

LAPORAN AKHIR

PENYUSUNAN NASKAH AKADEMIK RAPERDA INISIATIF DPRD KOTA SALATIGA TENTANG PERLINDUNGAN DAN PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA LOKAL



**KERJASAMA ANTARA
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA SALATIGA
dengan
CENTER FOR REGULATION REFORM FOR DEVELOPMENT
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA
2018**

LAPORAN AKHIR

PENYUSUNAN NASKAH AKADEMIK RAPERDA INISIATIF DPRD KOTA SALATIGA TENTANG PERLINDUNGAN DAN PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA LOKAL



**KERJASAMA ANTARA
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA SALATIGA
dengan
CENTER FOR REGULATION REFORM FOR DEVELOPMENT
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA
2018**

DAFTAR ISI

BAB I	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang	1
	B. Identifikasi Masalah	5
	C. Tujuan dan Kegunaan Penyusunan Naskah Akademik	6
	D. Metode	6
	E. Sistematika Naskah Akademik	10
BAB II	KAJIAN TEORETIS DAN PRAKTIK EMPIRIS	12
	A. Kajian Teoretis	12
	Konsep dan Teori : Penyandang Disabilitas dan HAM	
	B. Aspek Hak Asasi Manusia	27
	C. Praktik Empirik	29
BAB III	EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT	45
	A. Kewenangan untuk Membentuk Peraturan Daerah	45
	B. Kewenangan Daerah Terkait Urusan Tenaga Kerja Lokal	51
	C. Analisis Peraturan Perundang-undangan Terkait	55
BAB IV	LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS	61
	A. Landasan Filosofis	61
	B. Landasan Sosiologis	62
	C. Landasan Yuridis	66
BAB V	JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH	68
	A. Jangkauan Materi Muatan	69
	B. Arah Pengaturan Materi Muatan	70
	C. Ruang Lingkup Materi Muatan	70
BAB VI	PENUTUP	73
	A. Simpulan	73
	B. Rekomendasi	74
	DAFTAR PUSTAKA	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Secara sederhana, otonomi daerah bermakna keleluasaan daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya (daerahnya) sesuai dengan aspirasi dan potensi setempat serta dalam kerangka negara kesatuan Republik Indonesia. Dalam menjalankan peran mengatur daerah, salah indikasinya tampak dari adanya kewenangan daerah untuk membentuk produk hukum daerah, salah satunya pembentukan Peraturan Daerah (selanjutnya disingkat Perda).

Dalam Pasal 1 angka 18 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (selanjutnya Permendagri No. 80 Tahun 2015) ditegaskan bahwa pembentukan Perda adalah pembuatan peraturan perundang-undangan daerah yang mencakup tahapan perencanaan, penyusunan, pembahasan, penetapan, pengundangan, dan penyebarluasan. Terkait dengan tahapan penyusunan Perda, salah satu aktivitas yang perlu dilakukan oleh daerah yaitu menyusun Naskah Akademik atau Penjelasan/Keterangan Akademik. Dalam Pasal 1 angka 20 Permendagri No. 80 Tahun 2015 ditegaskan pengertian Naskah Akademik yaitu naskah hasil penelitian atau pengkajian hukum dan hasil penelitian lainnya terhadap suatu masalah tertentu yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah mengenai pengaturan masalah tersebut dalam Rancangan Peraturan Daerah Provinsi atau Peraturan Daerah Kabupaten/Kota sebagai solusi terhadap permasalahan dan kebutuhan hukum masyarakat.

Pemaknaan tentang Naskah Akademik semacam itu pada hakikatnya mengandung tiga proposisi yang saling berkaitan, yaitu:

1. Naskah Akademik dimaksudkan untuk menjadi sebuah dokumen akademik yang sah secara ilmiah (*scientifically valid*), karena disusun berdasarkan penelitian/pengkajian hukum dan hasil penelitian lainnya.
2. Naskah Akademik dimaksudkan untuk memberikan legitimasi bagi pembuatan rancangan instrument regulasi, baik berupa Rancangan Peraturan Daerah Provinsi atau Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.
3. Naskah Akademik merupakan bagian dari upaya penyelesaian permasalahan (*problem-solving*) dan pemenuhan kebutuhan hukum (*legal-need fulfilment*) masyarakat dan pemerintah melalui penerbitan instrumen regulasi.

Berdasarkan proposisi tersebut dapat dikatakan bahwa Naskah Akademik merupakan “penghubung” antara permasalahan dan kebutuhan hukum masyarakat yang berada pada ranah empirik dengan upaya menyelesaikan permasalahan dan memenuhi kebutuhan hukum itu melalui instrumen regulasi yang berada pada ranah normatif-preskriptif. Dengan posisi seperti itu, substansi Naskah Akademik pada akhirnya akan sangat mempengaruhi profil instrument regulasi yang disusun berdasarkan Naskah Akademik yang bersangkutan. Naskah Akademik dengan kajian komprehensif yang secara tepat bisa mengidentifikasi permasalahan dan kebutuhan hukum masyarakat di bidang tertentu akan menghasilkan instrument regulasi yang dapat merespon permasalahan dan kebutuhan hukum tersebut secara baik. Sebaliknya, Naskah Akademik yang kurang bias mengidentifikasi permasalahan dan kebutuhan hukum masyarakat, padagilirannya akan menghasilkan instrumen regulasi yang kurang *responsive* dan tidak dapat memberikan solusi yang akurat terhadap permasalahan dan kebutuhan hukum riil masyarakat dan pemerintah.

Oleh karenanya, penyusunan Naskah Akademik atau Keterangan/Penjelasan Akademik merupakan langkah penting yang akan menentukan apakah instrumen regulasi yang dihasilkan akan

memiliki legitimasi untuk menjawab permasalahan dan kebutuhan hukum yang ada ataukah tidak. Lebih lanjut, ketika sebuah Naskah Akademik secara ideal mampu menjadi landasan legitimasi dari sebuah instrument regulasi, menurut *Morgan & Yeung*, instrument regulasi tersebut akan memiliki daya persuasi yang bernalar sehingga mendorong penerimaan masyarakat atas instrument itu, tanpa perlu dipaksakan.¹

Ketika Indonesia sebagai *nation state* dideklarasikan kemerdekaannya pada tanggal 17 Agustus 1945, ditegaskan dalam pembukaan UUD 1945 bahwa tujuan kemerdekaan Indonesia adalah:

1. melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia;
2. memajukan kesejahteraan umum;
3. mencerdaskan kehidupan bangsa; serta
4. ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia bukan hanya tugas negara.

Dari konstataasi tujuan kemerdekaan Indonesia tersebut, memajukan kesejahteraan umum adalah salah satu *goal* yang harus diwujudkan untuk mengisi kemerdekaan. Memajukan kesejahteraan umum mengandung makna bahwa dalam mengisi kemerdekaan, penyelenggaraan pemerintahan diarahkan untuk mewujudkan kesejahteraan dari semua lapisan masyarakat. Dengan kata lain, tujuan kemerdekaan adalah mengupayakan terciptanya masyarakat yang adil dan makmur.

Dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur, ketersediaan kesempatan kerja merupakan keniscayaan. Artinya, agar setiap individu dapat mewujudkan kemakmurannya mereka harus memiliki kesempatan untuk bekerja. Secara normatif, konstitusi

¹ Bronwen Morgan & Karen Yeung, *An Introduction to Law and Regulation - Text and Materials*, Cambridge University Press, Cambridge, 2007, Hal. 221.

Indonesia menjamin bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”² Dari perspektif lain, hak untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak, sejatinya adalah hak (dasar) dari setiap warga Negara. Bertitik tolak dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 tersebut, kewajiban Negara antara lain adalah:

1. Menciptakan peluang kerja.

Pemerintah bersama-sama dengan pihak swasta memiliki andil besar dalam penyediaan peluang kerja. Kegagalan pemerintah membuka lapangan kerja, akan berakibat buruk bagi pertumbuhan ekonomi dan ikutannya adalah terancamnya pencapaian kemakmuran masyarakat. Terkait dengan persoalan ini, pemerintah juga memiliki kewajiban untuk menyediakan pekerjaan sesuai dengan golongan dan jenis tenaga kerja, misalnya : (a) untuk tenaga kerja terdidik, (b) tenaga kerja terlatih, dan (c) tenaga kerja tidak terdidik/terlatih.

2. Meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Kualitas kehidupan masyarakat bertali-temali dengan kualitas tenaga kerjanya. Dari perspektif ini, meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat memiliki facet juga meningkatkan kualitas tenaga kerja. Secara teoritik, peningkatan kualitas tenaga kerja dapat dilakukan secara formal dan informal.

3. Menjamin keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Keselamatan tenaga merupakan syarat wajib yang harus dipenuhi oleh pemerintah dan perusahaan agar tercapai kesejahteraan hidup. Sementara konsep kesejahteraan masyarakat mengkait aspek material dan immaterial. Dengan demikian, kewajiban Negara bukan hanya terkait dengan persoalan material saja (misalnya, persoalan tinggi rendahnya upah), tetapi juga menyangkut bagaimana aspek immaterial (misalnya, keselamatan, keamanan, kebahagiaan, dll.) ditingkat seiring dengan menata aspek materiilnya.

² Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

Permasalahannya adalah bagaimana ketika Negara belum mampu menyediakan perlindungan terhadap tenaga kerja yang berjenis tenaga lokal? Secara empirik, jumlah Tenaga Kerja Lokal yang terserap oleh lapangan kerja lokal relatif lebih sedikit dibandingkan jumlah tenaga kerja non-lokal. Hal ini menjadi perhatian bagi Negara, khususnya Pemerintah Daerah untuk melindungi kepentingan Tenaga Kerja Lokal supaya tidak kalah bersaing dengan tenaga kerja non-lokal.

Instrumen yang paling lazim dipergunakan untuk menyelesaikan isu di atas adalah dengan menerbitkan aturan hukum. Norma/kaidah yang dihasilkan dari pemberlakuan peraturan untuk memberi perlindungan terhadap tenaga kerja lokal, pada dasarnya memiliki daya keberlakuan yang bersifat memaksa. Negara memiliki kewajiban untuk menciptakan dan menjaga keadilan dalam rangka memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja lokal. Keberpihakan terhadap Tenaga Kerja Lokal ini menjadi kewajiban dari pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. Dalam kerangka ini, Pemerintah Kota Salatiga memiliki *sense* keberpihakan terhadap tenaga kerja lokal. Agar keberpihakan ini memiliki landasan hukum yang kuat dan implementatif, diperlukan Perda tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berpijak pada uraian sebelumnya, penyusunan Naskah Akademik Rancangan Perda Kota Salatiga tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal difokuskan pada permasalahan berikut:

1. Bagaimana landasan filosofis, sosiologis dan yuridis dari Rancangan Perda tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal?
2. Bagaimana pokok-pokok materi muatan di dalam berbagai peraturan perundang-undangan untuk dijadikan acuan dalam

mengidentifikasi materi muatan Rancangan Perda tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal?

3. Pokok-pokok materi muatan apa saja yang direkomendasikan untuk dimuat di dalam Rancangan Perda tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal berdasarkan kajian akademik dari aspek filosofis, sosiologis dan yuridis ?

C. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENYUSUNAN NASKAH AKADEMIK

Penyusunan Naskah Akademik ini dimaksudkan untuk mencapai tujuan-tujuan berikut:

1. Mengidentifikasi dan menyusun landasan filosofis, sosiologis dan yuridis dari Rancangan Perda tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal.
2. Mengidentifikasi pokok-pokok materi muatan di dalam berbagai peraturan perundang-undangan untuk dijadikan acuan dalam mengidentifikasi materi muatan Rancangan Perda tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal.
3. Mengidentifikasi dan menyusun pokok-pokok materi muatan yang direkomendasikan untuk dimuat di dalam Rancangan Perda tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal berdasarkan kajian akademik dari aspek filosofis, sosiologis dan yuridis.

