinggi masih rendah yaitu 12,49 persen (diploma dan universitas). Ini mengindikasikan bahwa masih rendahnya kualitas tenaga kerja di Kabupaten Maros. Menyambut era revolusi industri 4.0 dimana adanya kebebasan dalam mobilitas sumber daya termasuk tenaga kerja, kondisi ini menjadi ancaman bagi ketenagakerjaan di Kabupaten Maros. Tenaga kerja lokal akan semakin terancam digeser oleh tenaga kerja yang berasal baik dari luar Kabupaten Maros.

Pendidikan formal merupakan salah satu ukuran kemampuan kognitif sedangkan seorang pekerja memerlukan ketrampilan sebagai penunjang kemampuan kognitif yang dimiliki. Ketrampilan yang dimiliki tenaga kerja seharusnya mendapatkan pengakuan dan sudah terstandarisasi melalui suatu uji kompetensi. Permasalahan yang terjadi adalah tenaga kerja masih sulit untuk memperoleh akses uji kompetensi tersebut. Terkait dengan

dampak revolusi 4.0 yang mempermudah mobilitas tenaga kerja baik ke dalam maupun ke luar negeri, terdapat beberapa hal yang masih terjadi di Kabupaten Maros yaitu memungkinkan adanya tenaga kerja asing yang bekerja tanpa dokumen resmi. Ini tentu saja sangat merugikan baik dari sisi perekonomian mikro maupun makro. Demikian juga halnya dengan tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri. Terdapat kasus-kasus dimana mereka bekerja tanpa mengikuti prosedural yang benar. Hal ini menyulitkan terutama dalam hal memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja tersebut karena status bekerja pekerja tersebut menjadi tidak legal.

Berdasarkan jam kerja yang ditawarkan oleh tenaga kerja di Kabupaten Maros, mayoritas tenaga kerja telah bekerja penuh waktu (75,40%) dan didominasi oleh tenaga kerja laki-laki (43,99%). Tenaga kerja yang tidak bekerja secara penuh (setengah menganggur) didominasi oleh tenaga kerja perempuan (12,89%) dari total 22,96 persen. Yang perlu mendapatkan perhatian adalah ketika tenaga kerja sudah bekerja penuh, apakah hak-hak mereka sudah dipenuhi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Penawaran tenaga kerja dapat dilihat berdasarkan status pekerjaan utama. Sebesar 43,92 persen penduduk bekerja di Kabupaten Maros merupakan buruh/karyawan/Pegawai. Hanya sebesar 21,28 persen yang mampu berusaha sendiri. Dengan demikian, angkatan kerja yang begitu besar di Kabupaten Maros masih mengandalkan lowongan yang ada di pasar kerja. Tidak banyak penduduk yang mampu berusaha sendiri dengan membuka lapangan usaha baik bagi dirinya sendiri maupun bagi angkatan kerja lainnya.

Berusaha sendiri merupakan bagian dari jenis pekerjaan di sektor informal. Rendahnya jumlah penduduk yang mampu berusaha sendiri secara tidak langsung menunjukkan masih rendahnya penduduk Kabupaten Maros untuk bekerja di sektor informal dan masih mengandalkan pada sektor-sektor formal.

Permintaan Tenaga Kerja di Kabupaten Maros

Dari gambaran penawaran tenaga kerja di atas terlihat bahwa mayoritas telah bekerja secara penuh. Terkait dengan hal tersebut, terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian dari sisi permintaan yaitu pemenuhan hak tenaga kerja oleh pemberi kerja (pengusaha). Sesuai dengan hasil Musrenbang tingkat Kabupaten terkait dengan ketenagakerjaan, diperoleh isu yang berkaitan dengan masih adanya pengusaha yang kurang patuh terhadap norma kerja, norma Keamanan dan Keselamatan kerja (K3) maupun kesejahteraan tenaga kerja. Disamping itu, sistem rekrutmen maupun kontrak kerja yang diberlakukan juga tidak jarang merugikan pihak tenaga kerja seperti sistem *outsourcing* maupun sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Di sini terlihat masih adanya posisi dominan dari pihak pengusaha terhadap tenaga kerja. Pengusaha melihat tenaga kerja hanya sebagai input dari proses produksi, belum memperlakukan mereka sebagai *partner* kerja yang akan membawa kesejahteraan bagi semua pihak.

Dengan adanya otonomi daerah, maka daerah dituntut untuk dapat menemukan dan mengembangkan potensi ekonomi unggulannya, sehingga daerah dapat berupaya mengoptimalkan kinerjanya agar potensi ekonomi unggulan tersebut dapat termanfaatkan secara optimal. Pengembangan terhadap sektor-sektor unggulan yang mampu menyerap tenaga kerja tinggi harus menjadi fokus utama Pemerintah Kabupaten Maros. Namun, pengembangan sektor unggulan tersebut hendaknya tidak mengabaikan sektor-sektor ekonomi lainnya yang masih mempunyai kemungkinan untuk berkembang di masa mendatang. Pengembangan tersebut hendaknya dilakukan secara lintas sektoral, terintegrasi, dan konsisten.

Bahasan menarik tentang ketenagakerjaan adalah persoalan tingkat kesempatan kerja (*employment rate*) dan tingkat pengangguran terbuka (*unemployment rate*). Kedua komponen ini sangat penting dalam suatu perencanaan pembangunan ketenagakerjaan. Dalam konteks BPS, tingkat kesempatan kerja merupakan suatu ukuran yang menunjukkan proporsi

orang yang bekerja dalam angkatan kerjanya. Sementara yang termasuk pengangguran terbuka adalah mereka yang mencari kerja, mempersiapkan usaha, merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan, dan penduduk yang sudah memiliki pekerjaan tetapi belum mulai bekerja. Tingkat pengangguran terbuka menunjukkan trend yang menurun namun hal tersebut sebaiknya tetap mendapat perhatian khusus karena pengangguran merupakan indikasi rendahnya daya serap pasar tenaga kerja di Kabupaten Maros.

Berdasarkan perkembangan bursa tenaga kerja tahun 2019 sampai dengan 2021 menunjukkan bahwa pencari kerja di Kabupaten Maros mengalami penurunan dengan lowongan kerja yang cukup dinamis. Namun demikian, jika dilihat perbandingan antara jumlah pencari kerja dan lowongan kerja yang tersedia menggambarkan bahwa adanya ketidakseimbangan antara sisi permintaan dan sisi penawaran dalam pasar tenaga kerja di Kabupaten Maros. Jumlah penempatan tenaga kerja juga cukup berfluktuasi dimana banyaknya lowongan kerja yang tersedia masih lebih banyak dibandingkan dengan jumlah penempatan tenaga kerja. Khusus tahun 2021 merupakan kondisi pada bulan Desember 2021 dengan kondisi yang tidak jauh berbeda dari tahun-tahun sebelumnya. Kondisi-kondisi ini mengindikasikan beberapa hal. Pertama, adanya pengangguran dan kedua adanya ketidaksempurnaan informasi dalam pasar kerja dimana penyedia tenaga kerja tidak bisa menemukan lowongan yang ada ataupun penyedia lowongan tidak mampu menginformasikan kebutuhan tenaga kerja. Ini menyebabkan terjadinya *mis-match* dalam pasar tenaga kerja.

Produktivitas menggambarkan kinerja dari tenaga kerja. Berdasarkan data Sakernas tahun 2022, produktivitas per pekerja di Kabupaten Maros pada tahun 2021 sebesar Rp 30,44 juta. Jika dilihat nilai per sektor, sektor industri, perdagangan, rumah makan dan jasa akomodasi justru memiliki tingkat produktivitas yang sangat rendah yaitu sebesar Rp 26,17 juta. Sektor lainnya yang memiliki produktivitas rendah adalah sektor pertanian (Rp 22,58 juta) dan Sektor jasa (Rp 19,44 juta). Sektor-sektor tersebut memiliki tingkat produktivitas di bawah produktivitas Kabupaten Maros.

Produktivitas berkaitan erat dengan upah. Selama ini sistem pengupahan masih mengacu pada standar upah minimum provinsi. Ini bermakna bahwa sistem pengupahan diberikan dengan standar yang sama sedangkan peningkatan produktivitas dapat dilakukan salah satunya dengan peningkatan upah dan sebaliknya. Jika dikaitkan dengan sektor penyerap tenaga kerja terbesar di Kabupaten Maros adalah sektor-sektor pendukung aktivitas industri termasuk sektor pertanian dalam arti luas, maka sistem pengupahan seragam yang cenderung rendah belum mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja di sektor-sektor tersebut.

Permasalahan dan Tantangan Tenaga Kerja di Kabupaten Maros

Kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Maros memiliki beberapa persoalan yang sekaligus menjadi tantangan. Pertama, tingginya migran yang masuk ke Kabupaten Maros baik yang berasal dari dalam negeri maupun luar negeri yang mempersempit kesempatan tenaga kerja lokal untuk masuk ke pasar tenaga kerja di Maros. Ini membutuhkan perhatian terkait dengan peningkatan efektivitas pengendalian penduduk. Di samping itu juga dilakukan pendekatan berdasarkan kearifan lokal dimana pengusaha diwajibkan menggunakan tenaga kerja lokal dalam proporsi tertentu sehingga memberikan peluang yang lebih besar bagi tenaga kerja khususnya tenaga kerja lokal.

Kedua, kualitas tenaga kerja masih rendah. Hal ini terkait didasarkan pada tingkat pendidikan yang ditamatkan masih sangat rendah yaitu hanya mencapai pendidikan dasar. Pendidikan merupakan indikator dari kualitas sumberdaya manusia. Rendahnya pendidikan menjadi indikasi bahwa tenaga kerja di Kabupaten Maros semakin sulit untuk bersaing menghadapi tenaga kerja pendatang dari daerah lain maupun luar negeri. Hal ini tentu tidak sesuai dengan tuntutan perkembangan industri 4.0 dimana tenaga kerja harus mampu mengidentifikasi diri sesuai dengan kompetensi yang dimiliki melalui sertifikasi kompetensi. Memberikan pelatihan dan pemagangan serta mempermudah akses bagi tenaga kerja untuk mendapatkan sertifikasi standar kompetensi sesuai dengan ketrampilan yang dibutuhkan ataupun

diminati menjadi jawaban yang penting atas tantangan permasalahan ini. Uji kompetensi dapat dilakukan oleh lembaga sertifikasi profesi (LSP) yang bernaung di bawah Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Sampai saat ini belum ada kerjasama yang memadai antara pemerintah daerah dengan lembaga-lembaga sertifikasi kompetensi sehingga belum dapat memfasilitasi tenaga kerja yang akan melakukan uji kompetensi. Oleh karena itu, perlu adanya kesepakatan antara pemerintah daerah dengan lembaga-lembaga sertifikasi profesi untuk membuka akses bagi tenaga kerja melakukan uji kompetensi.

Ketiga, adanya *mis-match* dalam pasar tenaga kerja. Hal ini terkait dengan adanya ketidaksesuaian antara kompetensi calon tenaga kerja dengan kompetensi yang dibutuhkan. Ketidaktepatan informasi dalam pasar tenaga kerja yang diindikasikan oleh adanya pengangguran sedangkan di sisi lain adanya lowongan yang tidak terisi juga idikasi terjadinya *mis-match*. Penyedia tenaga kerja tidak mengetahui keberadaan lowongan sedangkan perusahaan sebagai pengguna tenaga kerja tidak mampu menyampaikan kebutuhan tenaga kerja di pasar tenaga kerja. Perencanaan yang lebih baik dalam ketenagakerjaan sangat diperlukan seperti peran bursa kerja lebih ditingkatkan terutama bagi tenaga kerja lokal.

Keempat, masih rendahnya minat tenaga kerja untuk bekerja di sektor informal. Mayoritas tenaga kerja masih bekerja pada sektor-sektor formal dan masih sedikit penduduk yang bekerja dengan berusaha sendiri. Penyebab utamanya kemungkinan besar karena sifat dari sektor informal itu sendiri yang tidak memberikan penghasilan yang tidak tetap sehingga tenaga kerja merasa “tidak aman” akan kesejahteraannya.

Kelima, dari sisi permintaan masih adanya pengusaha yang tidak memenuhi kewajibannya terhadap tenaga kerja seperti tidak mematuhi norma-norma kerja, norma K3 dan juga tidak memenuhi kesejahteraan dari tenaga kerja. Permasalahan ini menjadi isu pada Musrembang tingkat kabupaten terkait dengan ketenagakerjaan. Pengusaha masih berperilaku dominan dan cenderung memperlakukan tenaga kerja hanya sebatas input produksi dan belum memandang tenaga kerja sebagai *partner* kerja yang

akan meningkatkan kesejahteraan bersama. Mengimbangi kondisi tersebut, dimungkinkan untuk mengoptimalkan peran serikat pekerja/serikat buruh sehingga lebih mudah memberikan perlindungan bagi tenaga kerja. Dalam hal rekrutmen dan sistem kerja pengusaha lebih mengutamakan rekrutmen dengan sistem *outsourcing* dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Hal ini tentu saja merugikan bagi tenaga kerja. Pengusaha hendaknya hanya memberlakukan sistem rekrutmen *outsourcing* ataupun PKWT hanya untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu dan tidak untuk pekerjaan yang bersifat kontinyu.

Keenam, sistem penerimaan tenaga kerja asing dan pengiriman tenaga kerja ke luar negeri yang belum optimal. Hal ini terjadi karena masih adanya tenaga kerja asing yang menjadi ancaman bagi tenaga kerja lokal bisa bekerja tanpa dokumen resmi. Di sisi lain, tenaga kerja yang akan berangkat bekerja ke luar negeri belum memiliki kesadaran penuh akan pentingnya mengikuti procedural keberangkatan yang benar. Mereka berangkat tanpa mengikuti prosedur yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan kesulitan dalam penyelesaian masalah jika terjadi perselisihan. Permasalahan dalam sistem penerimaan dan pengiriman tenaga kerja akan mengaburkan informasi pasar tenaga kerja karena kemungkinan besar yang tercatat masih jauh di bawah dari jumlah penerimaan dan pengiriman yang sebenarnya.

Permasalahan berikutnya terkait dengan masih rendahnya produktivitas tenaga kerja yang bergerak di sektor-sektor utama penggerak pertumbuhan ekonomi Kabupaten Maros. Dalam menghadapi tantangan ini, diperlukan percepatan kesejahteraan melalui kebijakan ketenagakerjaan yang inklusi. Pentingnya ekosistem peningkatan produktivitas tenaga kerja yang terkait dengan sertifikasi kompetensi, lembaga pendidikan dan pelatihan, pemerintah, swasta dan stakeholder lainnya.