D. METODE

1. Jenis Penelitian

Penyusunan Naskah Akademik ini menggunakan dua jenis penelitian yaitu penelitian hukum normatif dan penelitian empirik. Penelitian hukum normatif digunakan untuk mengkaji aspek-aspek legitimasi filosofis dan yuridis, sedangkan penelitian empirik dipakai untuk melakukan kajian legitimasi sosiologis.

Penelitian hukum normatif dilakukan melalui dua tahapan. *Pertama*, inventarisasi terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang memiliki relevansi dengan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Lokal kota Salatiga. *Kedua*, peraturan perundang-undangan yang sudah diinventarisasikan kemudian dianalisis dengan bertumpu pada dua aspek, yaitu aspek filosofis dan aspek yuridis. Analisis terhadap aspek filosofis dilakukan terhadap isi (*content*) peraturan perundang-undangan yang telah diabstraksikan pada ranah meta-yuridis dengan berpangkal pada nilai-nilai filsafati yang bersumber dari konstitusi sebagai sumber hukum formal yang tertinggi. Kajian terhadap aspek yuridis dilakukan terhadap norma-norma peraturan perundang-undangan yang memberi dasar kewenangan daerah maupun yang menentukan substansi pengaturan yang harus diakomodasikan dalam penyusunan Perda.

Penelitian empirik terutama dipergunakan untuk mendeskripsikan aspek legitimasi sosiologis yang juga hendak dipakai sebagai salah satu dasar untuk menyusun Naskah Akademik. Ada dua instrumen utama yang dipergunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian empirik, yaitu: *Focussed Group Discussion* dan *Key Informant Interview*.

2. Pedoman Penyusunan Naskah Akademik

Penyusunan Naskah Akademik ini didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang relevan, yang mengatur tentang Naskah Akademik, yaitu:

- (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
- (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 (sebagaimana diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015) tentang Pemerintahan Daerah;

- (3) Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
- (4) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah; dan
- (5) Peraturan perundang-undangan substantif yang terkait dengan pokok persoalan Naskah Akademik.

3. Pengumpulan dan Pengolahan Data

Sebagaimana telah dikemukakan, pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

a. Studi Dokumen

Studi dokumen pada dasarnya dilakukan terhadap dua kategori dokumen, yaitu peraturan perundang-undangan dan dokumen pendukung lainnya. Studi terhadap dokumen yang berupa peraturan perundang-undangan terutama dimaksudkan untuk membahani analisis yang bermuara pada legitimasi filosofis dan yuridis. Sementara studi terhadap dokumen pendukung lainnya dimaksudkan untuk melengkapi baik analisis terhadap legitimasi filosofis, yuridis maupun sosiologis.

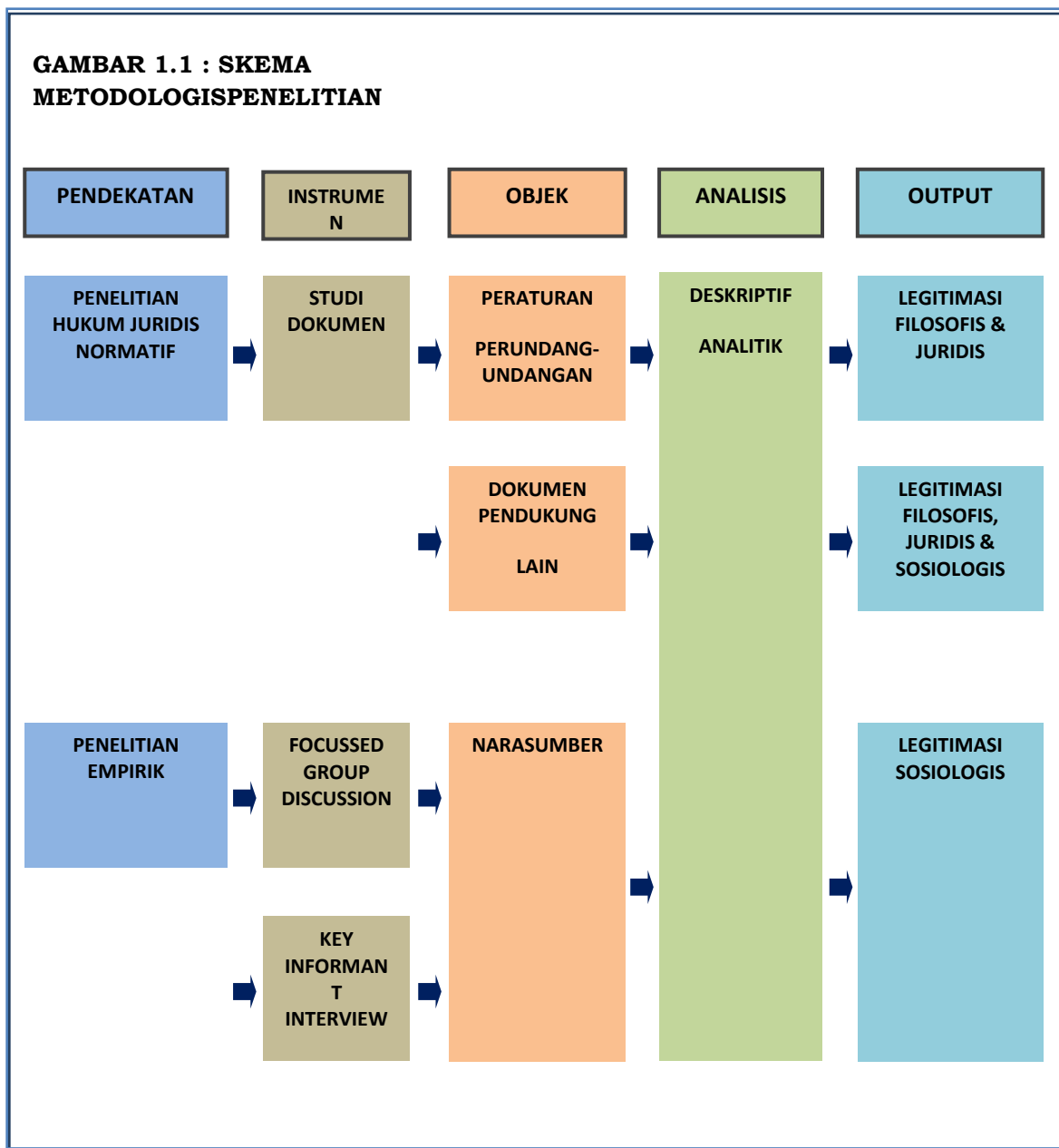
b. *Focused Group Discussion*

Focussed Group Discussion dalam konteks ini dipahami sebagai forum diskusi yang melibatkan para *stakeholder* yang berkepentingan dengan Pembentukan Perda tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal. Proses FGD dalam penyusunan Naskah Akademik ini akan diintegrasikan ke dalam *public hearing* yang diselenggarakan selama proses penyusunan Naskah Akademik.

c. *Key Informant Interview*

Key Informant Interview pada dasarnya merupakan proses penggalan data yang dilakukan dengan mewawancarai narasumber yang dipandang memiliki kapasitas untuk memaparkan informasi yang dibutuhkan.

Secara ringkas, aspek-aspek metodologis dari penelitian ini digambarkan dalam Gambar 1.1 di bawah ini.



4. Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini akan diklasifikasikan sesuai dengan tiga aspek yaitu aspek yang berkaitan dengan legitimasi filosofis, legitimasi yuridis dan legitimasi sosiologis. Setelah itu, data akan dianalisis secara kualitatif dengan bertumpu pada aspek-aspek yang sama. Analisis terhadap aspek legitimasi filosofis terutama akan dibahani oleh data yang diabstraksikan dari berbagai peraturan perundang-undangan, terutama dalam konstitusi dan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal, temuan-temuan pada tiga ranah analisis tersebut kemudian akan dipadukan, dideskripsikan dan kemudian juga dituangkan dalam bentuk Rancangan Perda yang dilampirkan pada Naskah Akademik.

E. SISTEMATIKA NASKAH AKADEMIK

Penyusunan Naskah Akademik ini didasarkan pada sistematika berikut:

1. Pendahuluan

Bagian ini memuat latar belakang, tujuan dan maksud, metodologi dan sistematika.

2. Kajian Teoretik dan Praktik Empiris

Bagian ini memuat kajian teoretik yang berisi teori-teori yang relevan dengan pokok naskah akademik seperti teori hukum di bidang ketenagakerjaan, sebagaimana menjadi acuan bagi kebijakan pengaturan tenaga kerja Indonesia, di samping teori yang berbasis pada konstitusi terhadap perlindungan tenaga kerja lokal. Selain itu juga ditambahkan ulasan mengenai aspek hak asasi manusia dalam bagian ini. Serta bagian praktik empiris akan memuat kondisinya terkait dengan kebutuhan atau persoalan tentang perlindungan tenaga kerja lokal.

3. Evaluasi dan Analisis Peraturan Perundang-undangan Terkait

Bagian ini berisi inventarisasi peraturan perundang-undangan tentang kewenangan daerah membentuk Perda maupun perundang-undangan tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal.

4. Landasan Filosofis, Sosiologis, dan Yuridis

Muatan utama dari bagian ini adalah hasil kajian terhadap data yang dikategorikan ke dalam tiga basis atau landasan legitimasi, yaitu legitimasi filosofis, sosiologis dan yuridis.

5. Jangkauan, Arah Pengaturan, dan Ruang Lingkup Materi Muatan Peraturan Daerah

Bagian ini berisi pokok-pokok terutama yang dianggap perlu dimasukkan ke dalam rancangan Perda berdasarkan kajian terhadap data penelitian. Substansi bagian ini juga akan dipergunakan sebagai dasar untuk menyusun Rancangan Perda tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal.

6. Penutup

Bagian ini berisi dua hal pokok, yaitu kesimpulan dan rekomendasi.

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS

A. KAJIAN TEORETIS

1. Arah Pengembangan Ketenagakerjaan Indonesia

Pembangunan manusia memiliki pengertian dan cakupan konseptual yang luas. Amartya Sen (1999) melalui konsep *human capabilities approach*, menekankan gagasan kemampuan (*capabilities*) manusia sebagai tema sentral pembangunan.³ Sejalan dengan pemikiran dari Amartya Sen, adalah konsep pembangunan manusia yang dikembangkan oleh Ul Haq (1998) juga telah menegaskan bahwa manusia harus menjadi inti dari gagasan pembangunan, dan hal ini berarti bahwa semua sumberdaya yang diperlukan dalam pembangunan harus dikelola untuk meningkatkan kapabilitas manusia. Dalam laporan Pembangunan Manusia Tahun 2001, UNDP menyatakan ada 4 aspek utama yang harus diperhatikan dalam proses pembangunan manusia, yaitu:

- a. Peningkatan produktivitas dan partisipasi penuh dalam lapangan pekerjaan dan perolehan pendapatan. Dalam komponen ini, pertumbuhan ekonomi menjadi salah satu bagian dari model pembangunan manusia.
- b. Peningkatan akses dan kesetaraan memperoleh peluang-peluang ekonomi dan politik. Dengan kata lain, penghapusan segala bentuk hambatan ekonomi dan politik yang merintangi setiap individu untuk berpartisipasi sekaligus memperoleh manfaat dari peluang-peluang tersebut.

³ Amartya Sen, *Development As Freedom*, Oxford University Press , Oxford, 1999.

- c. Adanya aspek keberlanjutan (*sustainability*), yakni bahwa peluang-peluang yang disediakan kepada setiap individu saat ini dapat dipastikan tersedia juga bagi generasi yang akan datang, terutama, daya dukung lingkungan atau modal alam dan 'ruang' kebebasan manusia untuk berkreasi.
- d. Pembangunan tidak hanya untuk masyarakat, tetapi juga oleh masyarakat. Artinya, masyarakat terlibat penuh dalam setiap keputusan dan proses-proses pembangunan, bukan sekedar obyek pembangunan. Dengan kata lain adanya partisipasi masyarakat dalam pembangunan.

Benang merah dari tujuan pembangunan manusia adalah untuk memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada setiap individu dalam memenuhi hak (asasinya), menentukan pilihan dengan bebas, mengembangkan kemampuan berkarya, serta memiliki kehidupan yang kreatif dan sehat dalam jangka panjang. Berangkat dari pemikiran tersebut, lapangan dan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan menjadi jangkar penting dalam pembangunan manusia.

Pada masa Joko Widodo memegang tapuk pemerintahan sebagai Presiden tahun 2014, peningkatan daya saing tenaga kerja telah diletakkan sebagai salah satu program kerja dalam Renjana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 melalui Peraturan Presiden No. 2 tahun 2015. Dalam lampiran Perpres No. 2 tahun 2015, ditegaskan mengenai: sasaran, arah kebijakan dan strategi peningkatan daya saing tenaga kerja. Terdapat 10 sasaran peningkatan daya saing tenaga kerja yang pencapaiannya di-*drive* melalui arah kebijakan dan strategi pencapaian sasaran, yaitu :⁴

⁴ Lampiran Perpres No. 2 Tahun 2015, hal. 6-411.

- a. Meningkatkan kualitas dan keterampilan pekerja dengan memperbesar proporsi jumlah tenaga kerja yang kompeten dan diakui secara nasional dan internasional melalui serangkaian proses sertifikasi untuk tenaga berkeahlian tinggi dari 8,4 persen menjadi 14,0 persen dan keahlian menengah dari 30,0 persen menjadi 42 persen;
- b. Meningkatkan kinerja lembaga pelatihan milik pemerintah untuk menjadi lembaga pelatihan berbasis kompetensi dari 5 persen menjadi 25 persen;
- c. Mempercepat pelaksanaan perjanjian saling pengakuan (Mutual Recognition Arrangement, MRA) yang belum dapat direalisasikan, untuk sektor jasa yang diprioritaskan, yaitu transportasi udara, teknologi informasi dan komunikasi (e_ASEAN), dan jasa logistik;
- d. Mengupayakan 7 (tujuh) sektor industri/perdagangan yang juga dibuka yaitu produk berbasis pertanian, elektronik, perikanan, produk berbasis karet, tekstil, otomotif, produk berbasis kayu untuk melaksanakan MRA;
- e. Mengembangkan standard kompetensi regional (regional competency standard framework), untuk sektor jasa yang diprioritaskan dalam masyarakat ekonomi ASEAN;
- f. Penetapan KKNi (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) di lembaga pendidikan/pelatihan untuk mencapai kesetaraan pengakuan, khususnya lembaga pelatihan pemerintah;
- g. Tersusunnya Peraturan Pemerintah dalam rangka pembentukan lembaga independen pengelolaan dana pengembangan pelatihan;
- h. Tersusunnya peta kompetensi industri untuk bidang dan sektor jasa konstruksi, transportasi, pariwisata, industri pengolahan, pertanian-perikanan, industri kreatif, jasa logistik, teknologi komunikasi dan informasi (e_ASEAN), jasa kesehatan, jasa pendidikan, dan sektor energi, mineral, dan kelistrikan;

- i. Meningkatnya peringkat daya saing efisiensi pasar tenaga kerja di tingkat internasional; dan
- j. Meningkatnya jumlah pekerja formal dari 40,5 persen tahun 2014 menjadi 51,0 persen tahun 2019.

2. Konsep Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting disamping sumber alam, modal dan teknologi. Apabila ditinjau secara umum pengertian tenaga kerja adalah menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa dan mempunyai nilai ekonomis yang dapat berguna bagi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Terdapat beberapa pengertian tenaga kerja dari berbagai pakar.⁵ Sementara Pasal 1 angka (2) UU No. 13 tahun 2003 menyatakan: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang

⁵Misalnya Sumarsono menyatakan tenaga kerja sebagai semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri ataupun keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu 2010. Sementara menurut Manullang, Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Jadi, pengertian tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam dan di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik fisik maupun pikiran” (lihat lebih lanjut Sendjun H. Manullang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001).

dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Salah satu wujud kebijakan ketenagaan kerja di tuangkan dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan. Dalam undang-undang ini, pembangunan ketenagakerjaan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsi lintas sektoran pusat dan daerah, 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. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Mereka yang berada di luar interval itu, yaitu yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun, dikualifikasi bukan tenaga kerja.

3. Klasifikasi Tenaga Kerja

Pada bagian terdahulu telah dikemukakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi

kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Mereka yang termasuk pada kelompok ini adalah semua penduduk yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun. Tenaga kerja dapat dipilah menjadi berbagai kelompok berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu.

a. Berdasarkan tingkat pendidikannya, tenaga kerja dapat dipilah menjadi:

- 1) Tenaga kerja terdidik
- 2) Tenaga Kerja tidak terdidik.

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mendapatkan suatu keahlian atau kemahiran pada suatu bidang karena sekolah atau pendidikan formal dan non formal. Contohnya seperti sarjana ekonomi, insinyur, sarjana muda, doktor, master, dan lain sebagainya. Sedang Tenaga kerja tidak terdidik adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh tenaga kerja model ini seperti kuli, buruh angkut, buruh pabrik, pembantu, tukang becak, dll.

b. Berdasarkan ketrampilan/keahliannya, tenaga kerja dapat dipilah menjadi:

- 1) Tenaga Kerja Terampil
- 2) Tenaga Kerja Tidak Terampil

Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja atau proses pendidikan. Sedang negasi dari konsep ini dikelompokkan sebagai tenaga kerja tidak terampil.

c. Berdasarkan jenis kelaminnya, tenaga kerja dapat dipilah menjadi:

- 1) Tenaga Kerja Laki-Laki

2) Tenaga Kerja Perempuan.

d. Berdasarkan asalnya, tenaga kerja dapat dipilah menjadi:

1) Tenaga Kerja Domestik

2) Tenaga Kerja Asing

Tenaga kerja domestik adalah tenaga kerja yang berasal dan berkewarganegaraan Indonesia, sedang tenaga kerja asing adalah tenaga kerja yang berasal dari luar wilayah Indonesia. Karena wilayah negara yang cukup luas, secara empirik muncul kebutuhan untuk mengklasifikasikan tenaga kerja domestik menjadi tenaga kerja domestik lokal dan tenaga kerja domestik non lokal. Pilahan yang terakhir ini sangat cair, karena batasan kewilayahannya bias provinsi atau kabupaten kota.

Pemilahan tenaga kerja ini memiliki urgensi sebagai dasar pertimbangan untuk mendesain kerangka perlindungan hukum yang diperlukan bagi mereka. Model dan kerangka perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Lokal yang terdidik dan tidak terdidik tentu akan berbeda, demikian juga terhadap tenaga kerja terampil dan tenaga kerja tidak terampil serta tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan.

4. Konsep Tenaga Kerja Lokal

Tenaga Kerja Lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari kota Salatiga. Konsep lokalitas Salatiga mengandung makna sebagai tenaga kerja yang berdomisili di Salatiga, yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk atau Kartu Keluarga Kota Salatiga. Dengan menganalogkan tugas negara untuk melindungi semua warga negara Indonesia dimanapun mereka berada, Pemerintah Kota Salatiga mempunyai kewajiban konstitusional untuk melindungi warga Kota Salatiga. Secara empirik, salah satu kebutuhan untuk melindungi warga Kota Salatiga dalam bidang ketegakerjaan.

Namun untuk menghindari terjadinya bias lokalitas, perlindungan terhadap Tenaga Kerja Lokal harus dilakukan secara cermat, dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan yang ada agar tidak menimbulkan *antinomy* yang justru bersifat kontra produktif.

Tenaga Kerja Lokal dapat dijabarkan secara konseptual sebagai berikut:

a. Persyaratan Tenaga Kerja Lokal:

- 1) Penduduk Kota Salatiga yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan/atau Kartu Keluarga,
- 2) Berusia 15 tahun – 64 tahun

b. Kategorisasi Tenaga Kerja Lokal berdasarkan ketrampilannya:

- 1) Tenaga Kerja Lokal Terampil, dan
- 2) Tenaga Kerja Lokal Tidak Terampil.

c. Kategorisasi Tenaga Kerja Lokal berdasarkan tempat tinggal Tenaga Kerja Lokal dari lokasi Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja

- 1) Dalam Wilayah Lingkaran I (range I), yaitu tenaga kerja dalam wilayah kelurahan dimana lokasi perusahaan berada,
- 2) Dalam Wilayah Lingkaran II (range II), yaitu dalam wilayah Kecamatan dimana lokasi perusahaan berada,
- 3) Dalam Wilayah Lingkaran III (range III), yaitu dalam wilayah Kota Salatiga dimana lokasi perusahaan berada.

5. Pengawasan Tenaga Kerja

Pengawasan ketenagakerjaan perlu diatur secara jelas dan dilaksanakan agar tujuan kebijakan ketenagakerjaan yaitu jaminan akses kesempatan kerja khususnya bagi TK lokal tetap dapat terpenuhi. Pasal 1 ayat 32 UU No.13 tahun 2003 memberikan definisi pengawasan ketenagakerjaan sebagai kegiatan mengawasi dan

menegakkan pelaksanaan peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan. Sesuai pasal 102 ayat 1 UU No.13 tahun 2003, Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menjalankan fungsi pengawasan sekaligus penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di samping juga menjalankan fungsi menetapkan kebijakan dan memberikan pelayanan ketenagakerjaan. Secara khusus, perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Lokal perlu dicermati dan diimplementasi dengan memperhatikan sejumlah asas hukum.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kompetensi dan independen (Pasal 176 UU No.13 tahun 2003) serta ditunjuk oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 177 UU No.13 tahun 2003). Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja pada instansi yang tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan dengan ruang lingkup pemerintah pusat, pemerintah propinsi, dan pemerintah kabupaten/kota (Pasal 178 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003) dan bertanggung jawab kepada menteri ketenagakerjaan (Pasal 179 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003). Dalam ruang lingkup kota Salatiga, unit yang memiliki tupoksi bidang ketenagakerjaan adalah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja. Berdasarkan Lampiran UU No. 23 tahun 2014 poin G, pembagian tugas dan hubungan sinergitas antara pemerintah Pusat, pemerintah Provinsi, dan Kabupaten/Kota adalah. Adapun tugas pokok dan fungsi pemerintah Kabupaten/Kota dalam urusan ketenagakerjaan adalah:

Tabel 2.1 – Tugas dan Fungsi Pemerintah Kabupaten/Kota dalam urusan Ketenagakerjaan

NO	SUB BIDANG	PEMERINTAH KABUPATEN/KOTA
1	Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	1. Pelaksanaan berdasarkan kompetensi. 2. Pembinaan pelatihan kerja swasta.