Tantangan dalam ketenagakerjaan di Kabupaten Maros hendaknya memperhitungkan berbagai kearifan lokal untuk mampu menjawab tuntutan revolusi industry 4.0. Peningkatan daya saing tenaga kerja lokal menjadi suatu hal yang bersifat mendesak. Salah satu upaya penting dalam

meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal adalah dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui pengembangan network (jaringan) supply produksi yang berkelanjutan. Peningkatan daya saing diwujudkan dengan menjadikan tenaga kerja lokal menjadi tenaga kerja yang kreatif, inovatif dan menguasai teknologi yang didukung dengan jaminan sosial yang memadai.

Perkembangan penduduk yang pesat haruslah menjadi pertimbangan dalam penyediaan lapangan pekerjaan demi menghindari masyarakat dari kemiskinan karena daya beli yang menurun akibat tiadanya pendapatan.

Sebagaimana diketahui bahwa di Kabupaten Maros hampir dalam dua dekade belakangan ini telah masuk dan beroperasi beberapa perusahaan yang bergerak di bidang sumber daya alam, baik itu perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan maupun sektor industri.

Memang diakui bahwa beroperasinya perusahaan tersebut di Kabupaten Maros telah memberikan kontribusi bagi masyarakat Kabupaten Maros, khususnya aspek ekonomi dan untuk aspek sosial sebagian. Akan tetapi Pemerintah Daerah Kabupaten Maros berharap kontribusi yang diberikan oleh perusahaan yang beroperasi di sektor-sektor strategis tersebut lebih dioptimalkan lagi. Dengan perkataan lain kontribusi yang diperoleh daerah dari beroperasinya perusahaan lebih banyak lagi. Intinya adalah dari aspek sosial, khususnya tenaga kerja yang berasal dari daerah dimana perusahaan beroperasi dapat ditampung/direkrut lebih banyak lagi, atau paling tidak ada penambahan dari kalangan masyarakat setempat.

Harapan atas lebih ditingkatkannya tenaga kerja daerah ditampung/direkrut oleh perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Maros bukanlah berarti Pemerintah Daerah Kabupaten Maros dan masyarakat "*anti warga masyarakat luar/pendatang*". Pemerintah Daerah dan masyarakat menyadari hal tersebut, akan tetapi yang sangat diharapkan oleh Pemerintah Daerah dan masyarakat Kabupaten Maros adalah bahwa warga setempat dapat lebih diberdayakan dan dapat lebih diperhatikan. dalam menghidupkan perusahaan yang bergerak didaerahnya. *Semua pihak tentunya tidak menghendaki berlakunya pribahasa yang telah diketahui bersama, yaitu "ayam mati di lumbung padi". Kalau lumbung padinya bertempat di Maros,*

maka akan menjadi sebuah ironi jika ayam yang ada di Maros pada mati. Pada prinsipnya ayam luar dan ayam di Maros justru sama-sama dapat hidup, dan bahkan bila mungkin ayam luar dan ayam di Maros sama-sama gemuk.

Hal yang lebih penting dan utama adalah dengan masuknya perusahaan di Kabupaten Maros tidak terjadi kesenjangan sosial yang begitu besar antara warga masyarakat pendatang dengan warga masyarakat lokal. Dengan belajar dari pengalaman sejarah, ternyata adanya kesenjangan sosial yang cukup tajam dimasyarakat dapat menimbulkan berbagai konflik sosial yang datang dan terjadinya siapapun tidak bisa memprediksikannya. Salah satu tujuan dari dibentuknya Rancangan Peraturan Daerah Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan oleh Pemerintah Daerah bersama DPRD Kabupaten Maros nantinya adalah guna mengantisipasi timbulnya dan terjadinya eksese negatif dari kondisi sosial negatif ada di masyarakat.

Hal yang dirasa cukup memprihatinkan adalah bahwa sebagian besar masyarakat di Kabupaten Maros kebanyakan berpredikat sebagai penonton yang pasif, sementara mereka bila diberi kesempatan banyak juga yang bisa tampil sebagai pemain. Potensi Sumber Daya Manusia di Kabupaten Maros juga dapat menopang tumbuh dan berkembangnya serta keberlanjutan perusahaan yang bergerak di daerah ini. Potensi yang terabaikan justru berdampak buruk kepada kondisi sosial di masyarakat, karena terjadinya pengangguran tidak kentara (*ies guest inploeyment*).

Pemerintah Daerah, DPRD dan masyarakat Kabupaten Maros berharap bahwa keberadaan perusahaan yang berada di Kabupaten Maros merupakan bagaian dari solusi atas permasalahan yang ada dan dihadapi Pemerintah Daerah dan masyarakat Kabupaten Maros. Pemerintah Daerah bersama masyarakat Maros menghendaki perusahaan yang beroperasi di Maros justru dapat berkembang dan maju. Karena banyak manfaat yang dapat dipetik baik oleh Pemerintah Daerah, perusahaan dan masyarakat apabila perusahaan yang ada di Maros maju dan berkembang. Sebaliknya semua pihak juga akan merasakan dampaknya jika yang terjadi adalah hal yang sebaliknya.

Dalam kaitannya pada tenaga kerja dari luar, pada dasarnya masyarakat Maros memiliki budaya tertib dan bertoleransi tinggi terhadap pendatang yang datang baik untuk melanjutkan pendidikan, maupun bekerja. Sebagai kabupaten dengan potensi industri, pertambangan dan pertanian/perkebunan serta perikanan yang tinggi, Kabupaten Maros menarik minat banyak perusahaan untuk melakukan kegiatan industri, pertambangan dan pertanian/perkebunan.

Permasalahan lain yang dihadapi dalam penyerapan tenaga kerja adalah terkait dengan potensi sumber daya manusia. Jika melihat pada tingkat partisipasi angkatan kerja yang mencapai 67,3% (di Kabupaten Maros), maka secara kuantitas jumlah tenaga kerja pada dasarnya cukup tinggi, akan tetapi secara kualitas masih dipertanyakan. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh beberapa faktor yang kemudian diwakili dengan indeks pembangunan manusia.

Faktor pembentuk IPM antara lain adalah tingkat pendidikan, kesehatan dan daya beli. Menurut UNDP (1990) IPM adalah suatu tolak ukur angka kesejahteraan suatu daerah atau negara yang dilihat berdasarkan tiga dimensi yaitu: angka harapan hidup pada waktu lahir (*life expectancy at birth*), angka melek huruf (*literacy rate*) dan rata-rata lama sekolah (*mean years of schooling*), dan kemampuan daya beli (*purchasing power parity*). Indikator angka harapan hidup mengukur kesehatan, indikator angka melek huruf penduduk dewasa dan rata-rata lama sekolah mengukur pendidikan dan terakhir indikator daya beli mengukur standar hidup. Ketiga indikator tersebut saling mempengaruhi satu sama lain, selain itu dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti ketersediaan kesempatan kerja yang ditentukan oleh pertumbuhan ekonomi, infrastruktur, dan kebijakan pemerintah sehingga IPM akan meningkat apabila ketiga unsur tersebut dapat ditingkatkan dan nilai IPM yang tinggi menandakan keberhasilan pembangunan ekonomi suatu negara. (***United Nation Development Programme, UNDP, 1990***).

Berdasarkan data IPM Kab. Maros untuk tahun 2019 masih berada di angka 67,93 % dan selanjutnya untuk tahun 2020 sudah berada di angka 69,86 % atau masih dalam kategori sedang, lalu kemudian tahun 2021 naik menjadi 70,40 poin dan telah masuk dalam kategori tinggi. Dari data IPM tersebut, Kabupaten Maros menunjukkan kemajuan setiap tahunnya khususnya di tahun 2021. Maka harapan terhadap angkatan kerja yang lebih baik kualitasnya menunjukkan titik cerah.

Meskipun demikian, kuantitas maupun kualitas tenaga kerja yang baik tidak akan menunjang kemajuan masyarakat jika perlindungan yang diberikan terutama terhadap tenaga kerja lokal tersebut tidak optimal.

D. KAJIAN TERHADAP IMPLIKASI PADA ASPEK KEHIDUPAN MASYARAKAT DAN DAMPAKNYA PADA ASPEK BEBAN KEUANGAN DAERAH.

Pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan sarana untuk menjaga agar terlaksananya :

- a. terwujudnya Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagai bentuk penyelenggaraan perlindungan negara berkaitan dengan ketenagakerjaan bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.
- b. terwujudnya pemahaman terkait dengan batasan dan hubungan yang jelas tentang hak, tanggung jawab, kewajiban, dan kewenangan seluruh pihak yang terkait dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- c. terpenuhinya penyelenggaraan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang - undangan; dan
- d. terwujudnya perlindungan dan kepastian hukum bagi masyarakat dalam penyelenggaraan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan membawa implikasi pada aspek keuangan daerah, sehingga sangat diperlukan adanya pengaturan.

Dibentuknya Peraturan Daerah Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Maros bertujuan untuk lebih memberdayakan potensi tenaga kerja yang berasal dari daerah dimana perusahaan beroperasi. Pemberdayaan tenaga kerja lokal dimaksud jangan diartikan Pemerintah Daerah dan DPRD menutup diri dan mengunci dengan rapat tenaga kerja luar daerah yang ingin bekerja pada perusahaan yang ada di Maros, hanya saja Pemerintah Daerah dan DPRD ingin masyarakat, khususnya tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Maros juga turut berperan aktif ambil bagian di dalam menggerakkan perusahaan yang ada di daerahnya.

Semua pihak tentunya dapat dapat memetik dan merasakan manfaat dari adanya teratasinya pengangguran di masyarakat. Ketenangan di masyarakat akan terjaga, karena adanya pegangan hidup (baca : pekerjaan) dari anggota masyarakat. Ini semua dapat terwujud, mengingat pekerjaan adalah suatu instrumen untuk memenuhi kebutuhan pokok dan kebutuhan sekunder masyarakat.

Banyak hal positif yang dapat diambil apabila perusahaan yang ada di Kabupaten Maros memperhatikan dan memberdayakan tenaga kerja setempat. Kita masih ingat peristiwa yang terjadi di PT. Preefort Indonesia di Papua, itu semua terjadi karena adanya kecemburuan sosial antara masyarakat pendatang dengan masyarakat lokal, dimana PT. Preefort Indonesia di Papua kurang memperhatikan dan memberdayakan masyarakat setempat di perusahaan. Tentu saja rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan di Maros tidak mengabaikan prinsip-prinsip pengelolaan perusahaan yang baik. Rekrutmen atas tenaga kerja yang berasal dari Maros harus menguntungkan semua pihak, yaitu perusahaan, Pemerintah Daerah dan masyarakat. Tujuan akhir dari adanya pemberdayaan tenaga kerja lokal adalah terjadinya sinergi yang baik antara perusahaan, Pemerintah Daerah dan masyarakat di dalam memajukan dan membangun Maros sebagaimana tertuang di dalam visi dan misi Pemerintah Kabupaten Kabupaten Maros.

Peraturan Daerah Kabupaten Maros Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sedapat mungkin diusahakan tidak akan membebani

keuangan daerah secara langsung. Kalau saja ada pengaturan lebih lanjut dari Perda tersebut yang berakibat kepada keuangan daerah, maka dari segi teknis pelaksanaannya oleh pihak eksekutif harus mengaturnya secara proporsional agar implementasi atas Perda dimaksud tidak terlalu berdampak kepada keuangan daerah.

BAB III

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

Bab ini akan memuat hasil kajian terhadap Peraturan Perundang-undangan terkait yang memuat kondisi hukum yang ada, keterkaitan Undang-Undang dan Peraturan Daerah yang baru dengan Peraturan Perundang-undangan yang lainnya, harmonisasi secara vertikal dan horizontal, serta status dari Peraturan Perundang-undangan yang ada, termasuk Peraturan Perundang-undangan yang dicabut dan dinyatakan tidak berlaku serta Peraturan Perundang-undangan yang masih tetap berlaku karena tidak bertentangan dengan Undang-Undang atau Peraturan Daerah yang baru.

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

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

Terkait dengan pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan, didasarkan pada mandat konstitusi sebagai hukum dasar, baik sebagai hukum dasar dalam kaitan dengan kewenangan pembentukan Peraturan Daerah maupun sebagai hukum dasar dalam kaitan dengan materi muatan Peraturan Daerah.

Dalam pembentukan peraturan daerah yang paling penting adalah apakah peraturan daerah itu diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau tidak, walaupun memang kadang-kadang keberadaan peraturan daerah itu diperlukan untuk jalannya kegiatan operasional di daerah, karena memang keperluan di daerah.

A. KONDISI HUKUM DAN STATUS HUKUM YANG ADA

Dalam penyelenggaraan negara dengan bentuk perlindungan hukum dalam negara kesejahteraan dengan mengedepankan pada aspek perlindungan. Pengaturan terkait dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, yaitu dalam beberapa Pasal UUD NRI 1945.

Pasal 27

- (1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
- (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (3) Setiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam upaya pembelaan negara.

Pasal 28A

Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya.

Pasal 28 B

- (3) Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.
- (4) Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.

Pasal 28C

- (3) Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.
- (4) Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya.

Pasal 28D

- (5) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum..
- (6) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
- (7) Setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan..
- (8) Setiap orang berhak atas status kewarganegaraan.

Adanya pengakuan dalam ketentuan UUD NDRI 1945 itu menunjukkan keberadaan tenaga kerja memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan perlakuan yang layak dalam setiap lingkup kerja. Dalam lingkungan pekerjaan adanya hak untuk mendapatkan pengembangan diri merupakan salah satu bentuk hak dalam pekerjaan. Wujud dari pengembangan diri merupakan salah satu bentuk dari perlindungan tenaga kerja.

Adanya kewajiban pemerintah untuk mensejahterakan kehidupan masyarakat karena pemerintah telah diberikan kepercayaan untuk memimpin, mengelola negara ini agar tujuan masyarakat yang makmur, sejahtera dapat terwujud. (pemerintah) untuk memperlakukan setiap warga negaranya sama dimuka hukum dan Pemerintahan (equality before the law), untuk mencapai hidup yang sejahtera dan layak dan ini adalah salah satu

dari hak-hak asasi manusia, hak-hak dasar manusia (human rights) yang tidak dapat dieliminir (ditiadakan).