NO	SUB BIDANG	PEMERINTAH KABUPATEN/KOTA
		3. Perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja. 4. Konsultansi produktivitas pada perusahaan kecil. 5. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah kabupaten/kota.
2	Penempatan Tenaga Kerja	1. Pelayanan antar kerja di Daerah kabupaten/kota 2. Penerbitan izin LPTKS dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota. 3. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah kabupaten/kota. 4. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah kabupaten/kota. 5. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.
3	Hubungan Industrial	a. Pengesahan perusahaan pendaftaran peraturan dan perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah kabupaten/kota.
4	Pengawasan Ketenagakerjaan	-

Hal penting yang perlu dipertimbangkan dalam pelaksanaan fungsi pengawasan dan penindakan ketenagakerjaan adalah kebutuhan audit internal maupun eksternal yang memadai agar pelaksanaan proses pengawasan dan penindakan ketenagakerjaan dapat memenuhi prinsip akuntabilitas yang memadai. Hal ini diharapkan dapat diakomodasi dalam perda tentang Tenaga Kerja Lokal yang disusun.

Terkait dengan pengawasan terhadap ketenagakerjaan, kewenangannya tidak menjadi urusan pemerintah Kabupaten/Kota,

tetapi menjadi kewenangan pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi, sebagai berikut:

Tabel 2.2 – Tugas dan Fungsi Pemerintah Pusat dan Provinsi dalam urusan Ketenagakerjaan

PEMERINTAH (PUSAT)	PROVINSI
a. Penetapan sistem pengawasan ketenagakerjaan. b. Pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan.	Penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan.

6. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Lokal

Perlindungan hukum adalah jaminan yang diberikan oleh pemerintah melalui penyediaan seperangkat norma atau kaidah terhadap kelompok adresat hukum tertentu untuk memastikan bahwa hak-hak yang dimilikinya terpenuhi dengan baik dan apabila pelaksanaan hak tersebut tidak terjadi, tersedia perangkat yang berkewajiban untuk melakukan penegakan. Tenaga Kerja Lokal sejatinya merupakan kelompok yang dapat menjadi adresat perlindungan hukum. Tujuannya, untuk memastikan bahwa Tenaga Kerja Lokal dapat mengakses kesempatan untuk memperoleh pekerjaan pada wilayah di mana Tenaga Kerja Lokal hidup dan mengembangkan kehidupannya.

Dalam upaya mewujudkan optimalisasi perlindungan Tenaga Kerja Lokal dibutuhkan pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Lokal yang adil, efisien, dan akuntabel. Untuk maksud tersebut, pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Lokal harus senantiasa memperhatikan asas perlindungan, asas keterbukaan, asas keadilan, asas kepastian hukum, asas efisiensi, dan asas akuntabilitas. Asas-asas tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Asas Perlindungan

Asas Perlindungan merupakan asas yang mengamanatkan

agar hak atas Tenaga Kerja Lokal maupun calon Tenaga Kerja Lokal dijamin oleh setiap ketentuan hukum yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan yang ada. Asas Perlindungan Tenaga Kerja Lokal menghendaki agar setiap pihak yang terlibat dalam proses penempatan Tenaga Kerja Lokal diwajibkan memberikan perlindungan secara maksimal kepada setiap calon Tenaga Kerja Lokal dan setiap Tenaga Kerja Lokal. Asas Perlindungan ini bermuara pada upaya pencegahan agar persoalan-persoalan Tenaga Kerja Lokal yang pada saat ini telah bersifat laten, dapat dicegah dan tidak terjadi lagi pada masa mendatang.

b. Asas Keterbukaan

Asas Keterbukaan merupakan asas yang mengamanatkan agar masyarakat, khususnya, para pemangku kepentingan dijamin haknya untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diperlakukan secara diskriminatif. Asas Keterbukaan dalam proses penempatan Tenaga Kerja Lokal disini menghendaki agar setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama untuk mengakses kesempatan kerja yang tersedia diwilayanya. Perlakuan khusus yang merupakan implementasi keberpihakan terhadap kelompok tertentu harus memiliki dasar legalitas yang cukup sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Asas Keterbukaan ini bermuara pada upaya pencegahan terjadinya praktek persaingan usaha tidak sehat, praktek tindakan diskriminatif, human trafficking, korupsi, kolusi, dan nepotisme.

c. Asas Keadilan

Asas Keadilan pada dasarnya merupakan asas yang mengamanatkan agar setiap pemangku kepentingan tidak merugikan pihak lain dan memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya. Asas Keadilan dalam proses perlindungan

terhadap Tenaga Kerja Lokal menghendaki agar setiap pemangku kepentingan menyadari bahwa kewajiban untuk tidak merugikan pihak lain serta kewajiban untuk memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya mutlak harus dilaksanakan demi terciptanya keadilan dalam proses perlindungan terhadap Tenaga Kerja Lokal. Asas ini bermuara pada upaya pencegahan (preventif) maupun penindakan (repressif) terhadap tindakan-tindakan yang bersifat diskriminatif, perampasan hak, penipuan, penganiayaan, pembunuhan, perkosaan, dan lain-lain.

d. Asas Kepastian hukum

Asas Kepastian Hukum pada dasarnya merupakan asas yang mengamanatkan agar dalam proses perlindungan terhadap Tenaga Kerja Lokal, para pemangku kepentingan menjamin adanya kepastian pada saat menghadapi persoalan hukum. Asas Kepastian Hukum dalam proses perlindungan terhadap Tenaga Kerja Lokal menghendaki agar para pemangku kepentingan dijamin memperoleh haknya berdasarkan hukum yang berlaku serta dijamin tidak salah pada saat melaksanakan kewajiban hukum. Asas Kepastian Hukum bermuara pada upaya agar perumusan kaedah hukum dalam proses perlindungan terhadap Tenaga Kerja Lokal tidak tumpang tindih, selalu konsisten antara ketentuan hukum yang satu dengan lainnya, serta mencegah perumusan kaedah hukum yang multi- tafsir, serta mencegah terjadinya inkonsistensi dalam *law enforcement*.

e. Asas Manfaat

Asas Manfaat pada dasarnya merupakan asas yang mengamanatkan agar setiap kegiatan dalam rangka perlindungan dan pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal yang bersifat operasional dapat dikelola dengan baik untuk memberikan manfaat yang optimal.

f. Asas Efisiensi

Asas Efisiensi pada dasarnya merupakan asas yang mengamanatkan agar dalam proses perlindungan terhadap Tenaga Kerja Lokal, para pemangku kepentingan didayagunakan serta dihasil-gunakan secara maksimal. Asas Efisiensi dalam proses perlindungan terhadap Tenaga Kerja Lokal menghendaki agar pelayanan dalam proses penempatan TKI berjalan cepat, tepat, dan murah dengan tetap memperhatikan rasa keadilan bagi para pemangku kepentingan. Asas Efisiensi disini bermuara pada upaya mencegah terjadinya proses perlindungan terhadap Tenaga Kerja Lokal yang berjalan tanpa kepastian akibat percaloan, pengurusan dokumen yang berbelit- belit, biaya tinggi, dan lain sebagainya.

g. Asas Akuntabilitas

Asas akuntabilitas pada dasarnya merupakan asas yang mengamanatkan agar setiap perlindungan terhadap Tenaga Kerja Lokal harus dipertanggung-jawabkan kepada masyarakat. Asas akuntabilitas dalam perlindungan terhadap Tenaga Kerja Lokal menghendaki agar perlindungan terhadap Tenaga Kerja Lokal dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dari semua pihak yang terkait, baik pemerintah maupun swasta. Asas akuntabilitas disini bermuara pada upaya agar setiap proses penempatan TKI dilaksanakan dengan menempatkan posisi TKI sebagai manusia dengan segala harkat dan martabatnya. Dengan demikian kaedah-kaedah hukum yang menjamin Tenaga Kerja Lokal mendapatkan pelayanan yang maksimal merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat diabaikan begitu saja.

7. Pelayanan Ketenagakerjaan

Implementasi kebijakan ketenagakerjaan secara lebih operasional diterjemahkan dalam pelaksanaan wewenang pemerintah dalam melakukan aktifitas-aktifitas seperti:

1. *Perencanaan tenaga kerja.* Pemerintah daerah dapat melakukan penyusunan perencanaan tentang kebutuhan tenaga kerja dengan mengumpulkan informasi kebutuhan tenaga kerja dari industri yang berada di ruang lingkungannya di sisi permintaan dan angkatan Tenaga Kerja Lokal beserta kualifikasinya di sisi penawaran.
2. *Informasi ketenagakerjaan.* Pemerintah daerah dapat memfasilitasi informasi ketenagakerjaan yang dapat diakses secara terbuka bagi Tenaga Kerja Lokal dan pelaku industri di daerah. Informasi ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja Lokal dapat berupa lowongan pekerjaan dari perusahaan-perusahaan/industri lokal yang secara rutin diperbarui. Informasi ketenagakerjaan bagi industri di daerah dapat berupa katalog informasi profil calon tenaga kerja.
3. *Pelatihan kerja.* Pemerintah daerah dapat memfasilitasi kegiatan peningkatan kompetensi kerja melalui pelatihan-pelatihan kerja sesuai kompetensi yang dibutuhkan oleh industri di daerah. Pemerintah daerah dapat melibatkan pelaku industri di daerah sebagai mentor/trainer. Pemerintah daerah dapat memfasilitasi Tenaga Kerja Lokal untuk mempersiapkan diri mengikuti sertifikasi kompetensi.
4. *Penempatan tenaga kerja.* Pemerintah daerah dapat memfasilitasi upaya-upaya mempertemukan penawaran dan permintaan TK lokal melalui kegiatan *job fair*, magang kerja, rekrutmen online dan bentuk-bentuk lain yang menyesuaikan dengan kebutuhan industri.
5. *Penggunaan tenaga kerja asing.* Pemerintah daerah mengatur kebijakan tentang kebutuhan tenaga kerja asing dalam hal kuantitas dan kualitas. Diupayakan keberadaan tenaga kerja asing dapat memberdayakan Tenaga Kerja Lokal melalui *knowledge transfer* dan *skill transfer*. Pemerintah daerah dapat

mengacu pada ketentuan UU No 13 Tahun 2003, Perpres No. 20 Tahun 2018, serta Permen Ketenagakerjaan No.10 Tahun 2018.

6. *Hubungan Industrial*. Pemerintah daerah berperan penting dalam memediasi perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial. Pemerintah daerah mengacu pada ketentuan Pasal 102 – 175 UU No.13 tahun 2003 tentang Hubungan Industrial.

Upaya pemerintah daerah dalam melakukan pelayanan ketenagakerjaan tersebut membutuhkan komitmen sumber daya manusia, anggaran yang memadai, serta sikap melayani yang kuat dan berkelanjutan agar tujuan dan sasaran yang telah disusun dapat tercapai secara efektif dan efisien.

B. ASPEK HAK ASASI MANUSIA

Sesuai dengan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2017 tentang Pedoman Materi Muatan Hak Asasi Manusia dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, pada proses pembentukan perundang-undangan termasuk di dalamnya tahap perencanaan, penyusunan, pengharmonisasian, pembulatan, dan pemanfaatan konsepsi, penetapan, dan pengundangan, harus mengikuti atau mengacu pada pedoman materi muatan hak asasi manusia.

Pada isu ketenagakerjaan, substansi hak asasi manusianya adalah pada hak untuk kondisi kerja yang layak dengan acuan:

- Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 mengatur bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

- Pasal 7 Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya menyatakan bahwa Negara Pihak pada Kovenan ini mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menguntungkan dan khususnya menjamin:
 - Bayaran yang memberikan semua pekerja sekurang-kurangnya:
 - 1) Upah yang adil dan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang senilai tanpa perbedaan dalam bentuk apapun khususnya bagi perempuan yang harus dijamin kondisi yang tidak lebih rendah daripada yang dinikmati laki-laki dengan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama. 2) Kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarga mereka, sesuai dengan ketentuan-ketentuan Kovenan ini.
 - Kondisi kerja yang aman dan sehat; Kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi, tanpa disadari pertimbangan apapun selain senioritas dan kemampuan.
 - Istirahat, liburan dan pembatasan jam kerja yang wajar, dan liburan berkala dengan gaji maupun imbalan lain pada hari libur umum.
 - Komentar Umum No. 23 Pasal 7 Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya.
- Kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarga mereka, sesuai dengan ketentuan Konvenan ini.

Dengan demikian, terdapat 3 hal penting sebagai rujukan peraturan perundang-undangan adalah sebagai berikut:

- Gaji yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama tanpa perbedaan dalam bentuk apapun, khususnya perempuan dalam kondisi pekerjaan yang sama dengan laki-laki, dengan upah yang sama untuk pekerjaan yang setara.

- Kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk dipromosikan dalam pekerjaannya ke tingkat yang lebih tinggi, tanpa pertimbangan selain senioritas, kompetensi dan kepatuhan etika profesi dan atau kantor;
- Menerapkan kerangka pemantauan dan akuntabilitas yang memadai dengan memastikan akses terhadap keadilan atau target pemulihan lainnya yang efektif.

Pembuatan peraturan perundang-undangan yang memuat norma mengenai perlindungan dan pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal perlu memperhatikan poin-poin di atas, terlebih pada poin kedua dan ketiga pada penjelasan yang terakhir. Perlu dipahami bahwa pedoman mengenai materi muatan hak asasi manusia diperlukan untuk memberi perlindungan terhadap hak untuk kondisi kerja yang layak. Telah dijelaskan bahwa pada konstruksi hak untuk kondisi kerja yang layak, acuannya adalah perlakuan yang adil dengan pemberian kesempatan yang sama bagi setiap orang dalam bidang rekrutmen. Artinya setiap individu tanpa memandang daerah asalnya, sejatinya memiliki peluang yang sama untuk dapat diterima di lembaga pemberi kerja dengan melihat pada aspek kompetensi individu tersebut dan aspek lainnya yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Oleh sebab itu, dalam penyusunan naskah akademik dan peraturan daerah yang terkait pemberdayaan dan perlindungan Tenaga Kerja Lokal sepatutnya mengacu pada pedoman muatan hak asasi manusia tersebut.

C. PRAKTIK EMPIRIK

Kajian praktik empiris di sini adalah merupakan suatu kajian terhadap perlindungan Tenaga Kerja Lokal di daerah Kota Salatiga, yang meliputi kajian penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Salatiga, kondisi yang ada, serta permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat Kota Salatiga.

1. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Kota Salatiga

Penyelenggaraan ketenagakerjaan Kota Salatiga, secara fungsional telah dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja yang bekerjasama dan berkoordinasi dengan Instansi terkait. Pembentukan Dinas Perindustrian dan Tenaga kerja Kota Salatiga, didasarkan pada Peraturan Daerah Kota Salatiga No. 9 tahun 2016 tentang pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Sesuai Peraturan Kota Salatiga Daerah Nomor 9 Tahun 2016, Bab II Pasal 3 ayat d-20, dinyatakan bahwa Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Tipe C menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perindustrian, bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga, saat ini berkantor di Jl. Ki Penjawi No.12 Salatiga. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga memiliki Visi: “Salatiga Hati Beriman yang Smart”, sedangkan misinya adalah

- 1) Mengembangkan ekonomi kerakyatan yang berorientasi pada usaha menengah, kecil dan mikro
- 2) Meningkatkan kerjasama, daya saing daerah dan daya tarik investasi serta memperluas akses lapangan pekerjaan

Dari uraian tersebut di atas, menegaskan bahwa Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga merupakan *leading sector* penyelenggaraan perlindungan Tenaga Kerja Lokal. Tentunya dalam penyelenggaraan perlindungan tersebut, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja tidak bekerja sendiri tetapi bekerja sama dan berkoordinasi dengan instansi terkait dalam suatu tim atau kelompok kerja secara terpadu. Penegasan tentang *leading sector* atau organisasi/institusi yang menjadi implementator suatu kebijakan yang telah diterapkan adalah sangat penting dan sangat menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kebijakan.

Pilar atau langkah pertama dalam implementasi kebijakan adalah organisasi yaitu pembentukan organisasi atau lembaga yang

berfungsi sebagai implementator kebijakan. Setelah pembentukan organisasi maka harus dipersiapkan daya dukung yang menunjang yaitu: personil, keuangan, sarana prasarana serta sistem dan manajemen.⁶

Sehubungan dengan itu, setelah Peraturan Daerah (Perda) Perlindungan Tenaga Kerja Lokal Kota Salatiga ditetapkan dan disahkan maka harus segera dibentuk suatu team atau kelompok kerja (Pokja) dengan *leading sector* Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga, yang mempersiapkan aturan pelaksanaa dan sarana pendukungnya agar organisasi tersebut dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara efektif.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan yang dilalukan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga perlu mendapatkan apresiasi, dukungan dan penguatan melalui kebijakan daerah, agar lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Kondisi dan Permasalahan Tenaga Kerja Lokal di Kota Salatiga

Jumlah penduduk Kota Salatiga pada tahun 2017 sebesar 188.928 jiwa. Jumlah penduduk perempuan sebesar 96.502 jiwa (51%) lebih besar dibandingkan penduduk laki-laki sebesar 92.426 (49%). Sedangkan jumlah penduduk dan laju pertumbuhan penduduk Kota Salatiga ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2.3 - Jumlah Penduduk dan Laju Pertumbuhan Penduduk Menurut Kecamatan di Kota Salatiga Tahun 2010, 2016, dan 2017

Kecamatan	Jumlah Penduduk			Laju Pertumbuhan Penduduk per Tahun (%)
	2010	2016	2017	
Agomulyo	40.187	44069	44693	1,79

⁶ C. O. Jones, *Pengantar Kebijakan Publik (Publik Policy)*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1996.

Tingkir	39.953	43.468	44.024	1.63
Sidomukti	38.838	42.474	43.055	1.73
Sidorejo	51.714	56.409	57.156	1.68
Salatiga	170.692	186.420	188.928	1.71

Sumber: Kota Salatiga Dalam Angka 2018, BPS Kota Salatiga

Laju pertumbuhan penduduk di Kota Salatiga tentunya berdampak terhadap meningkatnya kebutuhan pekerjaan bagi penduduk. Sementara itu, Tabel 2.4 memaparkan pada tahun 2017 penduduk yang bekerja di Kota Salatiga didominasi penduduk yang bekerja sebagai tenaga produksi, operator alat-alat angkutan dan pekerja kasar. Pekerja di bidang penjualan juga termasuk yang mendominasi profil pekerja di Kota Salatiga diikuti tenaga profesional, teknisi, dan sejenisnya.

Tabel 2.4 – Penduduk yang Bekerja di Kota Salatiga Menurut Jenis Pekerjaan/Jabatan tahun 2011 s.d. 2017

Jenis Pekerjaan/Jabatan*)	2011	2012	2013	2014	2015	2017
0/1	6.943	6.526	6.450	7.537	9.310	10.857
2	1.204	455	1.051	730	872	1.552
3	6.738	5.533	7.709	6.436	9.578	10.426
4	20.783	21.809	20.439	20.267	22.516	24.497
5	6.993	12.451	10.931	9.941	10.486	9.021
6	5.733	5.432	6.689	6.763	3.382	4.797
7/8/9/X/00	35.485	31.530	35.273	36.475	28.236	39.684
JUMLAH	83.879	83.736	88.542	88.149	84.380	100.834

Sumber: BPS Sakernas Agustus Tahun 2011-2017, diolah Pusdatinaker

*) Keterangan

0/1 Tenaga profesional, teknisi dan yang sejenis.

2 Tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan

3 Tenaga tata usaha dan yang sejenis

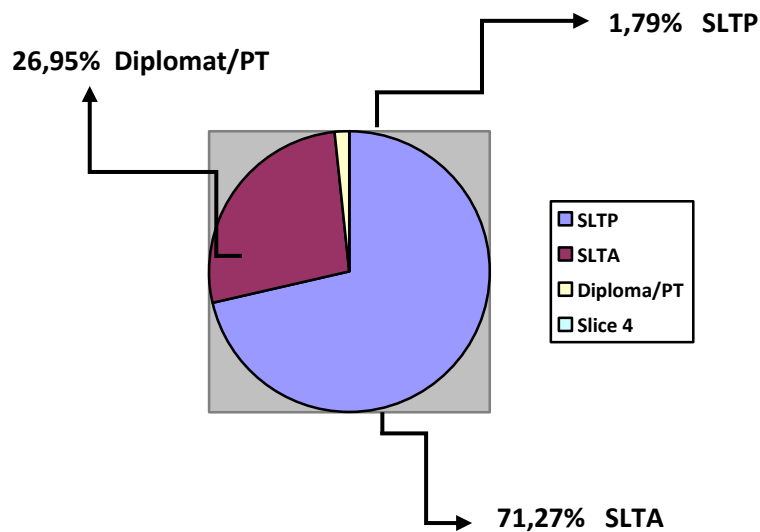
4 Tenaga usaha penjualan

5 Tenaga usaha jasa

6 Tenaga usaha pertanian, kehutanan, perburuan, dan perikanan

7/8/9/X/00 Tenaga produksi, operator alat-alat angkutan dan pekerja kasar. Lainnya.

Sementara itu, jumlah pencari kerja yang mendaftar selama tahun 2017 sebanyak 1.232 orang. Sebagian besar dari pencari kerja tersebut berpendidikan setingkat SLTA (71,27 persen), kemudian 26,95 persen berpendidikan Diploma/Perguruan Tinggi dan 1,79 persen berpendidikan setingkat SLTP.



Gambar 2.1 - Jumlah Pencari Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Sumber: Kota Salatiga Dalam Angka 2018, BPS Kota Salatiga

Tabel 2.5 - Situasi Pencari Kerja dan Penempatan tahun 2017
Kota Salatiga

Tahun	Pencari Kerja			Penempatan			Total		
	Pria	Wanita	Jumlah	Pria	Wanita	Jumlah	Pencari Kerja	Penempatan	Persentase
2015	448	501	949	115	398	513	949	513	54%
2016	389	475	864	58	158	217	854	217	25%
2017	568	664	1232	48	102	150	1232	150	12%

Sumber: Kota Salatiga Dalam Angka 2018, BPS Kota Salatiga

Dari data tersebut dapat dipahami bahwa jumlah pencari kerja kota Salatiga semakin meningkat, sedangkan tingkat penempatan dan tingkat penyerapan tenaga kerja semakin kecil. Semakin meningkatnya jumlah pencari kerja dan menurunnya penyerapan/penempatan tenaga kerja di Kota Salatiga merupakan masalah utama dalam ketenagakerjaan di kota Salatiga.

Selain permasalahan semakin rendahnya tingkat penempatan tenaga kerja lokal, permasalahan dan tantangan lain yang dihadapi oleh Tenaga Kerja Lokal adalah hadirnya tenaga kerja asing di Jawa Tengah sebagai pesaing. Hasil rekapitulasi jumlah Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di Jawa Tengah melonjak drastis. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Tengah, Wika Bintang, menyebutkan bahwa tahun ini jumlah TKA per 31 Juli 2018 terbilang tinggi yaitu 14.148 jiwa.⁷

Berdasarkan hasil audiensi dengan pihak-pihak terkait juga ditemukan problematika tentang Tenaga Kerja Lokal di masyarakat.⁸ Bahwa problematika tersebut juga bersumber dari sisi masyarakat yang cenderung bersifat tidak pro-aktif, dalam arti kurang responsif terhadap program yang telah dijalankan pemerintah untuk mendorong angka penyerapan tenaga kerja lokal. Selain itu, faktor kompetensi atau kualifikasi calon Tenaga Kerja Lokal yang kurang sesuai dengan kebutuhan pemberi kerja. Seperti contoh, fakta yang terjadi pada dunia kerja seperti restoran, hotel, dan lainnya tidak mudah untuk mendapatkan tenaga kerja asal Salatiga yang memiliki kompetensi cocok.