Hak setiap manusia untuk hidup yang layak, mempunyai pekerjaan dan bebas dari kemiskinan (freedon from want), “inilah hak-hak yang dimiliki manusia menurut kodratnya yang tidak dapat dipisahkan dari pada kodratnya dan karena itu bersifat suci.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia juga mengatur tentang Perlindungan Tenaga Kerja yaitu dalam Pasal 11, Pasal 38 dan Pasal 39 Dalam Pasal 11: Setiap orang berhak atas pemenuhan kebutuhan dasarnya untuk tumbuh dan berkembang secara layak. Sedangkan dalam Pasal 38 mengatur :

- (1) Setiap orang berhak, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak;
- (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan;
- (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama;
- (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Dalam Pasal 39: Setiap orang berhak untuk mendirikan serikat pekerja dan tidak boleh dihambat untuk menjadi anggotanya demi melindungi dan memperjuangkan kepentingannya serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pemerintah Kabupaten Maros belum memiliki dasar hukum dalam melaksanakan kebijakan tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Namun demikian, visi, misi maupun program yang dicanangkan oleh Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Maros periode 2020-2025 telah menyentuh aspek ketenagakerjaan. Dengan visi yaitu “*Maros Religius, Sejahtera dan Berdaya Saing*” dan misi terkait dengan ketenagakerjaan yaitu

menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, produktif, berkualitas dan memiliki daya saing tinggi serta memperluas akses kesempatan kerja di dalam dan di luar negeri, Pemerintah Kabupaten Maros telah menetapkan program-program ketenagakerjaan sebagai berikut:

- 1) Membangun kerja sama dan memperluas hubungan dunia usaha dan industry, baik dalam maupun luar negeri.
- 2) Membangun kerjasama dengan Pemerintah Daerah Provinsi/ kabupaten/kota di luar Maros.
- 3) Melakukan kerjasama dengan daerah lain dan luar negeri dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keahlian dengan magang tenaga kerja untuk mendorong terciptanya wirausaha baru pasca magang di daerah lain atau luar negeri
- 4) Fasilitasi kebijakan pinjaman lunak kepada pekerja lokal (masyarakat Maros) untuk menjadi pengusaha muda dalam rangka menyerap tenaga kerja.
- 5) Mewajibkan kepada para investor/pengusaha untuk memprioritaskan pemanfaatan tenaga kerja lokal Maros
- 6) Membangun kawasan untuk pekerja sektor informal: Pedagang Kaki Lima (PKL) yang berciri khas Maros
- 7) Revitalisasi Balai Latihan Kerja (BLK) disesuaikan dengan potensi daerah (misalnya industri, inovasi pertanian, inovasi perikanan, pariwisata, pertukangan, bengkel, jasa, kerajinan, dll.
- 8) Pembangunan Boks Maros Keren dalam rangka menyediakan fasilitas layanan ekonomi bagi UMKM.

Peraturan Perundang-Undangan yang menjadi dasar hukum pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar 1945 menentukan pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas

pembantuan. Ketentuan ini merupakan landasan hukum konstitusional bagi pembentukan Peraturan Daerah. Pemerintahan daerah provinsi, pemerintah daerah kabupaten/kota adalah mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan (Pasal 18 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945). Pemerintahan daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan Pemerintah Pusat (Pasal 18 ayat (5) Undang-Undang Dasar 1945). Ketentuan tersebut menjadi politik hukum pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Sebagai dasar hukum formal pembentukan Peraturan Daerah ini adalah Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar 1945, sebagaimana juga ditentukan pada Pedoman 39 Teknik Penyusunan Peraturan Perundang-undangan (TP3U) Lampiran Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, yang menyatakan bahwa dasar hukum pembentukan Peraturan Daerah adalah Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2. Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
5. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);
6. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat

- (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3670);
7. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik
 8. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for Elimination of the Worst Forms of Child Labour (Konvensi ILO No 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak)(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
 9. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
 10. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);
 11. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU No. 13 Tahun 2003 diundangkan atas pertimbangan bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selain itu, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Dinas Penanaman

Modal, Terpadu Satu Pintu dan Ketenagakerjaan Kabupaten Maros dituntut untuk dapat memberikan pelayanan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat yaitu pelayanan yang cepat, mudah, murah dan akuntabel. Untuk itu setiap unit pelayanan diharapkan mampu berinovasi menciptakan berbagai terobosan yang memudahkan masyarakat mendapatkan layanan tanpa melanggar norma hukum yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

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

Penjabaran asas tersebut tidak dapat dilepaskan dari upaya mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang baik dan bersih serta dalam menjaga agar dinamika gerak maju masyarakat, bangsa, dan negara ke depan agar senantiasa berada pada pilar perjuangan mencapai cita-cita dan bahan pembelajaran masyarakat.

12. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan juga memberikan dampak bagi keuangan negara karena pembiayaan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan memanfaatkan APBD yang notabenehnya adalah uang rakyat. Pasal 2 huruf b UU No. 17 Tahun 2003 menyebutkan yang dimaksud dengan keuangan negara salah satunya meliputi:

“...kewajiban negara untuk menyelenggarakan tugas layanan umum pemerintahan negara dan membayar tagihan pihak ketiga...”.

Menggunakan APBD sebagai sumber dana Penyelenggaraan Ketenagakerjaan tentunya akan mengurangi kas APBD yang akan berdampak pada kualitas pelayanan publik di sektor lain, mengingat Penyelenggaraan Ketenagakerjaan membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Meskipun Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan kewajiban dan tanggung jawab Pemerintah Kabupaten Maros, namun diperlukan kerjasama, sinergi, dan partisipasi dari berbagai pihak sebagai wujud pembangunan yang partisipatif dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Maros.

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

Didalam pasal 103 UU. No.13/2003, tentang Ketenaga kerjaan ditegaskan, bahwa : Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana a. SP/SB; b. organisasi pengusaha; c. lembaga kerja sama bipartit; d. lembaga kerja sama tripartit; e. peraturan perusahaan; f. perjanjian kerja bersama; g. peraturan perundang- undangan ketenaga kerjaan; dan h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

UU. No.2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) membedakan jenis perselisihan HI menjadi empat katagori, yakni perselisihan Hak, Kepentingan, dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta Perselisihan antar SP hanya dalam satu perusahaan. **Pertama**, perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. **Kedua**, Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan

perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. **Ketiga**, Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. **Keempat**, Perselisihan antar SP adalah perselisihan antara SP dengan SP lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

14. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
15. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 UU No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, pelayanan publik didefinisikan sebagai kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan / atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan tanggung jawab pemerintah untuk Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Maros agar masyarakat, khususnya masyarakat Maros mencapai derajat kesejahteraan yang optimal. Dengan demikian, Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian dari pelayanan publik yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Maros dalam rangka memenuhi kebutuhan pelayanan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, Penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus tetap mengacu pada ketentuan UU No. 25 Tahun 2009 karena pada prinsipnya, Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan bagian dari kegiatan pelayanan dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat.

16. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan
17. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Jaminan Sosial

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

Dalam kaitannya dengan adanya pendelegasian kewenangan mengatur dimana sumber kewenangan pokoknya ada ditangan legislator maka pemberian kewenangan untuk mengatur lebih lanjut itu kepada lembaga eksekutif atau lembaga pelaksana haruslah dinyatakan dengan tegas dalam undang-undang yang akan dilaksanakan hal inilah biasanya dinamakan *legislative delegation of rule making power*.²⁹

Tabel 3.1 :
Urusan Pemerintahan Konkuren Yang Menjadi Kewenangan Daerah

Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar	Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar	Urusan Pemerintahan Pilihan
<ul style="list-style-type: none"> a. pendidikan; b. kesehatan; c. pekerjaan umum dan penataan ruang; d. perumahan rakyat dan kawasan permukiman; e. ketenteraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat; dan f. sosial 	<ul style="list-style-type: none"> a. tenaga kerja; b. pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak; c. pangan; d. pertanahan; e. lingkungan hidup; f. administrasi kependudukan dan pencatatan sipil; g. pemberdayaan masyarakat dan Desa; h. pengendalian penduduk dan keluarga berencana; i. perhubungan; j. komunikasi dan informatika; k. koperasi, usaha kecil, dan menengah; l. penanaman modal; m. kepemudaan dan olah raga; n. statistik; o. persandian; p. kebudayaan; q. perpustakaan; dan r. kearsipan. 	<ul style="list-style-type: none"> a. kelautan dan perikanan; b. pariwisata; c. pertanian; d. kehutanan; e. energi dan sumber daya mineral; f. perdagangan; g. perindustrian; dan h. transmigrasi.

²⁹ Jimly Asshiddiqie II, *Op.cit.* h. 215.

Berdasarkan prinsip pendelegasian ini norma hukum yang bersifat pelaksanaan dianggap tidak sah apabila dibentuk tanpa di dasarkan atas delegasi kewenangan dari peraturan perundang- undangan.

Tabel 3.1 menunjukkan Ketenagakerjaan merupakan urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar yang menjadi kewenangan daerah (Pasal 12 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014). Selanjutnya, Pasal 15 ayat (1) Undang- Undang Nomor 23 Tahun 2014 menentukan pembagian urusan pemerintahan konkuren antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi serta Daerah kabupaten/kota tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari UndangUndang ini.

Tabel 3.2 :
Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja

SUB BIDANG	PUSAT DAERAH PROVINSI
Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan klaster kompetensi. b. Pelaksanaan akredits lembaga pelatihan kerja. c. Konsultasi produktivitas pada perusahaan menengah d. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah provinsi.
Penempatan tenaga kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Pelayanan antar kerja lintas Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi. b. Penerbitan izin LPTKS lebih dari 1 (satu) Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi. c. pengelolaan informasi pasar pasar kerja dalam 1 (satu) Daerah provinsi. d. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah provinsi. e. Pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA, dan lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah provinsi. f. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi.
Hubungan Industrial	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi. b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah provinsi. c. Penempatan upah minimum provinsi (UMP), upah minimum sektoral provinsi (UMSP), upah minimum kabupaten/kota (UMK) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK).
Pengawasan Ketenagakerjaan	Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan

Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, perihal Pembagian Urusan Pemerintahan Konkuren Antara Pemerintah Pusat dan Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota, angka I perihal Matriks Pembagian Urusan Pemerintahan Konkuren Antara Pemerintah Pusat dan Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota, Lampiran G. Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja, penjabaran kewenangan tersebut seperti dalam tabel 3.2.

Tabel 3.3
Keterkaitan dengan Peraturan Perundang-undangan yang lain

Ketenagakerjaan	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah	Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
Penyelenggaraan Ketenagakerjaan	Pasal 4 mengatur bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan : a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya	Pasal 12 ayat (2) Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) meliputi: a. tenaga kerja; b. pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak; c. pangan; d. pertanahan; e. lingkungan hidup; f. administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;	a. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan kluster kompetensi. b. Pelaksanaan akreditasi lembaga pelatihan kerja. c. Konsultansi produktivitas pada perusahaan menengah. d. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah provinsi

Sumber : Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Lampiran F tentang Urusan Pemerintang Bidang Tenaga Kerja.

Dalam kaitannya dengan penyusunan rancangan Peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan memiliki dasar hukum dalam bentuk keterkaitan dengan peraturan perundang-undangan yang lain. Keterkaitan dengan peraturan perundang-undangan yang lain sebagaimana dimaksud dalam tabel 3.3.

Selanjutnya berdasarkan Pasal 13 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah ditegaskan sebagai berikut :

- (1) Pembagian urusan pemerintahan konkuren antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi serta Daerah kabupaten /kota didasarkan pada prinsip akuntabilitas, efisiensi, dan eksternalitas, serta kepentingan strategis nasional.
- (2) kriteria Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat adalah:
 - a. Urusan Pemerintahan yang lokasinya lintas Daerah provinsi/lintas negara;
 - b. Urusan Pemerintahan yang penggunaannya lintas Daerah provinsi/lintas negara;
 - c. Urusan Pemerintahan yang manfaat atau dampak negatifnya lintas Daerah provinsi atau lintas negara;
 - d. Urusan Pemerintahan yang penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Pemerintah Pusat; dan/atau
 - e. Urusan Pemerintahan yang peranannya strategis bagi kepentingan nasional.
- (3) Kriteria Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah provinsi adalah:
 - a. Urusan Pemerintahan yang lokasinya lintas Daerah kabupaten/kota;
 - b. Urusan Pemerintahan yang penggunaannya lintas Daerah kabupaten/kota;
 - c. Urusan Pemerintahan yang manfaat atau dampak negatifnya lintas Daerah kabupaten/kota; dan/atau
 - d. Urusan Pemerintahan yang penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Daerah Provinsi.

- (4) Kriteria Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah kabupaten/kota adalah:
- Urusan Pemerintahan yang lokasinya dalam Daerah kabupaten/kota; Urusan Pemerintahan yang penggunaannya dalam Daerah kabupaten/kota;
 - Urusan Pemerintahan yang manfaat atau dampak negatifnya hanya dalam Daerah kabupaten/kota; dan/atau
 - Urusan Pemerintahan yang penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Daerah kabupaten/kota.

Di bawah ini dapat digambarkan tabel perbandingan kewenangan Pemerintahan berdasarkan UU No 23 Tahun 2014.