Dari beberapa permasalahan yang telah diuraikan di atas, mengindikasikan bahwa perlindungan Tenaga Kerja Lokal Kota Salatiga masih perlu dilakukan penguatan dan/atau peningkatan.

⁷ Rosyidah, D. L. (2018, Agustus 2). Jateng.Tribun.com. Retrieved Oktober 2018, 10, from (<http://jateng.tribunnews.com/2018/08/02/belasan-ribu-tenaga-kerja-asing-banjiri-jawa-tengah-ini-detailnya>).

⁸ Hasil audiensi tanggal 29 Oktober 2018 di DPRD Kota Salatiga.

Dukungan politis dan yuridis yang berupa Peraturan Daerah adalah merupakan dasar hukum yang sekaligus legalitas (pengabsahan) terhadap penyelenggaraan Tenaga Kerja Lokal Kota Salatiga. Dengan demikian kebijakan daerah yang dituangkan dalam Peraturan Daerah ini adalah merupakan suatu solusi terhadap permasalahan yang terjadi dan harapan dari masyarakat Kota Salatiga.

3. Kajian Implikasi Penerapan Peraturan Daerah Perlindungan Tenaga Kerja Lokal

Implikasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki arti keterlibatan atau keadaan terlibat. Peraturan (peraturan daerah) merupakan salah satu keluaran dari kebijakan publik yang disusun oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Peraturan daerah (perda) memberikan dukungan politis dan yuridis bagi pemerintah daerah dalam implementasi kebijakan publik yang telah disusun. Dukungan politis mengacu pada legitimasi aktifitas/kegiatan yang dilakukan pemerintah dan dukungan yuridis berkenaan dengan dasar hukum/legalitas pemerintah daerah dalam melaksanakan aktifitas/kegiatan implementasi kebijakan public termasuk akses sumber daya finansial dan non finansial yang dibutuhkan. Kajian terhadap implikasi penerapan sistem baru yang akan diatur dalam peraturan daerah terhadap aspek kehidupan masyarakat dan dampaknya terhadap aspek beban keuangan daerah/negara.

Peraturan Daerah tentang Tenaga Kerja Lokal merupakan respon pemerintah daerah dalam menyikapi isu Tenaga Kerja Lokal di Kota Salatiga. Kajian Implikasi Penerapan Peraturan Daerah tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal membahas/menganalisis keterlibatan dari sejumlah pemangku kepentingan dalam implementasi perda Tenaga Kerja Lokal untuk

kepentingan bersama. Dalam hal ini, sejumlah pemangku kepentingan yang terlibat meliputi Pemerintah Kota Salatiga, Perusahaan yang beroperasi di Kota Salatiga, Tenaga kerja lokal, dan Lembaga pendidikan lokal.

a. Implikasi terhadap Pemerintah Kota Salatiga

Keterlibatan pemerintah Kota Salatiga mencakup pelaksanaan sejumlah fungsi manajemen yaitu perencanaan (*plan*), pelaksanaan (*do*), monitoring (*check*) dan tindakan koreksi (*action*). Fungsi-fungsi manajemen tersebut dibutuhkan agar tujuan kebijakan public dapat tercapai secara efektif dan efisien. Riauni menyatakan bahwa kebijakan public yang diterjemahkan dalam peraturan menjadi efektif ketika dapat dilaksanakan dan memberikan dampak positif bagi masyarakat. Implementasi kebijakan bermakna efisien ketika dapat menghemat sumber daya dalam pencapaian tujuan/sasaran.

1) Perencanaan

Pada tahap ini pemerintah Kota Salatiga perlu merencanakan berbagai aspek yang dibutuhkan dalam pelaksanaan perda tentang tenaga kerja lokal. Beberapa hal yang perlu dipersiapkan yaitu:

- Penyusunan program kerja dalam rangka implementasi Perda tentang tenaga kerja lokal. Program kerja perlu disusun oleh pemerintah Kota Salatiga (d.h.i. dinas perindustrian dan tenaga kerja) dalam rangka mengimplementasikan perda tentang tenaga kerja lokal. Berbagai program kerja diharapkan memberikan dampak bagi pemberdayaan dan pembukaan akses bekerja bagi Tenaga Kerja Lokal Salatiga. Beberapa contoh program kerja yang dapat dilakukan di antaranya *job canvassing*, *job fair*, pelatihan teknologi tepat guna, pelatihan kewirausahaan, padat karya produktif dan infrastruktur,

bursa kerja online, dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja.

Penyusunan program kerja hendaknya dilakukan dengan melakukan koordinasi dengan lembaga-lembaga terkait (Contoh: koordinasi dinas perindustrian dan tenaga kerja dengan dinas pendidikan; koordinasi dinas perindustrian dan tenaga kerja dengan industri). Penyusunan program perlu juga mengakomodasi kebutuhan kelompok penyandang disabilitas untuk mendapatkan akses kesempatan kerja yang memadai baik di industri.

- Penyusunan anggaran implementasi Perda tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal.

Anggaran disusun berdasarkan program kerja yang disusun oleh dinas perindustrian dan tenaga kerja Kota Salatiga. Alokasi anggaran dalam menjalankan program yang telah disusun menunjukkan komitmen terhadap implementasi perda tentang tenaga kerja lokal. Dalam hal terdapat keterbatasan pagu anggaran, Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja perlu mengatur mekanisme penetapan prioritas program kerja yang didanai beserta besaran anggaran yang dibutuhkan. Dinas perindustrian dan tenaga kerja perlu menyediakan mekanisme pengumpulan umpan balik dari pemangku kepentingan untuk menentukan prioritas anggaran.

2) Pelaksanaan

Edwards III menyebutkan empat aspek penting dalam pelaksanaan kebijakan publik yang diturunkan dalam peraturan-peraturan yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi atau sikap pelaksana, serta struktur birokrasi.

Komunikasi bermakna sebuah proses pertukaran informasi antar individu yang dilakukan dalam sebuah sistem yang berterima umum dengan menggunakan simbol, sinyal, maupun perilaku/tindakan. Dalam hal pelaksanaan Perda tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal, pemerintah Kota Salatiga berinteraksi dengan pihak terkait utamanya kepada pelaku industri (d.h.i. perusahaan-perusahaan di Kota Salatiga), masyarakat lokal Salatiga, dan lembaga-lembaga terkait. Agar komunikasi dapat berjalan secara efektif maka penyampaian informasi terkait perda tentang Tenaga Kerja Lokal dan konsekuensi ikutannya perlu disampaikan melalui alat transmisi dengan lancar, konsisten dan jelas. Konsisten berarti implementasi perda tidak bersifat situasional atau berlaku hanya sepihak. Jelas berarti tidak dimaknai ganda oleh target group dalam penyampaian perda tentang tenaga kerja lokal. Jika pesan tentang Perda tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal tidak disampaikan secara efektif maka berpotensi menimbulkan resistensi dari kelompok sasaran.⁹

Sumber daya dibutuhkan sebagai bahan bakar implementasi kebijakan publik. Perda tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal hendaknya dapat diimplementasi secara cermat, jelas, dan konsisten dengan memanfaatkan sumberdaya yang tersedia. Beberapa sumber daya yang dibutuhkan meliputi ketersediaan staf pelaksana yang memadai dalam hal kuantitas dan kualitas; informasi yang akurat; sumber pendanaan yang cukup; pengaturan kewenangan, dan ketersediaan fasilitas pendukung. Pemenuhan beberapa kebutuhan sumber daya tergantung

⁹ Afandi, M. I., & Warjio, W. (2016). Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Asahan Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Pajak Daerah Dalam Pencapaian Target Pajak Bumi Dan Bangunan Perdesaan Dan Perkotaan (Studi Deskriptif Di Kelurahan Bunut Barat Kecamatan Kota Kisaran Barat). *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 5(2).

pada ketersediaan anggaran. Contoh: ketersediaan sumber daya staf tergantung pada ketersediaan anggaran. Demikian pula penyediaan informasi yang akurat juga membutuhkan anggaran terlebih ketika dibutuhkan sistem informasi yang memadai untuk melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi. Oleh karena itu, komitmen pemerintah daerah khususnya dalam hal anggaran sangat dibutuhkan demi terlaksananya implementasi Perda tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal secara efektif.

Kewenangan/*Struktur birokrasi*, Pengaturan wewenang dan tanggung jawab pelaksana kebijakan/peraturan tentang Tenaga Kerja Lokal perlu dilakukan agar tidak terjadi tumpang tindih implementasi kebijakan/peraturan. Jika tidak ada pengaturan wewenang dan tanggung jawab pelaksana kebijakan/peraturan tentang Tenaga Kerja Lokal maka segala aktifitas yang dilakukan menjadi kontra produktif. Kewenangan adalah legitimasi yang ditetapkan secara politik agar para pelaksana kebijakan/peraturan dapat menjalankan tugasnya.¹⁰ Pelaksana kebijakan/peraturan akan mendasarkan tindakannya pada prosedur kerja (SOP) yang telah ditetapkan.

Disposisi atau sikap pelaksana, Sikap mental aparat pemerintah kota Salatiga merupakan faktor kunci keberhasilan implementasi Perda tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal. Nilai-nilai positif yang melekat pada aparat pemerintah kota Salatiga perlu dibangun dan ditingkatkan dari waktu ke waktu. Wahab dalam Ramdhani and Ramdhani memberikan beberapa contoh

¹⁰ Afandi, M. I., & Warjio, W. (2016). Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Asahan Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Pajak Daerah Dalam Pencapaian Target Pajak Bumi Dan Bangunan Perdesaan Dan Perkotaan (Studi Deskriptif Di Kelurahan Bunut Barat Kecamatan Kota Kisaran Barat). *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 5(2).

watak dan karakteristik yang penting sebagai pelaksana kebijakan di antaranya adalah komitmen, disiplin, kejujuran, kecerdasan, dan sifat demokratis.¹¹ Oleh karena itu, pemerintah Kota Salatiga perlu mengatur mekanisme staffing untuk pelaksana kebijakan sehingga dapat diperoleh staf pelaksana yang tepat, ditempatkan pada tempat yang tepat, dan pada waktu yang tepat. Staf pelaksana harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan implementasi Perda tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal. Faktor kritis dalam implementasi Perda tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal adalah dalam tahap monitoring dan pengendalian. Integritas staf pelaksana sangat dibutuhkan terutama ketika terjadi konflik kepentingan antara pelaksana kebijakan (d.h.i. pemerintah Kota Salatiga) dan obyek pelaksana kebijakan (d.h.i. perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Kota Salatiga). Dorongan untuk melakukan kompromi menjadi tantangan yang harus dihadapi.

3) Monitoring dan Pengendalian

Keberhasilan implementasi Perda tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal membutuhkan kegiatan monitoring dan pengendalian yang kuat dan konsisten. Oleh karena itu, implementasi kebijakan Tenaga Kerja Lokal melalui Perda tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal sangat membutuhkan partisipasi aktif pemangku kepentingan yang dilaksanakan secara demokratis dan partisipatif.¹² Dalam rangka meminimalkan penyimpangan antara target dan capaian

¹¹ Ramdhani, A., & Ramdhani, M. A. (2017). Konsep Umum Pelaksanaan Kebijakan Publik. *Jurnal Publik*, 11(1), 1-12.