Tabel 3.4
Perbandingan Kewenangan Pemerintahan Berdasarkan UU No 23
Tahun 2014

NO	KRITERIA URUSAN	KEWENANGAN PEMERINTAHAN		
		PUSAT	PROVINSI	KABUPATEN/KOTA
1.	Lokasi	lokasinya lintas Daerah provinsi/ lintas negara	lokasinya lintas Daerah kabupaten/ kota;	lokasinya dalam Daerah kabupaten/ kota;
2.	Pengguna	penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Daerah Provinsi	penggunaannya lintas Daerah kabupaten/ kota	penggunaannya dalam Daerah kabupaten/ kota;
3.	Manfaat dan dampak negatif	manfaat atau dampak negatifnya lintas Daerah provinsi atau lintas negara	manfaat atau dampak negatifnya lintas Daerah kabupaten/kota;	manfaat atau dampak negatifnya hanya dalam Daerah kabupaten/kota;
4.	Efisiensi sumber dayanya	penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Pemerintah Pusat	penggunaan sumber dayanya lebih efisien jika dilakukan oleh Daerah Provinsi.	penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Daerah kabupaten/kota.
5.	peranannya	peranannya strategis bagi kepentingan nasional.	-	-

Sumber : Hasil analisis 2022

	PEMERINTAH PUSAT	DAERAH PROVINSI	DAERAH KAB/KOTA
Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengembangan sistem dan metode pelatihan. b. Penetapan standar kompetensi. c. Pengembangan program Pelatihan ketenagakerjaan, ketransmigrasian, produktivitas, dan kewirausahaan. d. Pelaksanaan pelatihan untuk kejuruan yang bersifat strategis. e. Penetapan kualifikasi instruktur, penggerak swadaya masyarakat (PSM) dan tenaga pelatihan. f. Pengembangan dan peningkatan kompetensi instruktur dan PSM. g. Penetapan standar akreditasi lembaga pelatihan kerja. h. Penerbitan izin pemagangan luar negeri. i. Pemberian lisensi lembaga sertifikasi profesi. j. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi profesi. k. Pengembangan sistem, metode, alat dan teknik peningkatan produktivitas. l. Penyadaran produktivitas. m. Konsultasi produktivitas pada perusahaan besar. n. Pengukuran produktivitas tingkat nasional. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan klaster kompetensi. b. Pelaksanaan akreditasi lembaga pelatihan kerja. c. Konsultasi produktivitas pada perusahaan menengah. d. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah provinsi 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi. b. Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta. c. Perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja. d. Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil. e. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah kabupaten/kota.
Penempatan Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Pelayanan antar kerja nasional. b. Pengantar kerja. c. Penerbitan izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS) lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi. d. Penerbitan izin pelaksana penempatan tenaga kerja indonesia swasta (PPTKIS). e. Pengembangan bursa kerja dan informasi pasar kerja nasional 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pelayanan antar kerja lintas Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi. b. Penerbitan izin LPTKS lebih dari 1 (satu) Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi. c. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam 1 (satu) Daerah provinsi. d. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah provinsi. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pelayanan antar kerja di Daerah kabupaten/kota b. Penerbitan izin LPTKS dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota. c. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah kabupaten/kota. d. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di

	<p>f. dan di luar negeri. Perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri.</p> <p>g. Pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) baru, pengesahan RPTKA perubahan seperti jabatan, lokasi, jumlah tenaga kerja asing, dan RPTKA perpanjangan lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi.</p> <p>h. Penerbitan izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) baru dan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi.</p>	<p>e. Pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA, dan lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah provinsi.</p> <p>f. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi.</p>	<p>e. Daerah kabupaten/kota. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.</p>
Hubungan Industrial	<p>a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi.</p> <p>b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan yang berakibat/berdampak pada kepentingan nasional/internasional.</p>	<p>a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi.</p> <p>b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah provinsi.</p> <p>c. Penempatan upah minimum provinsi (UMP), upah minimum sektoral provinsi (UMSP), upah minimum kabupaten/kota (UMK) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK).</p>	<p>a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.</p> <p>b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah kabupaten/kota.</p>
Pengawasan Ketenagakerjaan	<p>a. Penetapan sistem pengawasan ketenagakerjaan.</p> <p>b. Pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan.</p>	Penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan	

Pasal 16 ayat (1) Pemerintah Pusat dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan konkuren berwenang untuk:

a. menetapkan norma, standar, prosedur, dan kriteria dalam rangka

- penyelenggaraan Urusan Pemerintahan; dan
- b. melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
 - 2) Norma, standar, prosedur, dan kriteria berupa ketentuan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat sebagai pedoman dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan konkuren yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat dan yang menjadi kewenangan Daerah.
 - 3) Kewenangan Pemerintah Pusat dilaksanakan oleh kementerian dan lembaga pemerintah non kementerian.
 - 4) Pelaksanaan kewenangan yang dilakukan oleh lembaga pemerintah non kementerian harus dikoordinasikan dengan kementerian terkait.
 - 5) Penetapan norma, standar, prosedur, dan kriteria dilakukan paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak peraturan pemerintah mengenai pelaksanaan urusan pemerintahan konkuren diundangkan.

Pasal 18 ayat (1) Penyelenggara Pemerintahan Daerah memprioritaskan pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar

(2) Pelaksanaan Pelayanan Dasar pada Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar berpedoman pada standar pelayanan minimal yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat, diatur dengan peraturan pemerintah.

Analisis Kewenangan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan berdasarkan UU No 23 Tahun 2014

Berdasarkan Pasal pasal yang diatur dalam Undang-Undang N0 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, apabila dikaitkan dengan kewenangan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Maros dapat disimpulkan bahwa mengingat urusan pemerintahan konkuren, terbagi atas urusan wajib dan urusan pilihan, dan urusan wajib pun terbagi atas Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar dan Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar, maka urusan

penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Maros masuk dalam Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar

19. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3458);
20. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedelapan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5312);
21. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4862);

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan

pekerja/buruh dan keluarganya

Pasal 12

- (1) Untuk dapat diangkat dalam keanggotaan LKS Tripartit Nasional, calon anggota harus memenuhi persyaratan:
 - a. Warga Negara Indonesia;
 - b. sehat jasmani dan rohani;
 - c. berpendidikan serendah-rendahnya Sekolah Menengah Atas (SMA)/ sederajat;
 - d. Pegawai Negeri Sipil di lingkungan instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan/atau instansi Pemerintah terkait lain bagi calon anggota yang berasal dari unsur Pemerintah;
 - e. anggota atau pengurus organisasi pengusaha, bagi calon anggota yang berasal dari unsur organisasi pengusaha; dan
 - f. anggota atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh bagi calon anggota yang berasal dari unsur serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 50

- (1) Untuk dapat diangkat dalam keanggotaan LKS Tripartit Kabupaten/Kota, calon anggota harus memenuhi persyaratan:
 - a. Warga Negara Indonesia;
 - b. sehat jasmani dan rohani;
 - c. berpendidikan serendah-rendahnya Sekolah Menengah Atas (SMA)/ sederajat;
 - d. Pegawai Negeri Sipil di lingkungan satuan organisasi perangkat daerah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan/atau instansi pemerintah kabupaten/kota terkait lain bagi calon anggota yang berasal dari unsur pemerintah kabupaten/kota;
 - e. anggota atau pengurus organisasi pengusaha, bagi calon anggota yang berasal dari unsur organisasi pengusaha; dan
 - f. anggota atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh bagi calon

anggota yang berasal dari unsur serikat pekerja/serikat buruh.

- (2) Ketua LKS Tripartit Kabupaten/Kota dapat dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d.
22. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
23. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
24. Peraturan Pemerintah (PP) tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit.
25. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
26. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388);
27. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan;
28. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Lapo Lowongan Pekerjaan;
29. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Asing Pendatang;
30. Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;

31. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 50 Tahun 2010 tentang Pedoman Pemantauan Tenaga Kerja Asing di Daerah;
32. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;

A. KETERKAITAN DENGAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG LAIN

Perspektif filosofis peraturan perundang-undangan dimulai ada pada jaman Yunani kuno, melalui pikiran para filsuf seperti Plato atau Aristoteles saat itu. Plato dalam bukunya berjudul *Laws*, melakukan perubahan pemikiran terhadap apa yang telah dipikirkan semula dalam karyanya *Politeia*.³⁰ Sebelumnya ia menganggap bahwa cukup memberikan keleluasan/kebebasan kepada seorang filsuf yang menjadi raja dalam memimpin negara, karena raja itu telah dianggap memahami hakekat tujuan dari negara. Pada akhirnya, pemikiran itu beralih pada ide tidak bisa penyelenggaraan negara dijalankan oleh raja-raja berlatar belakang filsuf untuk melaksanakan semua kewenangan tanpa peraturan-peraturan tertulis. Kemudian, pendapat inilah yang memunculkan pandangan bahwa keadilan itu tidak bisa hanya didapatkan dari pikiran-pikiran melainkan harus dituangkan dalam peraturan tertulis. Pembatasan kekuasaan dimaksudkan agar penguasa tidak sewenang-wenang dan juga rakyat mengetahui hak-haknya. Plato mengatakan, hukum adalah pikiran yang masuk akal (*reason thought, logismos*) yang dirumuskan dalam keputusan negara. Ia menolak anggapan bahwa otoritas dari hukum semata-mata bertumpu pada kemauan dari kekuatan yang memerintah (*governing power*).

Uraian pemikiran Plato ini memberikan gambaran bahwa hukum itu tidak boleh hanya sekedar kemauan penguasa. Selebihnya pendapat Plato yang menjelaskan sejumlah prinsip dasar, yakni :

- a. bahwa harus ada standar-standar moral absolut;

³⁰ Max Boli Sabon, 1994, *Ilmu Negara Panduan Mahasiswa*, GramediaPustaka Utama, Jakarta, h.40

- b. bahwa standar-standar moral absolut harus diejawantahkan dalam kodifikasi hukum, betapapun tak sempurnanya kodifikasi itu;
- c. bahwa bagian terbesar penduduk suatu negara, karena
- d. ketidaktahuannya akan filsafat, tidak dibenarkan bertindak atas inisiatifnya sendiri mengubah baik gagasan-gagasan moral maupun kodifikasi hukum yang mencerminkan gagasan-gagasan moral itu; mereka harus total dan tanpa syarat tunduk pada peraturan yang diterapkan bagi mereka oleh pembuat undang-undang (*the legislator*).³¹

Kekuasaan untuk membuat aturan dalam kehidupan bernegara dikonstruksikan berasal dari rakyat yang berdaulat yang dilembagakan dalam organisasi negara di lembaga legislatif sebagai lembaga perwakilan rakyat misalnya kekuasaan membentuk undang-undang merupakan kekuasaan negara yang dipegang oleh badan legislatif. Sedangkan cabang kekuasaan pemerintahan negara sebagai organ pelaksana atau eksekutif hanya menjalankan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh cabang legislative. Sementara itu cabang kekuasaan kehakiman atau yudikatif bertindak sebagai pihak yang menegakkan peraturan-peraturan itu melalui proses peradilan.

Norma-norma hukum yang bersifat dasar biasanya dituangkan dalam undang-undang dasar atau hukum yang tertinggi di bawah undang-undang dasar ada undang-undang sebagai bentuk peraturan yang ditetapkan oleh legislatif. Namun karena materi yang diatur dalam undang-undang itu hanya terbatas pada soal-soal umum, diperlukan pula bentuk-bentuk peraturan yang lebih rendah sebagai peraturan pelaksana undang-undang yang bersangkutan. Lagi pula sebagai produk lembaga politik seringkali undang-undang hanya dapat menampung materi-materi kebijakan yang bersifat umum. Forum legislatif bukanlah forum teknis melainkan forum politik, A.V.Dicey menyetujui adanya pendelegasian kewenangan ;

³¹ Ibid.

The cumbersomeness and prolixity of English statute is due in no small measure to futile endeavour of Parliament to work out the details of large legislative changes... the substance no less than the form of law would, it is probable, be a good deal improved if the executive government of England could, like that of France, by means of decrees, ordinances, or proclamations having the force of law, work out the detailed application of the general principles embodied in the acts of the legislature [(1898), 1959, pp 52-53].³²

(terjemahan bebasnya : Kesulitan dalam penggunaan dan bertele-telenya Undang-undang di Inggris adalah dikarenakan tidak adanya ukuran untuk melakukan usaha yang sia-sia dari parlemen untuk menyelesaikan pekerjaan perubahan legislative yang besar secara terperinci... persoalan bentuk hukum yang diinginkan, dimana hal tersebut memungkinkan, akan merupakan peningkatan persetujuan yang baik apabila pemerintah eksekutif di Inggris bisa seperti di Prancis, yang diartikan sebagai dekret, peraturan, atau proklamasi yang memiliki tekanan akan hukum, menyelesaikan rincian penerapan dari prinsip secara umum yang diwujudkan dalam undang-undang dari badan pembuat undang-undang [(1898), 1959, pp 52-53].

Dalam sistem negara hukum modern, kekuasaan Negara dibagi dan dipisah-pisahkan antara cabang-cabang kekuasaan legislatif, eksekutif dan yudikatif. Kekuasaan untuk membuat aturan dalam kehidupan bernegara dikonstruksikan berasal dari rakyat yang berdaulat yang dilembagakan dalam organisasi negara di lembaga legislatif sebagai lembaga perwakilan rakyat misalnya kekuasaan membentuk undang-undang merupakan kekuasaan negara yang dipegang oleh badan legislatif (Made Subawa, 2003:1). Sedangkan cabang kekuasaan pemerintahan negara sebagai organ pelaksana atau eksekutif hanya menjalankan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh cabang legislatif. Sementara itu cabang kekuasaan kehakiman atau yudikatif bertindak sebagai pihak yang menegakkan peraturan-peraturan itu melalui proses peradilan.

Norma-norma hukum yang bersifat dasar biasanya dituangkan dalam undang-undang dasar atau hukum yang tertinggi di bawah undang-undang dasar ada undang-undang sebagai bentuk peraturan yang ditetapkan oleh legislatif. Namun karena materi yang diatur dalam undang-undang itu hanya

³² Hilaire Barnett, 2003, *Constitutional & Administratif Law*, Fourth Edition Cavendish Publishing h. 485

terbatas pada soal-soal umum, diperlukan pula bentuk-bentuk peraturan yang lebih rendah sebagai peraturan pelaksana undang-undang yang bersangkutan. Lagi pula sebagai produk lembaga politik seringkali undang-undang hanya dapat menampung materi-materi kebijakan yang bersifat umum. Forum legislatif bukanlah forum teknis melainkan forum politik, A. V. Dicey dalam Hilaire Barnett (2003:485), menyetujui adanya pendelegasian kewenangan;

The cumbersomeness and prolixity of English statute is due in no small measure to futile endeavours of Parliament to work out the details of large legislative changes... the substance no less than the form of law would, it is probable, be a good deal improved if the executive government of England could, like that of France, by means of decrees, ordinances, or proclamations having the force of law, work out the detailed application of the general principles embodied in the acts of the legislature [(1898), 1959, pp 52-53].

(terjemahan bebasnya: Kesulitan dalam penggunaan dan bertele-telinya Undang-undang di Inggris adalah dikarenakan tidak adanya ukuran untuk melakukan usaha yang sia-sia dari parlemen untuk menyelesaikan pekerjaan perubahan legislatif yang besar secara terperinci... persoalan bentuk hukum yang diinginkan, dimana hal tersebut memungkinkan, akan merupakan peningkatan persetujuan yang baik apabila pemerintah eksekutif di Inggris bisa seperti di Prancis, yang diartikan sebagai dekret, peraturan, atau proklamasi yang memiliki tekanan akan hukum, menyelesaikan rincian penerapan dari prinsip secara umum yang diwujudkan dalam undang-undang dari badan pembuat undang-undang. [(1898), 1959, pp 52-53].

Dalam kaitannya dengan adanya pendelegasian kewenangan mengatur dimana sumber kewenangan pokoknya ada di tangan legislator maka pemberian kewenangan untuk mengatur lebih lanjut itu kepada lembaga eksekutif atau lembaga pelaksana haruslah dinyatakan dengan tegas dalam undang-undang yang akan dilaksanakan hal inilah biasanya dinamakan *legislative delegation of rule making power* (Jimly Asshiddiqie, 2006:215).

Berdasarkan prinsip pendelegasian ini norma hukum yang bersifat pelaksanaan dianggap tidak sah apabila dibentuk tanpa di dasarkan atas delegasi kewenangan dari peraturan perundang-undangan. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Mengingat arti pentingnya

pemerintah Indonesia menaruh perhatian yang cukup besar terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan. Hal ini terbukti dengan diperlukannya beberapa peraturan perundangan yang mengatur tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan.