¹² Ramdhani, A., & Ramdhani, M. A. (2017). Konsep Umum Pelaksanaan Kebijakan Publik. *Jurnal Publik*, 11(1), 1-12.

implementasi kebijakan melalui Perda tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal maka perlu didesain kegiatan monitoring dan pengendalian yang dilakukan secara bertahap/tidak diakumulasi pada tahap akhir implementasi perda. Pemerintah Kota Salatiga melalui dinas perindustrian dan tenaga kerja dapat menerapkan model Helmut Wollman untuk melakukan evaluasi pelaksanaan Perda tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal. Model Helmut Wollman terdiri dari tiga tahapan utama yaitu: *ex-ante evaluation*, *on-going evaluation*, dan *ex-post evaluation*.¹³ *Ex-ante evaluation* yaitu evaluasi dilakukan sebelum implementasi kebijakan/peraturan dilakukan. *On-going evaluation* secara praktis berupa progress report pencapaian kebijakan/peraturan. *Ex-post evaluation* yaitu evaluasi yang dilakukan setelah kebijakan/peraturan telah dilaksanakan pada periode waktu tertentu (misal: periode 1 tahun). Pada tahap ini, kebutuhan sistem monitoring dan evaluasi yang efektif sangat dibutuhkan di samping ketersediaan staf pelaksana yang memiliki disposisi atau sikap yang produktif bagi implementasi kebijakan/peraturan tentang Tenaga Kerja Lokal di Kota Salatiga.

Selain implikasi positif yang diharapkan, perlu kiranya mewaspadai implikasi efek negatif, yaitu: akan banyak perpindahan penduduk dari luar agar diakui sebagai Tenaga Kerja Lokal Kota Salatiga dengan permintaan Kartu Tanda Penduduk (KTP) atau Surat Keterangan Penduduk di Kota Salatiga, sehingga akan muncul calo atau perantara pengurusan KTP dan dimungkinkan terjadi pemalsuan KTP Kota Salatiga. Disamping itu timbulnya penyakit birokrasi karena bertambahnya kewenangan atau kekuasaan yang dimilikinya,

¹³ Lintjewas, O., Tulus, F., & Egetan, M. (2016). Evaluasi Kebijakan Pemberian Bantuan Pengembangan Usaha Mina Perdesaan di Kabupaten Minahasa Selatan. . JURNAL ILMIAH SOCIETY, 2(20). .

apalagi kewenangan itu menyangkut penindakan dan pelayanan publik. Oleh karena itu perlu diwaspadai dan diantisipasi terhadap implikasi/efek negatif bagi aparaturnya yang mempunyai kewenangan/ kekuasaan, terutama dalam penegakkan aturan dan pelayanan publik.

b. Implikasi terhadap Pengusaha dan Pemberi Kerja

Perusahaan-perusahaan yang beroperasi di kota Salatiga pada prinsipnya wajib menjalankan Perda tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal. Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan wajib mempelajari Perda tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal lokal dan menindaklanjuti dalam pelaksanaan fungsi-fungsi Manajemen SDM perusahaan terutama dalam hal perencanaan SDM. Perusahaan perlu mengalokasikan prosentasi Tenaga Kerja Lokal dalam portofolio SDM yang dimiliki. Bentuk partisipasi yang juga penting dilakukan adalah memberikan laporan yang akurat tentang profil Tenaga Kerja Lokal yang dipekerjakan di perusahaan termasuk kegiatan pengembangan SDM yang telah dilakukan.

Dengan adanya peningkatan aktivitas penyuluhan, penegakan aturan, sebagai implementasi/penerapan Perda tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Kota Salatiga maka mempunyai implikasi kepada sikap dan perilaku Pengusaha dan Pemberi Kerja untuk pemanfaatan dan pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Kota Salatiga. Disamping implikasi yang diharapkan tersebut, perlu diwaspadai dan diantisipasi implikasi atau efek negatif yang kemungkinan timbul yaitu: dengan adanya aktivitas pengawasan dan penindakan maka dikhawatirkan para pengusaha dan pemberi kerja merasa keberatan dan memilih berusaha di luar kota Salatiga. Disamping itu dimungkinkan para pengusaha dan

pemberi kerja tidak mentatati peraturan dan secara sembunyi sembunyi menggunakan sebagian besar tenaga kerja dari luar kota Salatiga.

Namum demikian sebuah dilema bagi pengusaha bilamana Tenaga Kerja Lokal tidak memenuhi syarat dalam kebutuhan tenaga kerja sehingga Pengusaha harus lebih memilih tenaga kerja dari luar Kota Salatiga. Karena itu hal penting yang patut dipertimbangkan kebijakan mengenai presentase penggunaan pekerja lokal Kota Salatiga dan pekerja dari luar Kota Salatiga. Pemerintah Kota Salatiga harus mempersiapkan pengembangan SDM lokal agar dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja sehingga mampu bersaing dengan tenaga kerja dari luar Kota Salatiga.

c. Implikasi terhadap Tenaga Kerja Lokal

Penduduk Kota Salatiga yang hendak berpartisipasi sebagai tenaga kerja di berbagai industri di Kota Salatiga hendaknya dapat mempersiapkan diri secara aktif untuk meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan industri di Kota Salatiga. Angkatan kerja lokal Kota Salatiga dapat secara aktif mencari informasi kesempatan pelatihan-pelatihan keterampilan dan job fair yang diselenggarakan oleh Dinas perindustrian dan tenaga kerja Kota Salatiga. Di samping itu, Tenaga Kerja Lokal perlu memperluas wawasan untuk melihat kesempatan kerja/karir di luar Kota Salatiga sehingga dapat meningkatkan peluang kerja/karir Tenaga Kerja Lokal yang bersangkutan.

Implementasi/penerapan Perda akan memberikan jaminan terhadap Tenaga Kerja Lokal untuk memperoleh kesempatan kerja di Kota Salatiga. Dengan adanya jaminan tersebut akan menumbuhkan setia, bangga dan cinta pada Kota Salatiga. Aspek negatifnya menimbulkan potensi tuntutan yang berlebihan terhadap perusahaan di sekitar daerah tempat

tinggalnya dan menekan perusahaan untuk memberikan jatah kesempatan kerja.

BAB III EVALUASI DAN ANALISIS

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT

A. KEWENANGAN UNTUK MEMBENTUK PERATURAN DAERAH

Dalam rangka pemenuhan tuntutan hukum, upaya pengaturan yang dilakukan oleh daerah (provinsi dan kabupaten/kota) harus dapat dibenarkan sesuai dengan hukum, baik menyangkut aspek kewenangan maupun aspek substansi atau materi muatannya. Karena *out put* pengaturan tersebut adalah produk hukum daerah berupa Peraturan Daerah maka landasan untuk kewenangan tersebut adalah kewenangan legislasi yang melekat pada satuan pemerintahan daerah.

Sebagai asas atau prinsip hukum, tindakan daerah membentuk Peraturan Daerah secara umum harus didasari adanya kewenangan. Untuk mengidentifikasi kewenangan tersebut maka perlu ditelusur sumbernya yang valid yaitu peraturan perundang-undangan (khususnya undang-undang).¹⁴ Secara teoretis pengertian demikian dikonsepsikan sebagai asas legalitas. Oleh karena itu, sesuai asas legalitas, sebelum suatu subjek hukum, termasuk pemerintah, menginisiasi tindakan, maka perlu dilihat terlebih dahulu peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar tindakan yang menentukan kapasitasnya bertindak. Hal yang sama berlaku pula untuk tindakan daerah dalam menginisiasi pembentukan Peraturan Daerah.

Karena yang menjadi persoalan spesifik di sini adalah kewenangan daerah untuk membentuk Peraturan Daerah maka peraturan perundang-undangan yang perlu diprioritaskan sebagai rujukan adalah peraturan perundang-undangan terkait dengan pemerintahan daerah. Dalam kasus ini peraturan perundang-undangan dimaksud adalah UU No. 23 Tahun 2014 (sebagaimana diubah terakhir dengan UU No. 2 Tahun 2015) tentang Pemerintahan

¹⁴ Kewenangan ini secara teori disebut kewenangan atributif.

Daerah. Sesuai dengan UUD NRI Tahun 1945, sistem yang dianut dalam hubungan antara Pemerintah (Pusat) dan daerah adalah negara kesatuan yang desentralistik.

Dalam rangka asas desentralisasi sebagai dasar untuk penyelenggaraan negara Indonesia sebagai negara kesatuan maka pemerintahan daerah provinsi, daerah kabupaten dan kota mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan.¹⁵ Kemudian, hubungan wewenang antara pemerintah pusat dengan pemerintahan daerah provinsi, kabupaten dan kota atau antara provinsi dengan kabupaten dan kota, diatur dengan undang-undang dengan memperhatikan kekhususan dan keragaman daerah.¹⁶ Dengan demikian asas otonomi daerah adalah asas dalam rangka penyelenggaraan negara kesatuan yang desentralistik. Yang dimaksud dengan otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.¹⁷

Dengan demikian, pada negara kesatuan, mendiskusikan sumber kewenangan daerah (dalam hal ini secara khusus adalah kabupaten/kota) untuk membentuk Peraturan Daerah kabupaten/kota sangat bergantung pada prinsip desentralisasi dan otonomi. Sepanjang suatu urusan pemerintahan telah didesentralisasikan kepada daerah otonom dan kabupaten/kota sebagai daerah otonom diberikan otonomi oleh Pemerintah berdasarkan undang-undang maka daerah kabupaten/kota tersebut memiliki kewenangan untuk membentuk Peraturan Daerah.

Daerah otonom dalam sistem negara kesatuan yang desentralistik di Indonesia menyelenggarakan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan urusan pemerintahan di luar urusan

¹⁵ Pasal 18 ayat (2) UUD NRI 1945.

¹⁶ Pasal 18A ayat (1) UUD NRI 1945.

¹⁷ Pasal 1 angka 6 UU No. 23 Tahun 2014 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU No. 9 Tahun 2015.

pemerintahan yang menjadi domain pemerintah pusat yang telah digariskan secara eksplisit meliputi: politik luar negeri, pertahanan, keamanan, yustisi, moneter dan fiskal, dan agama.¹⁸ Pola hubungan antara pemerintah pusat dan daerah di Indonesia digariskan secara eksplisit sebagai berikut:

- (1) Daerah berhak menetapkan kebijakan Daerah untuk menyelenggarakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
- (2) Daerah dalam menetapkan kebijakan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib berpedoman pada norma, standar, prosedur, dan kriteria yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- (3) Dalam hal kebijakan Daerah yang dibuat dalam rangka penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah tidak mempedomani norma, standar, prosedur, dan kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pemerintah Pusat membatalkan kebijakan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1).¹⁹

Dengan memperhatikan batasan tersebut maka implikasi yuridis terkait dengan penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota adalah kewajiban harmonisasi atau sinkronisasi vertikal dengan kebijakan Pemerintah Pusat, termasuk dalam pembentukan produk hukum daerah yaitu Peraturan Daerah, meskipun penyelenggaraan pemerintahan daerah tersebut didasarkan pada asas otonomi daerah. Kondisi ini dipertegas dengan adanya ketentuan bahwa Pemerintah Pusat melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh daerah.²⁰ Khusus dalam kaitan dengan pembentukan Peraturan Daerah kaidah umum

¹⁸ Pasal 10 ayat (1) UU No. 23 Tahun 2014 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU No. 9 Tahun 2015.

¹⁹ Pasal 17 UU No. 23 Tahun 2014 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU No. 9 Tahun 2015.