BAB IV

LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS

Istilah validitas atau *geldigheid* berarti keabsahan. Selain istilah *geldigheid* ada juga istilah *gelding* yang berarti keberlakuan. Banyak penulis yang menyamakan istilah *geldigheid* dan *gelding*. Menurut Bruggink istilah validitas digunakan untuk logika, yakni tentang penalaran yang sah (valid), jika suatu penalaran memenuhi syarat-syarat yang ditunjuk oleh kaidah dan logika³³. Dalam konteks *gelding* atau keberlakuan hukum menurut Bruggink yakni keberlakuan faktual atau empiris kaidah hukum, keberlakuan normatif dan keberlakuan evaluatif.³⁴ Validitas hukum sebagaimana dimaksudkan oleh Hans Kelsen, adalah eksistensi spesifik dari norma-norma. Dikatakan bahwa suatu norma adalah valid adalah sama halnya dengan mengakui eksistensinya atau menganggap norma itu mengandung “kekuatan mengikat” bagi mereka yang perbuatannya diatur oleh peraturan tersebut³⁵.

Validitas hukum adalah suatu kualitas hukum yang menyatakan bahwa norma-norma hukum itu mengikat dan mengharuskan orang untuk berbuat sesuai dengan yang diharuskan oleh norma-norma hukum tersebut. Suatu norma hanya dianggap valid apabila didasarkan kondisi bahwa norma tersebut termasuk ke dalam suatu sistem norma.

Validitas hukum sebagaimana dimaksudkan oleh Hans Kelsen (2006:40), adalah eksistensi spesifik dari norma-norma. Dikatakan bahwa suatu norma adalah valid adalah sama halnya dengan mengakui eksistensinya atau menganggap norma itu mengandung “kekuatan mengikat” bagi mereka yang perbuatannya diatur oleh peraturan tersebut. Validitas hukum adalah suatu kualitas hukum yang menyatakan bahwa norma-norma hukum itu mengikat dan mengharuskan orang untuk berbuat sesuai dengan yang diharuskan oleh norma-norma hukum tersebut. Suatu norma hanya

³³ Bruggink, 1996, *Refleksi Tentang Hukum*, terjemahan Arieft Sidharta, Citra Aditya Bakti Bandung, h. 147

³⁴ *Ibid*, h. 148.

³⁵ Hans Kelsen, *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, terjemahan Raisul Muttaqien dari judul asli: *General Theory of Law and State*, (Bandung: Penerbit Nusamedia dan Penerbit Nuansa, 2006), h. 40

dianggap valid apabila didasarkan kondisi bahwa norma tersebut termasuk ke dalam suatu sistem norma.

Berkenaan dengan validitas hukum ini, Satjipto Rahardjo dengan mendasarkan pada pandangan Gustav Radbruch mengungkapkan, bahwa validitas adalah kesahan berlakunya suatu hukum serta kaitannya dengan nilai-nilai dasar dari hukum tersebut. Bahwasanya hukum itu dituntut untuk memenuhi berbagai karya dan oleh Radbruch disebut sebagai nilai-nilai dasar dari hukum, yakni keadilan, kegunaan, dan kepastian hukum³⁶.

Uraian tersebut menunjukkan keterhubungan antara validitas hukum dengan nilai-nilai dasar hukum, bahwasanya hukum didasarkan pada keberlakuan filsafati supaya hukum mencerminkan nilai keadilan, didasarkan pada keberlakuan sosiologis supaya hukum mencerminkan nilai kegunaan, dan didasarkan pada keberlakuan yuridis agar hukum itu mencerminkan nilai kepastian hukum.

Pandangan Ahli dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011

Validitas hukum sebagaimana dimaksudkan oleh Hans Kelsen (2006:40), adalah eksistensi spesifik dari norma-norma. Dikatakan bahwa suatu norma adalah valid adalah sama halnya dengan mengakui eksistensinya atau menganggap norma itu mengandung “kekuatan mengikat” bagi mereka yang perbuatannya diatur oleh peraturan tersebut. Validitas hukum adalah suatu kualitas hukum yang menyatakan bahwa norma-norma hukum itu mengikat dan mengharuskan orang untuk berbuat sesuai dengan yang diharuskan oleh norma-norma hukum tersebut. Suatu norma hanya dianggap valid apabila didasarkan kondisi bahwa norma tersebut termasuk ke dalam suatu sistem norma.

Berkenaan dengan validitas hukum ini, Satjipto Rahardjo (2000:19), dengan mendasarkan pada pandangan Gustav Radbruch mengungkapkan, bahwa validitas adalah kesahan berlakunya suatu hukum serta kaitannya dengan nilai-nilai dasar dari hukum tersebut. Bahwasanya hukum itu dituntut

³⁶ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Penerbit PT Citra Aditya Bakti, 2000), h. 19

untuk memenuhi berbagai karya dan oleh Radbruch disebut sebagai nilai-nilai dasar dari hukum, yakni keadilan, kegunaan, dan kepastian hukum.

Uraian tersebut menunjukkan keterhubungan antara validitas hukum dengan nilai-nilai dasar hukum, bahwasanya hukum didasarkan pada keberlakuan filsafati supaya hukum mencerminkan nilai keadilan, didasarkan pada keberlakuan sosiologis supaya hukum mencerminkan nilai kegunaan, dan didasarkan pada keberlakuan yuridis agar hukum itu mencerminkan nilai kepastian hukum.

Uraian tentang validitas hukum atau landasan keabsahan hukum dalam kaitannya dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia dapat ditemukan dalam sejumlah buku yang ditulis oleh sarjana Indonesia, antara lain Jimly Assiddiqie, Bagir Manan, dan Solly Lubis. Pandangan ketiga sarjana itu dapat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.1.
Landasan Keabsahan Peraturan Perundang-Undangan Menurut Para Sarjana Indonesia

Landasan	Jimly Asshiddiqie	Bagir Manan	M. Solly Lubis
Filosofis	Bersesuaian dengan nilai-nilai filosofis yang dianut oleh suatu Negara. Contoh, nilai-nilai filosofis Negara Republik Indonesia terkandung dalam Pancasila sebagai “ <i>staats fundamental norm</i> ”.	Mencerminkan nilai yang terdapat dalam cita hukum (<i>rechtsidee</i>), baik sebagai sarana yang melindungi nilai-nilai maupun sarana mewujudkannya dalam tingkah laku masyarakat.	Dasar filsafat atau pandangan, atau ide yang menjadi dasar cita-cita sewaktu menuangkan hasrat dan kebijaksanaan (pemerintahan) ke dalam suatu rencana atau draft peraturan Negara.
Sosiologis	Mencerminkan tuntutan kebutuhan masyarakat sendiri akan norma hukum. [Juga dikatakan,	Mencerminkan kenyataan yang hidup dalam masyarakat. Kenyataan itu dapat berupa kebutuhan atau	-

	<p>keberlakuan sosiologis berkenaan dengan (1) kriteria pengakuan terhadap daya ikat norma hukum; (2) kriteria penerimaan terhadap daya ikat norma hukum; dan (3) kriteria faktisitas menyangkut norma hukum secara faktual memang berlaku efektif dalam masyarakat].</p>	<p>tuntutan atau masalah-masalah yang dihadapi yang memerlukan penyelesaian.</p>	
Yuridis	<p>Norma hukum itu sendiri memang ditetapkan (1) sebagai norma hukum berdasarkan norma hukum yang lebih tinggi; (2) menunjukkan hubungan keharusan antara suatu kondisi dengan akibatnya; (3) menurut prosedur pembentukan hukum yang berlaku; dan (4) oleh lembaga yang memang berwenang untuk itu.</p>	<p>Keharusan (1) adanya kewenangan dari pembuat peraturan perundang-undangan; (2) adanya Kesesuaian bentuk atau jenis peraturan perundang-undangan dengan materi yang diatur; (3) tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi; dan (4) mengikuti tata cara tertentu dalam</p>	<p>Ketentuan hukum yang menjadi dasar hukum bagi pembuatan suatu peraturan, yaitu: (1) segi formal, yakni landasan Yuridis yang memberi kewenangan untuk membuat peraturan tertentu; dan (2) segi materiil, yaitu landasan yuridis untuk mengatur hal-hal tertentu.</p>

		pembentukannya	
Politik	Harus tergambar adanya cita-cita dan norma dasar yang terkandung dalam UUD NRI 1945 sebagai politik hukum yang melandasi pembentukan undang-undang [juga dikatakan, pemberlakuannya itu memang didukung oleh faktor-faktor kekuatan politik yang nyata dan yang mencukupi di parlemen].	-	Garis kebijakan politik yang menjadi dasar bagi kebijakan-kebijaksanaan dan pengarahannya ketatalaksanaan pemerintahan. Misalnya, garis politik otonomi dalam GBHN (Tap MPR Nomor IV Tahun 1973) memberi pengarahannya dalam pembuatan Undang-Undang Nomor 5 tahun 1974

Sumber: Gede Marhaendra Wija Atmaja (1996:38)

Pandangan teoritik tentang landasan keabsahan peraturan perundang-undangan tersebut menunjukkan:

1. Pemahaman keabsahan peraturan perundang-undangan pada ranah (1) normatif; dan (2) sosiologis. Pemahaman dalam ranah sosiologis tampak pada pandangan Jimly Asshiddiqie tentang landasan sosiologis dan politik yang terdapat dalam tanda kurung ([...]). Dalam konteks landasan keabsahan peraturan perundang-undangan yang menyangkut pembentukan peraturan perundang-undangan, lebih tepat memahami landasan keabsahan peraturan perundang-undangan dalam ranah normatif.
2. Landasan keabsahan politik pada ranah normatif dari Jimly Asshiddiqie, menggambarkan politik hukum, yakni adanya cita-cita dan norma dasar yang terkandung dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (Pembukaan dan pasal-pasalnya), yang dapat

diakomodasi dalam landasan filosofis dan yuridis.

3. Landasan keabsahan politis dari M. Solly Lubis yang menggambarkan garis politik hukum dalam Ketetapan MPR, yang dapat diakomodasi dalam landasan yuridis

Berdasarkan pandangan tentang landasan keabsahan atau dasar keberlakuan peraturan perundang-undangan tersebut di atas, maka landasan keabsahan filosofis, sosiologis, dan yuridis dapat dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4.2.
Pandangan Teoritik Tentang Landasan Keabsahan Peraturan Perundang-Undangan

Landasan	Uraian
Filosofis	Mencerminkan nilai-nilai filosofis atau nilai yang terdapat dalam cita hukum (<i>rechtsidee</i>). Diperlukan sebagai sarana menjamin keadilan.
Sosiologis	Mencerminkan tuntutan atau kebutuhan masyarakat yang memerlukan penyelesaian. Diperlukan sebagai sarana menjamin kemanfaatan.
Yuridis	Konsistensi ketentuan hukum, baik menyangkut dasar kewenangan dan prosedur pembentukan, maupun jenis dan materi muatan, serta tidak adanya kontradiksi antar-ketentuan hukum yang sederajat dan dengan yang lebih tinggi. Diperlukan sebagai sarana menjamin kepastian hukum.

Sumber: Gede Marhaendra Wija Atmaja (1996:29)

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU 12/2011) mengadopsi validitas tersebut sebagai (1) muatan menimbang yang memuat uraian singkat mengenai pokok pikiran yang menjadi pertimbangan dan alasan pembentukan Peraturan Perundang-undangan, ditempatkan secara berurutan dari filosofis, sosiologis, dan yuridis; dan (2) harus juga ada dalam naskah akademis rancangan peraturan perundang-undangan.

Merujuk pada pandangan teoritik dari para sarjana yang telah dikemukakan di atas, dikaitkan dengan ketentuan tentang teknik penyusunan peraturan perundang-undangan dan teknik penyusunan naskah akademik

yang diadopsi Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, ketiga aspek dari validitas tersebut dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.3.
Landasan Keabsahan Peraturan Perundang-Undangan
Berdasarkan Pandangan Teoritik dan Undang-Undang
Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan
Peraturan Perundang-Undangan

Landasan	Uraian
Filosofis	Menggambarkan 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. Pandangan hidup, kesadaran, dan cita hukum itu, pada dasarnya berkenaan dengan keadilan yang mesti dijamin dengan adanya peraturan perundang-undangan.
Sosiologis	Menggambarkan kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek yang memerlukan penyelesaian, yang sesungguhnya menyangkut fakta empiris mengenai perkembangan masalah dan kebutuhan masyarakat dan negara. Kebutuhan masyarakat pada dasarnya berkenaan dengan kemanfaatan adanya peraturan perundang-undangan.
Yuridis	Menggambarkan permasalahan hukum yang akan diatasi, yang sesungguhnya menyangkut persoalan hukum yang berkaitan dengan substansi atau materi yang diatur. Permasalahan hukum yang akan diatasi itu pada dasarnya berkenaan dengan kepastian hukum yang mesti dijamin dengan adanya peraturan perundang-undangan, oleh karena itu harus ada konsistensi ketentuan hukum, menyangkut dasar kewenangan dan prosedur pembentukan, jenis dan materi muatan, dan tidak adanya kontradiksi antar-ketentuan hukum yang sederajat dan dengan yang lebih tinggi.

Sumber: *Diolah dari berbagai sumber*

Berdasarkan uraian di atas, dibawah ini akan diuraikan yang menjadi landasan filosofis, landasan sosiologis, dan landasan yuridis dibuatnya peraruran daerah mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan Kabupaten Maros.

Secara garis besar, Peraturan Daerah merupakan instrumen hukum yang bertujuan untuk menjadi pedoman dan mengarahkan perubahan peradaban masyarakat ke arah peradaban yang lebih maju dan demokratis,

serta mampu mengaktualisasikan prinsip-prinsip Otonomi Daerah yang luas, nyata, tegas dan bertanggung jawab secara benar.

Dalam filsafat hukum kita diajarkan agar hukum dapat ditaati, sebuah produk hukum harus mempunyai dasar-dasar berlaku yang baik, tanpa memiliki landasan, suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku tidak memiliki akar yang kuat, sehingga dengan mudah dapat diganggu gugat. Sejalan dengan hal tersebut, Bagir Manan mengemukakan adanya tiga dasar atau landasan dalam pembentukan suatu Peraturan Perundang-Undangan/Peraturan Daerah (PERDA), yaitu : Landasan Filosofis, Yuridis dan Sosiologis.

Berkaitan dengan konsep-konsep di atas, landasan pengajuan rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, diuraikan sebagai berikut:

A. LANDASAN FILOSOFIS

Landasan filosofis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan daerah 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.

Landasan filosofis Pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilandasi adanya kesadaran bahwa kesejahteraan pekerja merupakan hak asasi setiap manusia, Kesejahteraan bagi para pekerja perlu untuk ditingkatkan dengan mengembangkan produktivitas dan pendapatannya , sehingga kesejahteraan para pekerja merupakan faktor penting dan strategis dalam pembangunan yang menjadi tanggung jawab Negara dalam mewujudkan kesejahteraan.

Secara filosofis, pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan perwujudan otonomi daerah dan sebagai alat yang diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang baik di

Kabupaten Maros.

Penyusunan Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan hak Pemerintah Daerah sebagai pemegang otonomi daerah. Hal ini sesuai dengan amanat Pasal 18 ayat (3) UUD 1945 yang menyatakan bahwa Pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan.

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan pada prinsipnya didasarkan pada hak warga negara. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 berbunyi: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Dengan demikian, melalui Penyelenggaraan Ketenagakerjaan diharapkan dapat mengatasi masalah kesejahteraan para pekerja di Kabupaten Maros, sehingga masyarakat Maros memperoleh penghidupan yang layak untuk mencapai kesejahteraan.

Berbekal dari beberapa teori, instrumen hukum, serta nilai-nilai bangsa Indonesia, pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini menggunakan landasan madzhab positivisme. Esensi madzhab positivisme ini melihat hukum sebagai sistem perundang-undangan yang dibuat dan diberlakukan oleh negara secara formal (hukum positif). Walaupun sebuah nilai mempunyai kekuatan mengikat dan dipatuhi oleh orang banyak seperti ajaran moral atau ajaran agama, tetapi tidak bisa dikatakan sebagai sebuah hukum kalau ia tidak dirumuskan dalam peraturan yang dibuat oleh negara.³⁷

Berdasarkan hal tersebut, maka pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini dipandang perlu mengingat hukum itu normatif karena kehendak yuridis. Artinya, peraturan itu dibentuk oleh suatu kekuasaan tertinggi yang memiliki wewenang membuat peraturan. Urgensi positivisme hukum Ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja diperlukan baik secara kelembagaan maupun tugas

³⁷ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Op. Cit.*, hlm. 12.

dan fungsinya, agar lembaga tersebut menjadi lembaga teknis daerah yang dapat membantu bupati Kabupaten Maros dalam membangun daerahnya.

Selain itu urgensi hukum ketenagakerjaan terlihat dari perlunya standarisasi, baik sistem pelatihan, pemagangan, dan produktivitas kerja, sistem penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, sistem penyedia jasa tenaga kerja, maupun strategi lain yang berkaitan ketenagakerjaan, yang diperlukan dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan agar sesuai dengan kondisi dan keperluan daerah (Kabupaten Maros).

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dimaksudkan sebagai salah satu usaha dalam rangka memberikan kewenangan kepada daerah untuk mengatur, merencanakan, menyelenggarakan, membina dan mengawasi penyelenggaraan ketenagakerjaan yang merata dan terjangkau di Kabupaten Maros.

Selama ini masih terjadi kendala dan masalah dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Maros karena selain ketinggalan dari Undang-undang tentang ketenagakerjaan juga sudah tidak sesuai dengan undang-undang pemerihan daerah. Tenaga kerja sebagai subjek utama dalam pemanfaatan dan pembangunan ekonomi perlu mendapat perhatian dan perlindungan dari negara (pemerintah). Para Pekerja sebagai pihak yang berkontribusi dalam pembangunan sudah sepatutnya negara (pemerintah) memberikan iklim yang kondusif dan insentif yang baik agar dapat meningkatkan produksi dan produktivitasnya.

Para pekerja sebagai bagian dari warga negara berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil, serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Secara konstitusional, hal ini dijamin di dalam alinea ke-4 pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yakni untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, serta mencerdaskan kehidupan bangsa.

Kemudian di dalam batang tubuh UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28H menyebutkan bahwa hak setiap warga Negara

(termasuk para pekerja di dalamnya) untuk memperoleh hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan. Di samping itu juga berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan, serta hak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Dengan demikian, upaya pemerintah Kabupaten Maros dalam perlindungan dan pemberdayaan kepada para pekerja melalui perda penyelenggaraan ketenagakerjaan, merupakan bagian dari hak asasi manusia sebagai upaya konkrit negara (pemerintah) dalam memenuhi hak dasar warga negaranya. Perlindungan hak dasar ini juga mempunyai makna penting dalam upaya mewujudkan dua sisi ketahanan pangan di Indonesia. Di satu sisi adalah bagaimana dapat memenuhi kebutuhan pangan yang bergizi, beragam dan berimbang dengan harga yang terjangkau oleh rakyatnya. Tentu saja dengan peningkatan daya beli masyarakat, maka akan meningkatkan ketahanan pangan keluarga dan masyarakat. Di sisi lain, bagaimana strategi pembangunan tersebut dianggap berhasil karena adanya pertumbuhan ekonomi yang cepat dan merata pada lapisan masyarakat miskin.

Secara filosofis dapat kita simpulkan bahwa ada suatu kepentingan untuk membuat kondisi yang kondusif dengan memberikan perlindungan bagi para pekerja dalam melakukan pekerjaannya, sehingga bebas atau terhindar dari berbagai permasalahan dan selanjutnya meningkatkan kapasitas dalam berbagai aspek yang menguntungkan mereka.

B. LANDASAN SOSIOLOGIS

Landasan sosiologis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan daerah yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek. Landasan sosiologis sesungguhnya menyangkut fakta empiris mengenai perkembangan masalah dan kebutuhan masyarakat dan negara. Pembentukan peraturan daerah

tentang Penyelenggaraan ketenagakerjaan, pada dasarnya tidak hanya bermakna filosofis, tetapi juga memiliki makna sosiologis.

Dalam penyusunan Peraturan Daerah khususnya yang mengatur tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, maka yang menjadi landasan sosiologis dalam perumusannya adalah dengan memperhatikan kenyataan di bawah ini. Bahwa peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan dalam pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Selanjutnya, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tahap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka perlu adanya Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagai bentuk untuk menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, produktif, berkualitas dan memiliki daya saing tinggi serta memperluas akses kesempatan kerja dalam dan luar negeri.

C. LANDASAN YURIDIS

Landasan yuridis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan daerah yang dibentuk untuk mengatasi permasalahan hukum atau mengisi kekosongan hukum dengan mempertimbangkan aturan yang telah ada, yang akan diubah, atau yang akan dicabut guna menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat. Landasan yuridis menyangkut persoalan hukum yang berkaitan dengan substansi atau materi yang diatur sehingga perlu dibentuk Peraturan Daerah. 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. Berdasarkan pertimbangan tersebut, Pemerintahan Kabupaten Maros perlu membentuk Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Maros.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, ketenagakerjaan merupakan urusan Pemerintah Daerah. Ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintah wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Urusan ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan beberapa Peraturan Perundang-undangan pelaksana baik Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

Sebagaimana telah dipaparkan pada Bab III, yang berkaitan dengan pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yang menjadi Landasan Yuridis antara lain:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Tanggung jawab Negara sebagaimana diamanatkan dalam pembukaan UUD 1945 alenia ke 4 antara lain adalah: 1) melindungi segenap bangsa Indonesia dan tumpah darah Indonesia; dan 2) memajukan kesejahteraan umum. Perlindungan yang menjadi tanggung jawab Negara itu tidak saja terhadap setiap orang baik dari arti individual dan kelompok berikut identitas budaya yang melekat padanya, tetapi juga perlindungan terhadap tanah air, yang tercakup di dalamnya sumber daya alam dan lingkungan hidup. Perlindungan tersebut diarahkan dalam rangka memajukan Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar 1945 menentukan pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk

melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan. Ketentuan ini merupakan landasan hukum konstitusional bagi pembentukan Peraturan Daerah. Pemerintahan daerah provinsi, pemerintah daerah kabupaten/kota adalah mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan (Pasal 18 ayat (2) Undang- Undang Dasar 1945). Pemerintahan daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang- undang ditentukan sebagai urusan Pemerintah Pusat (Pasal 18 ayat Undang-Undang Dasar 1945).

Ketentuan tersebut menjadi politik hukum pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Sebagai dasar hukum formal pembentukan Peraturan Daerah ini adalah Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar 1945, sebagaimana juga ditentukan pada Pedoman 39 Teknik Penyusunan Peraturan Perundang-undangan (TP3U) Lampiran Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, yang menyatakan bahwa dasar hukum pembentukan Peraturan Daerah adalah Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
5. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);

6. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);
7. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 138 Mengenai Batas Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 320);
8. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for Elimination of the Worst Forms of Child Labour (Konvensi ILO No 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak)(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
9. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
10. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);
11. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
12. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industridan Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);
13. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor , Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);.

14. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
15. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
16. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
17. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5049);
18. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
19. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
20. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapakali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

21. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5871);
22. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3458);
23. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedelapan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5312);
24. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3754);
25. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4862);
26. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006

- tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
27. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
 28. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
 29. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388);
 30. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
 31. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715);
 32. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
 33. Peraturan Pemerintah Nomor 06 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 50, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6444);
 34. Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja

- (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 251, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5860);
35. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
 36. Peraturan Presiden Nomor 1 Tahun 2007 tentang Pengesahan, Pengundangan dan Penyebarluasan Peraturan Perundang-undangan;
 37. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan;
 38. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 50 Tahun 2010 tentang Pedoman Pemantauan Tenaga Kerja Asing di Daerah;
 39. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);
 40. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP.261/MEN/XI/2004 Tentang Perusahaan Yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja;
 41. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER.03/MEN/II/2009 Tentang Pedoman Penyajian Informasi Ketenagakerjaan;
 42. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER.11/MEN/V/2009 Tentang Tata Cara Pemantauan Dan Evaluasi Pengelolaan Data Dan Informasi Ketenagakerjaan;
 43. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.19/MEN/IX /2009 Tentang Sistem Informasi Tenaga Kerja;
 44. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.15/MEN/X /2010 Tentang Sistem Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan;
 45. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER.16/MEN/XI /2010 Tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro;
 46. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor

- PER.17/MEN/XI /2010 Tentang Perencanaan Tenaga Kerja Mikro;
47. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pedanaan Sistem Pelatihan Kerja;
 48. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 74 Tahun 2012 Tentang Pedoman Kerjasama Pemerintah Daerah Dengan Badan Swasta Asing;
 49. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Perjanjian Kerja Bersama;
 50. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2016 tentang Tatacara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja;
 51. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja;
 52. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah;
 53. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
 54. Peraturan Menteri Nomor PER.09/MEN/V/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan;
 55. Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/I/2011 tentang Pembinaan Dan Koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan;
 56. Peraturan Menteri Nomor PER.15/MEN/XI/2011 tentang Jaringan Informasi Pengawasan Ketenagakerjaan;
 57. Peraturan Menteri Nomor 14 Tahun 2012 tentang Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan Di Provinsi Dan Kabupaten/kota;
 58. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan, Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi;
 59. Peraturan Menteri nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas

- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang
Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan;
60. Surat Edaran Menteri Nomor SE. 02/MEN/DJPPK/I/2011 tentang
Peningkatan Pembinaan Dan Pengawasan Terhadap Perusahaan
Jasa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja;

BAB V

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

Naskah Akademik adalah naskah hasil penelitian atau pengkajian hukum dan hasil penelitian lainnya terhadap suatu masalah tertentu yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah mengenai pengaturan masalah tersebut dalam suatu Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Daerah Provinsi, Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota, sebagai solusi terhadap permasalahan dan kebutuhan hukum masyarakat. Dalam hal ini pengaturan masalah persampahan dirumuskan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Naskah Akademik pada akhirnya berfungsi mengarahkan ruang lingkup materi muatan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang akan dibentuk. Dalam Bab ini, sebelum menguraikan ruang lingkup materi muatan, dirumuskan sasaran yang akan diwujudkan, arah dan jangkauan pengaturan. Sasaran, arah, dan jangkauan pengaturan tersebut pada umumnya dirumuskan dalam konsideran peraturan, yang meliputi landasan filosofis, landasan sosiologis, dan landasan yuridis, sebagaimana yang telah diungkapkan dalam bab sebelumnya.

A. SASARAN

Pembangunan pada sektor ketenagakerjaan merupakan bentuk nyata aplikasi pengamalan amanat UUD 1945 khususnya pada pembangunan sumber daya manusia. Pembangunan sumber daya manusia pada dasarnya diarahkan pada peningkatan harkat dan martabat dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur baik secara material maupun spiritual.

Wujud upaya pemerintah membangun kualitas sumber daya manusia di sektor tenaga kerja adalah dibentuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan perundang-undangan terkait dibidang ketenagakerjaan lainnya. Implementasi peraturan perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan di tingkat pusat belum dapat menyelesaikan persoalan di tingkat daerah khususnya di Kabupaten Maros. Sehingga perlu suatu langkah kebijakan di tingkat pemerintah daerah yang dapat memberikan solusi hukum atas permasalahan yang terjadi di daerah maupun mengisi kekosongan hukum terhadap aturan yang mengakomodasi kondisi kedaerahan (muatan lokal) dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan. Kebijakan tersebut akan lebih tepat dalam bentuk regulasi berupa Peraturan Daerah.

B. JANGKAUAN DAN ARAH MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH

Jangkauan dari pengaturan materi muatan peraturan daerah ini ialah pada proses pemberdayaan tenaga kerja lokal, di mana diharapkan dengan adanya pengaturan ini warga masyarakat daerah Maros memiliki kemampuan dan keahlian dalam suatu bidang ketenagakerjaan dan diharapkan mampu bersaing dengan tenaga kerja di daerah lain. Sehingga ketersediaan tenaga kerja lokal menjadi tinggi dan jumlah atau angka pengangguran di Kabupaten Maros akan menurun. Dan akan berdampak kepada kualitas ekonomi dan kesejahteraan warga masyarakat di Kabupaten Maros.

Di samping itu diharapkan masyarakat yang telah memiliki kemampuan dan keahlian di bidang tertentu akan mendapatkan peluang lebih besar dalam mendapatkan pekerjaannya. Hal ini menjadi peran pemerintah daerah dalam menempatkan tenaga kerja yang telah memiliki kemampuan.

Hal penting guna mendorong percepatan pembangunan daerah berdasarkan potensi lokal yang dimilikinya. Kabupaten Maros merupakan daerah yang memiliki banyak kawasan Industri, Pertambangan dan Pertanian, serta bidang lainnya yang membutuhkan tenaga kerja. Pengaturan dibidang ini diperlukan dalam rangka memberikan perlindungan kepada tenaga kerja lokal, dengan tidak mengesampingkan keberadaan perkembangan dunia usaha di daerah. Untuk mewujudkan pembangunan di bidang ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya perlu melakukan upaya peningkatan kualitas tenaga kerja dan pemberian jaminan perlindungan atas hak-hak tenaga kerja dengan tidak mengesampingkan keberadaan perkembangan dunia usaha.

Istilah “materi muatan “ pertama digunakan oleh A.Hamid S.Attamimi sebagai terjemahan atau padanan dari “*het onderwerp*”.³⁸ Pada tahun 1979 A. Hamid S. Attamimi membuat suatu kajian mengenai materi muatan peraturan perundang- undangan. Kata materi muatan diperkenalkan oleh A.Hamid S. Attamimi sebagai pengganti istilah Belanda *Het ondrwerp* dalam ungkapan Thorbecke “*het eigenaardig onderwerp der wet*” yang diterjemahkan dengan materi muatan yang khas dari undang- undang, Attamimi mengatakan :

“...dalam tulisan tersebut penulis memperkenalkan untuk pertama kali istilah materi muatan.Kata materi muatan diperkenalkan oleh penulis sebagai pengganti kata Belanda *het onderwerp* dalam ungkapan ThorbPecke *het eigenaardig onderwerp der wet*. Penulis menterjemahkannya dengan materi muatan yang khas dari undang-undang, yakni materi pengaturan yang khas yang hanya dan semata-mata dimuat dalam undang-undang sehingga menjadi materi muatan undang-undang”.³⁹

³⁸ A.Hamid.S.Attamimi II, *Op.cit*, h. 193-194

³⁹.*Ibid*.

Dalam konteks pengertian (*begripen*) tentang materi muatan peraturan perundang-undangan yang hendak dibentuk, semestinya harus diperhatikan apa sesungguhnya yang menjadi materi muatan yang akan dibentuk. Karena masing-masing tingkatan (jenjang) peraturan perundang-undangan mempunyai materi muatan tersendiri secara berjenjang dan berbeda-beda.⁴⁰ Sri Sumantari juga berpendapat yang sama bahwa masing-masing peraturan perundang-undangan mengatur materi muatan yang sama, apa yang diatur oleh undang-undang jelas akan berbeda dengan apa yang diatur oleh Peraturan Daerah. Demikian pula yang diatur dalam UUD 1945 juga berbeda dengan yang diatur dalam Peraturan Presiden.⁴¹

Sri Sumantari (1993:62), juga berpendapat yang sama bahwa masing-masing peraturan perundang-undangan mengatur materi muatan yang sama, apa yang diatur oleh undang-undang jelas akan berbeda dengan apa yang diatur oleh Peraturan Daerah. Demikian pula yang diatur dalam UUD 1945 juga berbeda dengan yang diatur dalam Peraturan Presiden.

Rosjidi Ranggawidjaja menyatakan yang dimaksud dengan isi kandungan atau substansi yang dimuat dalam undang-undang khususnya dan peraturan perundang-undangan pada umumnya.⁴² Dengan demikian istilah materi muatan tidak hanya digunakan dalam membicarakan undang-undang melainkan semua peraturan perundang-undangan. Pedoman 98 TP3U menentukan, ketentuan umum 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 lain ketentuan yang mencerminkan asas, maksud, dan tujuan tanpa dirumuskan tersendiri dalam pasal atau bab.

⁴⁰ Gede Pantje Astawa & Suprin Na'a, 2008, *Dinamika Hukum dan Ilmu Perundang-undangan di Indonesia*, Penerbit Alumni Bandung, h.90

⁴¹ Sri Sumantri Martosoewignjo & Bintan R. Saragih, 1993, *Ketatanegaraan Indonesia Dalam Kehidupan Politik Indonesia; 30 Tahun Kembali ke UUD 1945*, Pustaka Sinar Harapan Jakarta, h. 62.

⁴² Rosjidi Ranga Widjaja, *Op.cit*, h. 53.

Pedoman 109 TP3U menentukan, urutan penempatan kata atau istilah dalam ketentuan umum mengikuti ketentuan sebagai berikut: a. pengertian yang mengatur tentang lingkup umum ditempatkan lebih dahulu dari yang berlingkup khusus; b. pengertian yang terdapat lebih dahulu di dalam materi pokok yang diatur ditempatkan dalam urutan yang lebih dahulu; dan c. pengertian yang mempunyai kaitan dengan pengertian di atasnya yang diletakkan berdekatan secara berurutan.

C. MATERI YANG AKAN DIATUR

Materi Pokok Yang Diatur adalah Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Pembagian materi pokok kedalam kelompok yang lebih kecil dilakukan menurut kriteria yang dijadikan dasar pembagian (Pedoman 111 TP3U). Materi muatan dalam rancangan peraturan daerah dituangkan dalam beberapa Bab meliputi :

1. Bab I Ketentuan Umum
2. Bab II Landasan, Asas, Tujuan, Sasaran dan Ruang Lingkup
3. Bab III Tugas dan Wewenang
4. Bab IV Kesempatan dan Perlakuan yang Sama
5. Bab V Informasi Ketenagakerjaan dan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah
6. Bab VI Pelatihan, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
7. Bab VII Penggunaan Tenaga Kerja Asing
8. Bab VIII Hubungan Kerja
9. Bab IX Hubungan Industrial
10. Bab X Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain
11. Bab XI Perlindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja
12. Bab XII Pengupahan dan Jaminan Sosial
13. Bab XIII Dewan Pengupahan Kabupaten
14. Bab XIV Pekerja Migran Indonesia
15. Bab XV Penghargaan Ketengakerjaan

- 16. Bab XVI Pembinaan, Pengendalian dan Evaluasi
- 17. Bab XVII Sanksi Administratif
- 18. Bab XVIII Ketentuan Penyidikan
- 19. Bab XIX Ketentuan Pidana
- 20. Bab XX Ketentuan Peralihan
- 21. Bab XXI Ketentuan Penutup

- 1. Ketentuan Umum
- 2. Asas, Tujuan, dan Sasaran, dan Ruang Lingkup Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- 3. Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama
- 4. Analisis Dan Proyeksi Informasi Ketenagakerjaan
- 5. Wewenang Dan Tanggung Jawab
- 6. Pelatihan, Pemagangan, Dan Produktivitas Kerja
- 7. Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja
- 8. Penyedia Jasa Tenaga Kerja
- 9. Tenaga Kerja Asing
- 10. Perlindungan, Pengupahan, Dan Jaminan Sosial
- 11. Hubungan Kerja
- 12. Serikat Pekerja
- 13. Hubungan Industrial
- 14. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 15. Penyidikan
- 16. Sanksi
- 17. Ketentuan Peralihan
- 18. Ketentuan Penutup

1. Ketentuan Umum

Pedoman 98 TP3U menentukan, ketentuan umum 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 lain ketentuan yang mencerminkan asas, maksud, dan tujuan tanpa dirumuskan tersendiri dalam pasal atau bab. Pedoman 109 TP3U

menentukan, urutan penempatan kata atau istilah dalam ketentuan umum mengikuti ketentuan sebagai berikut: a. pengertian yang mengatur tentang lingkup umum ditempatkan lebih dahulu dari yang berlingkup khusus; b. pengertian yang terdapat lebih dahulu di dalam materi pokok yang diatur ditempatkan dalam urutan yang lebih dahulu; dan c. pengertian yang mempunyai kaitan dengan pengertian di atasnya yang diletakkan berdekatan secara berurutan.

Adapun Ketentuan umum yang akan diatur dapat dirinci sebagai berikut :

1. Daerah adalah Kabupaten Maros.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Maros dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Maros menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-liasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Maros
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten Maros.
6. Dinas adalah Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah
7. Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Ketenagakerjaan, untuk selanjutnya disebut dengan Dinas, adalah perangkat daerah pada pemerintah Kabupaten Maros
8. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, yang selanjutnya disebut APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Maros;
9. Perusahaan adalah:

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
10. Pengusaha adalah:
- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.
11. Serikat Pekerja / Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan pekerja/buruh dan keluarganya;
12. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja;
13. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat;
14. Penyandang Cacat adalah setiap orang dengan kelainan fisik dan/atau mental yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya yang terdiri dari:
- a. Penyandang cacat fisik;

- b. Penyandang cacat mental; serta
 - c. Penyandang cacat fisik dan mental;
15. Tenaga Kerja Asing adalah Warga Negara Asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia;
 16. Antar Kerja Lokal, yang selanjutnya disebut AKL, adalah penempatan tenaga kerja antar Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) provinsi;
 17. Pemagangan adalah bagian dan sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu;
 18. Antar Kerja Daerah, yang selanjutnya disebut AKAD, adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia;
 19. Antar Kerja Negara, yang selanjutnya disebut AKAN, adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri;
 20. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 21. Pemberi Kerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 22. Pengguna Jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggung jawab mempekerjakan tenaga kerja;
 23. Bursa Kerja adalah tempat penyelenggaraan pelayanan Antar Kerja

2. Asas, Tujuan, Dan Sasaran

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di wilayah Pemerintahan Kabupaten Maros ini dilaksanakan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 tanpa diskriminasi dan berdasarkan asas:

- a. Kekeluargaan dan kemitraan;
- b. Perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja secara

berkesinambungan;

- c. Persamaan, keadilan, dan perlindungan hukum;
- d. Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja serta keluarganya serta purna kerja;
- e. Peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi;
- f. Keterlibatan peran seluruh *stakeholder* dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Sedangkan penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan agar:

- a. memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan;
- b. mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

Selanjutnya, penyelenggaraan ketenagakerjaan mempunyai sasaran:

- a. terwujudnya peranan tenaga kerja;
- b. terwujudnya sistem latihan kerja Nasional di daerah;
- c. terwujudnya kebijakan produktivitas;
- 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.

Adapun ruang lingkup pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan ini meliputi :

- a. Tanggung jawab, tugas dan wewenang;
- b. kesempatan dan perlakuan yang sama;
- c. analisis dan proyeksi informasi ketenagakerjaan;

- d. Tanggung jawab, tugas dan wewenang;
- e. pelatihan, pemagangan, dan produktivitas kerja;
- f. Penempatan Tenaga Kerja
- g. penyedia jasa tenaga kerja;
- h. tenaga kerja asing ;
- i. perlindungan, pengupahan, dan jaminan sosial ;
- j. hubungan kerja ;
- k. serikat pekerja ;
- l. hubungan industrial dan syarat-syarat kerja;
- m. penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- n. kesejahteraan pekerja;
- o. perlindungan tenaga kerja.

3. Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilaksanakan dengan prinsip bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Selain itu, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

4. Analisis Proyeksi dan Informasi Ketenagakerjaan

Bidang ketenagakerjaan dilaksanakan guna pembangunan ketenagakerjaan daerah dengan menganalisis, memproyeksi, dan menginformasikan ketenagakerjaan sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

5. Wewenang dan Tanggung Jawab

Sebagai daerah otonom, Pemerintah Daerah menjalankan kewenangan Pemerintah yang diberikan untuk dilaksanakan di daerah. Penyelenggaraan pemerintahan tersebut dilaksanakan berdasarkan pembagian urusan antara Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah.

Pemerintah daerah melalui Perangkat Daerah 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 produktivitas tenaga kerja;
- e. Melaksanakan pelayanan penyaluran, penempatan, dan perluasan kerja;
- f. Melaksanakan pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja;
- g. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma ketenagakerjaan;
- h. Memberikan sanksi.

6. Pelatihan, Pemagangan, dan Produktivitas Kerja

Salah satu ruang lingkup penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah mengatur mengenai pelatihan, pemagangan, dan produktivitas kerja.

1. Pelatihan

Pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Pelatihan kerja dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah melalui Balai Latihan Kerja serta bekerja sama dengan perusahaan, lembaga pendidikan dan pelatihan swasta yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Dengan demikian, penyelenggaraan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh badan hukum atau perorangan wajib memiliki izin dari keberadaan Tenaga Kerja Asing di perusahaan terkait sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

2. Pemagangan

Pemagangan adalah bagian dan sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

3. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen.

Produktivitas berasal dari kata “produktif” yang artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapat dikatakan suatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap individu atau kelompok untuk saling meningkatkan mutu kehidupannya dan penghidupannya.⁴³

7. Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja

1. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja dimaksudkan untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam memilih, mendapatkan, atau

⁴³ Budi Martono, *Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja*, <<http://www.vedcmalang.com/pppstkboemlq/index.php/artikel-coba-2/departemen-bangunan-30/411-pengukuran-produktivitas-tenaga-kerja>>, diakses pada tanggal 9 Mei 2013.

pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Secara umum, penempatan tenaga kerja terdiri atas:

- a. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri
- b. Penempatan tenaga kerja di luar negeri

Sedangkan penempatan tenaga kerja dilaksanakan melalui beberapa cara, antara lain:

- a. Informasi Pasar Kerja

Informasi pasar kerja dikumpulkan melalui Dinas untuk disebarluaskan kepada masyarakat yang diolah dan dianalisa serta disebarluaskan melalui:

- 1) Lembar bursa tenaga kerja yang dipasang pada papan bursa kerja atau papan pengumuman lainnya pada Dinas;
- 2) Pasar bursa kerja (*job fair*);
- 3) Media cetak / elektronik.

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

- b. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pelaksana penempatan tenaga kerja dapat dilakukan oleh Dinas, Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), dan Bursa Kerja Khusus (BKK).

Dalam hal melaksanakan kegiatannya LPTKS wajib memiliki izin sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku serta hanya dapat memungut biaya penempatan dari pengguna dan tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu. Golongan dan jabatan tertentu yang dimaksud antara lain:

- 1) Golongan pimpinan dengan jabatan manager atau yang sederajat;
- 2) Golongan supervisi dengan jabata supervisor atau yang sederajat;

- 3) Golongan pelaksana dengan jabatan operator atau yang sederajat;
- 4) Golongan profesional dengan syarat pendidikan strata satu (S1) ditambah pendidikan profesi.

Bursa Kerja Khusus (BKK) adalah bursa kerja di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan yang melakukan kegiatan memberikan informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja, memberi penyuluhan dan bimbingan jabatan serta pengaturan dan penempatan pencari kerja.

c. Lowongan Pekerjaan

Lowongan pekerjaan disampaikan oleh perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja, yang sekurang-kurangnya memuat:

- 1) Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
- 2) Jenis pekerjaan;
- 3) Jabatan;
- 4) Syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman kerja;
- 5) Batas waktu lowongan pekerjaan;
- 6) Jadwal proses penerimaan yang mencakup sosialisasi, seleksi administrasi, bakat dan minat, kemampuan, kesehatan, dan penandatanganan perjanjian kerja;
- 7) Gaji yang akan diterima;
- 8) Syarat-syarat lain yang diperlukan.

2. Perluasan Kesempatan Kerja

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

mendayagunakan potensi SDM dan teknologi tepat guna.

Penciptaan kegiatan dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wirausaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

8. Penyedia Jasa Tenaga Kerja

Penyedia jasa tenaga kerja adalah perusahaan yang telah memperoleh izin dari instansi terkait dan sekurang-kurangnya memiliki:

1. Berbadan hukum perseroan;
2. Memiliki kantor di wilayah Kabupaten Maros;
3. Memiliki tempat pelatihan kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya;
4. Menyetorkan uang jaminan.

9. Tenaga Kerja Asing

Perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib untuk:

1. Menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing;
2. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada angka 1, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
3. Melaporkan keberadaan Tenaga Kerja Asing di perusahaan kepada Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan setelah mendapatkan Izin Kerja/Izin Perpanjangan;
4. Melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada beradaan Tenaga Kerja Asing di perusahaan kepada.

10. Perlindungan, Pengupahan, dan Jaminan Sosial

1. Perlindungan Kerja

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

- a. Norma kerja;
- b. Norma keselamatan dan kesehatan kerja;
- c. Norma kerja anak dan perempuan;
- d. Norma jaminan sosial tenaga kerja;
- e. Melakukan *General Check Up* bagi setiap pekerja minimal 1 (satu) tahun sekali;
- f. Menyediakan bantuan anemia gizi, khususnya pekerja perempuan;
- g. Menyediakan fasilitas antar jemput, khususnya bagi pekerja yang bekerja pada malam hari.

2. Waktu Kerja, Pekerja Anak, dan Pekerja Perempuan

Pelaksanaan ketentuan waktu kerja ditetapkan sebagai berikut:

- 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;

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

- 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;

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

- a. Ada izin tertulis dari orang tua/wali;
- b. Ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
- c. Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
- d. Dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- e. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. Adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- g. Menerima upah sesuai dengan ketentuan berlaku.

3. Pengupahan

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang direalisasikan dengan menetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.

Upah minimum yang telah ditetapkan hanya dapat diberlakukan bagi pekerja lajang atau belum menikah yang mempunyai masa kerja sampai dengan 1 (satu) tahun. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Kota yang telah ditetapkan oleh Gubernur.

4. Jaminan Sosial

Pengusaha wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang meliputi:

- a. Jaminan kecelakaan kerja;
- b. Jaminan kematian;
- c. Jaminan hari tua;
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan;
- e. Jaminan kecelakaan di luar jam kerja.

5. Kesempatan Beribadah

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya, yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga wajib memberikan keluasaan kepada para pekerja perempuan yang menggunakan kerudung/berjilbab dalam rangka melaksanakan kewajiban/keyakinan terhadap agamanya.

11. Hubungan Kerja

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam hal perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Syarat-syarat perjanjian kerja antara lain:

- 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 dan kesusilaan;

12. Serikat Pekerja

Serikat pekerja / Serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk

dan, oleh dan untuk pekerja / buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Serikat pekerja ini diharapkan telah terbentuk di setiap perusahaan sebagai wadah untuk berkumpul dan mengeluarkan pikiran serta mewujudkan kemerdekaan berserikat.

13. Hubungan Industrial

Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang- undangan ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan hubungan industrial, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota keluarganya. Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana:

1. Serikat pekerja / serikat buruh;
2. Organisasi pengusaha;
3. Lembaga Kerjasama Bipartit;
4. Lembaga Kerjasama Tripartit;
5. Peraturan Perusahaan;
6. Perjanjian Kerja Bersama;
7. Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan;
8. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

14. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian

terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja / serikat buruh dengan pengusaha / gabungan pengusaha melalui perundingan secara mufakat.

BAB VI

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan di BAB terdahulu, dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagai berikut:

1. Bahwa dengan berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah mempunyai tugas dan kewenangan dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di wilayahnya. Peran tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan serta hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak perlu mendapat perhatian yang serius dari jajaran pemerintah. Berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud di atas perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Maros;
2. Permasalahan yang dihadapi berkenaan dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan pembentukan diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Pemerintahan Daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya. Permasalahan tersebut diatasi dengan pembuatan Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Penjabaran dalam materi muatan yaitu tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
3. Penyusunan Peraturan Daerah diperlukan sebagai dasar penyelesaian masalah tersebut di atas sehingga Penyelenggaraan Ketenagakerjaan memiliki landasan dan kepastian dalam kaitannya dengan Ketenagakerjaan.
4. Dengan memperhatikan setiap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, materi muatan yang diperlukan dalam peraturan daerah ini harus mengacu pada peraturan perundang-undangan tersebut sebagai wujud dari penerapan

asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik.

5. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 sebagaimana yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2015 maka penyusunan peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah sebuah keharusan mengingat undang-undang tersebut menetapkan bahwa pemerintah kabupaten/kota memiliki kewenangan dalam hal urusan pemerintahan konkuren wajib non pelayanan dasar di bidang ketenagakerjaan.
6. Mengingat adanya tanggung jawab pemerintah daerah Kabupaten Maros untuk melindungi sumber daya masyarakat dan meningkatkan pembangunan daerah, maka tenaga kerja lokal perlu mendapatkan perhatian khusus. Meskipun pada dasarnya perusahaan memiliki hak untuk merekrut tenaga kerja WNI dari manapun sepanjang memenuhi kriteria dan kompetensi yang dibutuhkan, akan tetapi pemerintah daerah perlu menetapkan sebuah peraturan agar perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Maros mengutamakan TKL yang memiliki kompetensi dan kemampuan yang sebanding. Dibentuknya Peraturan Daerah Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Maros bertujuan untuk lebih memberdayakan potensi tenaga kerja yang berasal dari daerah.
7. Pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis pembentukan Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagai berikut :

Landasan Filosofis : bahwa untuk mencapai sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi yaitu berkualitas dan berintegritas bermutu, professional dan bermoral serta memiliki jati diri yang kokoh yang dikembangkan berdasarkan nilai kearifan lokal Kabupaten Maros.

Landasan Sosiologis : bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagai bentuk untuk menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, produktif, berkualitas dan memiliki daya saing tinggi serta memperluas akses kesempatan kerja dalam dan

luar negeri.

Landasan Yuridis : bahwa untuk memberikan kepastian hukum terkait dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan mencakup pembangunan sumberdaya manusia, peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pengupahan dan pembinaan hubungan industrial.

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan di Bab terdahulu, dapat ditarik konklusi bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten Maros belum mempunyai Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Berdasarkan keseluruhan tersebut di atas dirumuskan dasar kewenangan pembentukan peraturan daerah yaitu :

- a) Pasal 18 ayat (6) UUD NRI 1945;
- b) Pasal 27 UUD NRI 1945;
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4967);
- d) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

B. SARAN

1. Mengingat Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini sifatnya masih umum, maka agar dapat diimplementasikan dalam tataran operasional perlu dipersiapkan peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah tersebut, baik dalam bentuk Peraturan Bupati maupun SK Bupati agar pelaksanaan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dapat berjalan secara optimal sesuai dengan fungsinya sebagai alternatif solusi pengelolaan ketenagakerjaan, khususnya di Kabupaten Maros;
2. Bahwa dengan disusunnya Naskah akademik ini, maka Rancangan Peraturan Daerah ini menjadi prioritas penyusunan Rancangan Peraturan Daerah Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dalam Program Legislasi Daerah Kabupaten Maros Tahun 2023.
3. Pada tataran aturan yang lebih umum (pusat), implementasi peraturan perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan belum dapat menyelesaikan persoalan di tingkat daerah, sehingga perlu suatu langkah kebijakan di tingkat pemerintah daerah yang dapat memberikan solusi hukum atas permasalahan bidang ketenagakerjaan yang terjadi di daerah. Kebijakan tersebut akan lebih tepat dalam bentuk regulasi berupa Peraturan Daerah.
4. Hendaknya dalam penyusunan raperda tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal mempertimbangkan adanya tenaga kerja lokal yang kompetensinya tidak memadai atau non-trampil dan diberikan pemerintah daerah diwajibkan untuk memberikan pelatihan ketrampilan yang memadai sehingga yang bersangkutan dapat meningkatkan sumber daya dan kemampuannya.
5. Agar diselenggarakan proses konsultasi publik sehingga masyarakat dapat memberikan masukan dalam penyusunan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Maros tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sesuai dengan asas keterbukaan dan ketentuan tentang partisipasi masyarakat dalam Pasal 96 UU P3 2011 dan Pasal 354 ayat (4) UU

Pemerintahan Daerah 2004. Dalam Pasal 354 ayat (4) UU Pemerintahan Daerah 2004. Pasal partisipasi masyarakat dalam bentuk :

- a. konsultasi publik;
- b. musyawarah;
- c. kemitraan;
- d. penyampaian aspirasi;
- e. pengawasan; dan/atau
- f. keterlibatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

DAFTAR PUSTAKA

A. LITERATUR

- Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta. Sinar Grafika.
- Attamimi, A.Hamid.S. 1990, *Peranan Keputusan Presiden RI Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara*, Disertasi Doktor UI
- Alf Ross, 1969, *On Law And Justice*, University Of Californis Press, Barkely & Los Angeles.
- Afrida. BR.. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Ahmad, Yulianto. "Peran Multilateral Investment Guarantee Agency (MIGA) dalam Kegiatan Investasi". *Jurnal Hukum Bisnis*. Vol 22. No. 5. Tahun 2003.
- Anoraga, Pandji. *Perusahaan Multinasional PMA*. Jakarta: Pustaka Jaya. 1995.
- Avrom, David Ben. 1991. *Regional and Economic Analysis for Practitioners*. Prage Publisher: New York.
- Badan Legislasi DPR RI. *TOR dan Draft RUU Tentang Pengakuan dan Perlindungan Hak Masyarakat Hukum Adat*. dipresentasikan di Universitas Lambung Mangkurat. Banjarmasin. 31 Januari 2013.
- Bako, Ronny Sautma Hotma. *Pengantar Pembentukan Undang-Undang Republik Indonesia*. Bandung : Penerbit PT.Citra Aditya Bakti. 1999.
- Bagir Manan, 1992, *Dasar-Dasar Perundang-undangan Indonesia*, (Jakarta: Penerbit Ind-Hill.Co.
- B Arief Sidharta, 1996, *Refleksi Tentang Hukum*, Citra Aditya bakti, Bndung
- Bruggink, 1996, *Refleksi Tentang Hukum*, terjemahan Arie Sidharta, Citra Aditya Bakti Bandung.
- C.F.G.Sunaryati Hartono, 1994, *Penelitian Hukum Di Indonesia Pada Akhir Abad ke 2* , Alumni, Bandung.
- Dumairy, M.A... 1996. *Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Erlangga. hlm. 76.
- Erna Widodo, 2000, *Konstruksi ke Arah Penelitian Deskriptif*, Avy- rouz

- Gede Pantje Astawa & Suprin Na'a, 2008, *Dinamika Hukum Dan Ilmu Perundang-undangan di Indonesia*, Penerbit Alumni Bandung
- Gunawan, Sumodiningrat. 1999. *Pemberdayaan Rakyat* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hans Kelsen, 2006, *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, terjemahan Raisul Muttaqien dari judul asli: *General Theory of Law and State*, (Bandung: Penerbit Nusamedia dan Penerbit Nuansa.
- Hilaire Barnett, 2003, *Constitutional & Administrative Law*, Fourth Edition Cavendish Publishing.
- Hartono Widodo dan Judiantoro. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta. PT.Rajagrafindo Persada.
- J.H. Bruggink, yang disunting oleh Arief Sidarta, 1996, *Refleksi Tentang Hukum*, Citra Adytia Bhakti, Bandung.
- Jan Gijssels, 2005, Mark Van Hocke (terjemahan B. Arief Sidarta) *Apakah Teori Hukum Itu?*, Laboratorium Hukum Universitas Parahyangan Bandung.
- Jimly Asshiddiqie, 2000, *Perih Undang-Undang*, (Jakarta: Konstitusi Press), 2006.
- Joni Bambang S., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia,
- Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,
- Max Boli Sabon, 1994, *Ilmu Negara Panduan Mahasiswa*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mallor, Jane P. (et.al). *Business Law and the Regulatory Environment. Concepts and Cases* Boston: Mc. Graw Hill 1998.
- Modeong, Supardan dan Zudan Arif Fakhrullah . 2005. *Legal Drafting Berporos Hukum Humanis Partisipatoris*. Jakarta. PT. Perca. Koetin.
- E.A. 1993. *Analisis Pasar Modal*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan. hlm 125.
- M. Solly Lubis, 1989, *Landasan dan Teknik Perundang-undangan*, Bandung: Penerbit CV Mandar Maju.
- Muhammad Jafar Hafsa, *Kemitraan Usaha*, Pustaka Sinar Harapan,

- Jakarta, 1999,
- Peter Mahmud Marzuki; 2005, *Penelitian Hukum*, Jakarta Interpretama Offset.
- Philipus M Hadjon, 1994, *Pengkajian Ilmu Hukum Dogmatik (Normatif)* dalam Yuridika Nomor 6 Tahun IX, Nopember- Desember.
- Prasojo, Eko. Publ. *Desentralisasi. Dampak Perubahan yang Diperlukan. Modul. Kepemimpinan Pembangunan Terpadu*. 2012.
- Rony Hanitijo Soemitro, 1985, *Metodologi Penelitian Hukum*, Ghia Indonesia Jakarta.
- Suhardi, Gunarto. *Beberapa Elemen Penting dalam Hukum Perdagangan Internasional*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya 2004.
- Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Penerbit PT Citra Aditya Bakti.
- Sendjun H Manululang, 1998, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta : PT Rineka Citra,
- Soelistyowati Irianto dan Sidharta, 2009, *Metode Penelitian Hukum Konstelasi Dan Refleksi*, Yayasan Obor.
- Sri Sumantri Martosoewignjo & Bintang R.Saragih, 1993, *Ketatanegaaan Indonesia Dalam Kehidupan Politik Indonesia; 30 Tahun Kembali ke UUD 1945*, Pustaka Sinar Harapan Jakarta, h. 62.
- Subijanto, 2011, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan. (vol 17 no 6).
- Suseno, Franz Magnis. dalam Y. Sri Pudyatmoko. *Perizinan Problem dan Upaya Pembenahan*. PT. Grasindo. Jakarta. 2009.
- Sutedi, Adrian. 2010. *Hukum Perizinan Dalam Sektor Pelayanan Publik*. Jakarta. Sinar Grafika.
- The Vogelaar. "Multinational Corporations And Interntional Law" dalam The Netherlands International Law Review (NILR). Vol XXVII 1980.
- Sjahan Basah. 1986. *Tiga Tulisan Tentang Hukum*. Bandung. Armico.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

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

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

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

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

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015, Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2005 tentang Tata

Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 Tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan Dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pedanaan Sistem Pelatihan Kerja;

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 74 Tahun 2012 Tentang Pedoman Kerjasama Pemerintah Daerah Dengan Badan Swasta Asing;

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);