²⁰ Pasal 7 ayat (1) UU No. 23 Tahun 2014 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU No. 9 Tahun 2015.

demikian dieksplisitkan dalam bentuk lembaga pemberian nomor register, evaluasi dan pembatalan Peraturan Daerah.

Lembaga pemberian nomor register ditujukan untuk semua rancangan Peraturan Daerah setelah dicapai persetujuan bersama antara DPRD dan Kepala Daerah sebelum dilakukan pengundangan terhadap Peraturan Daerah dimaksud. Pemberian nomor register untuk rancangan Peraturan Daerah Provinsi dilakukan oleh Menteri, sementara pada rancangan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota dilakukan oleh Gubernur sebagai wakil dari Pemerintah Pusat.²¹

Lembaga evaluasi Peraturan Daerah ditujukan secara spesifik untuk Peraturan Daerah tertentu, yaitu: RPJPD, APBD, perubahan APBD, pertanggungjawaban pelaksanaan APBD, pajak daerah, retribusi daerah dan tata ruang daerah. Evaluasi Peraturan Daerah Provinsi atas Peraturan Daerah tersebut dilakukan oleh Menteri, sementara Peraturan Daerah Kabupaten/Kota dilakukan oleh Gubernur dalam kapasitas sebagai wakil Pemerintah Pusat. Jika hasil evaluasi menyatakan bahwa rancangan Peraturan Daerah disetujui maka hal itu akan ditindak lanjuti dengan pemberian nomor register.²²

Sementara lembaga pembatalan pada prinsipnya ditujukan untuk semua Peraturan Daerah. Lembaga pembatalan tersebut bertolak dari ketentuan bahwa Peraturan Daerah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, kepentingan umum dan/atau kesusilaan. Dalam waktu paling lama 7 (tujuh hari) setelah Peraturan Daerah ditetapkan, Peraturan Daerah Provinsi wajib disampaikan pada Menteri dan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota wajib disampaikan kepada Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat. Dalam hal Peraturan Daerah Provinsi bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, kepentingan umum dan/atau kesusilaan maka yang

²¹ Pasal 242 UU No. 23 Tahun 2014 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU No. 9 Tahun 2015.

²² Pasal 245 UU No. 23 Tahun 2014 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU No. 9 Tahun 2015.

membatalkan adalah Menteri. Sementara untuk Peraturan Daerah Kabupaten/Kota yang membatalkan adalah Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat.²³

Secara yuridis, dasar kewenangan daerah dalam membentuk Peraturan Daerah dapat dijumpai secara tersirat dalam makna yang dikandung oleh konsep Peraturan Daerah itu sendiri dengan menunjuk pada badan/pejabat pembentuknya. Pengertian demikian nampak tersirat, misalnya, dalam definisi sebagai berikut: “Peraturan Daerah Kabupaten/Kota adalah Peraturan Perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota dengan persetujuan bersama Bupati/Walikota.”²⁴ Secara konseptual, dengan mengacu pada pengertian di atas, kewenangan daerah dalam membentuk Peraturan Daerah pada hakikatnya melekat atau inheren pada kewenangan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan Kepala Daerah.

Selanjutnya tentang batasan materi muatan dalam rangka pembentukan Peraturan Daerah. Pasal 14 UU No. 12 Tahun 2011 menetapkan ketentuan sebagai berikut:

Materi muatan Peraturan Daerah Provinsi dan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota berisi materi muatan dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan serta menampung kondisi khusus daerah dan/atau penjabaran lebih lanjut Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi.²⁵

Berdasarkan ketentuan tersebut ada tiga kriteria bagi kewenangan pembentukan Peraturan Daerah oleh provinsi dan kabupaten/kota secara substansi atau materi muatan, yaitu: (1) dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan (hal ini mengacu pada urusan pemerintahan yang didesentralisasikan

²³ Pasal 249, 250 & 251 UU No. 23 Tahun 2014 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU No. 9 Tahun 2015.

²⁴ Pasal 1 angka 8 UU No. 23 Tahun 2014 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU No. 9 Tahun 2015. *Mutatis mutandis* Peraturan Daerah Provinsi (Pasal 1 angka 7 UU No. 23 Tahun 2014 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU No. 9 Tahun 2015).

²⁵ Ketentuan ini paralel dengan Pasal 236 UU No. 23 Tahun 2014 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU No. 9 Tahun 2015.

kepada daerah otonom baik urusan wajib atau pilihan); (2) kondisi khusus daerah; (3) penjabaran atau pelaksanaan lebih lanjut peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Oleh karena itu sepanjang tetap dalam koridor atau mengacu pada ketiga kriteria tersebut maka daerah berwenang membentuk suatu Peraturan Daerah.

Hal yang prinsip sebagai pembatasan yang bersifat formal adalah hirarki peraturan perundang-undangan. Pembatasan tersebut mengandung pengertian bahwa kekuatan mengikat suatu peraturan perundang-undangan ditentukan oleh hirarkinya.²⁶ Untuk lebih konkretnya kaidah tersebut memiliki dua makna, yaitu: (1) peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi mendasari peraturan perundang-undangan yang lebih rendah; dan (2) peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi (*lex superior derogat legi inferiori*).

Sementara itu secara teoretis, dasar bagi pembentukan Peraturan Daerah secara khusus, dan pembentukan peraturan perundang-undangan secara umum, sangat terkait dengan penyelenggaraan fungsi pemerintahan. Bentuk penyelenggaraan fungsi pemerintahan secara teoretis mencakup dua aspek, yaitu: mengatur (melakukan pengaturan atau *rule-making* sebagai dasar dari tindakan penertiban atau *ordering*) dan mengurus (menyelenggarakan *public service*) atau *ordenede en verzorgende taken*.²⁷ Dengan demikian, secara teori, pembentukan peraturan perundang-undangan secara umum, dan pembentukan Peraturan Daerah secara khusus, sangat terkait erat dengan sifat dari penyelenggaraan fungsi pemerintahan yang menjadi prioritas. Ini berarti, jika orientasinya adalah untuk mengarahkan perilaku atau tindakan, maka instrumen yang dapat digunakan oleh pemerintah adalah dengan melakukan pengaturan,

²⁶ Pasal 7 UU No. 12 Tahun 2011.

²⁷ N.M. Spelt & J.B.J.M. ten Berge, *Pengantar Hukum Perizinan*, Surabaya: Yuridika, 1993, h. 1.

yaitu membentuk peraturan perundang-undangan. Dalam pengertian demikian maka daerah memiliki kewenangan untuk membentuk Peraturan Daerah yang bersifat inheren sesuai fungsinya dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan.

B. KEWENANGAN DAERAH TERKAIT URUSAN TENAGA KERJA LOKAL

Permasalahan selanjutnya adalah tentang materi muatan berkenaan dengan Peraturan Daerah yang hendak dibentuk. Sesuai dengan pengertian sebelumnya di atas maka, tentang masalah ini, jawabnya ada pada apakah materi muatan Peraturan Daerah yang bersangkutan adalah materi muatan yang menjadi kewenangan daerah yang terkait dengan urusan pemerintahan yang didesentralisasikan.

Konsep urusan pemerintahan di sini adalah: “kekuasaan pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden yang pelaksanaannya dilakukan oleh kementerian negara dan penyelenggara Pemerintahan Daerah untuk melindungi, melayani, memberdayakan, dan menyejahterakan masyarakat.”²⁸ Urusan pemerintahan yang dapat didesentralisasikan oleh Pemerintah Pusat kepada daerah adalah urusan pemerintahan konkuren, yaitu urusan pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat, provinsi dan kabupaten/kota.²⁹

Urusan pemerintahan konkuren yang menjadi kewenangan daerah (provinsi dan kabupaten/kota) tersebut meliputi urusan pemerintahan wajib dan urusan pemerintahan pilihan.³⁰ Urusan pemerintahan wajib adalah urusan pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh semua daerah.³¹ UU No. 23 Tahun 2014 membedakan urusan pemerintahan wajib dalam dua jenis, yaitu: urusan pemerintahan yang berkaitan dengan pelayanan dasar dan urusan pemerintahan yang tidak berkaitan

²⁸ Pasal 1 angka 5 UU No. 23 Tahun 2014 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU No. 9 Tahun 2015.

²⁹ Pasal 9 ayat (3) UU No. 23 Tahun 2014 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU No. 9 Tahun 2015.

³⁰ Pasal 11 ayat (1) UU No. 23 Tahun 2014 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU No. 9 Tahun 2015.

³¹ Pasal 1 angka 14 UU No. 23 Tahun 2014 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU No. 9 Tahun 2015.

dengan pelayanan dasar.³² Sementara urusan pemerintahan pilihan adalah urusan pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh daerah sesuai dengan potensi yang dimiliki daerah.³³

Dalam UU No. 23 Tahun 2014 ditetapkan secara spesifik urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar meliputi:

- 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.³⁴

Urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar 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;
- i. perhubungan;
- j. komunikasi dan informatika;
- k. koperasi, usaha kecil, dan menengah;
- l. penanaman modal;
- m. kepemudaan dan olah raga;

³² Pasal 11 ayat (2) UU No. 23 Tahun 2014 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU No. 9 Tahun 2015. Sementara yang dimaksud dengan pelayanan dasar adalah pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan dasar warga negara (Pasal 1 angka 16 UU No. 23 Tahun 2014 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU No. 9 Tahun 2015).

³³ Pasal 1 angka 15 UU No. 23 Tahun 2014 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU No. 9 Tahun 2015.

³⁴ Pasal 12 ayat (1) UU No. 23 Tahun 2014 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU No. 9 Tahun 2015.

- n. statistik;
- o. persandian;
- p. kebudayaan;
- q. perpustakaan; dan
- r. kearsipan.³⁵

Sementara urusan pilihan meliputi:

- a. kelautan dan perikanan;
- b. pariwisata;
- c. pertanian;
- d. kehutanan;
- e. energi dan sumber daya mineral;
- f. perdagangan;
- g. perindustrian; dan
- h. transmigrasi.³⁶

Berdasarkan deskripsi di atas dapat dirumuskan pengertian sebagai kaidah bahwa sepanjang menyangkut bidang urusan pemerintahan baik wajib atau pilihan yang telah didesentralisasikan kepada daerah (provinsi maupun kabupaten/kota) untuk diselenggarakan berdasarkan asas otonomi maka daerah tersebut dapat atau memiliki kewenangan membentuk Peraturan Daerah terkait dengan bidang urusan pemerintahan tersebut baik wajib atau pilihan.

Sesuai dengan pengertian di atas maka dapat disimpulkan sebagai implikasinya bahwa pembentukan Peraturan Daerah tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal dimungkinkan secara kewenangan karena merupakan salah satu urusan pemerintahan bagi daerah, yaitu urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Kewenangan untuk membentuk Peraturan Daerah tersebut terkait dengan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja.

³⁵ Pasal 12 ayat (2) UU No. 23 Tahun 2014 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU No. 9 Tahun 2015.

³⁶ Pasal 12 ayat (3) UU No. 23 Tahun 2014 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU No. 9 Tahun 2015.

Dengan demikian, melalui undang-undang ini, dalam kerangka otonomi daerah, ada pelimpahan atau pemberian kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengurus sendiri urusan pemerintahan yang diberikan oleh pemerintah pusat, yang pelaksanaannya dilakukan oleh kepala daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dengan dibantu oleh Perangkat Daerah. Sehingga sesuai dengan Pasal 17 ayat 1 UU Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa daerah berhak menetapkan kebijakan daerah untuk menyelenggarakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Sebagaimana telah dikemukakan di atas, tenaga kerja merupakan salah satu kewenangan Pemerintah Daerah Urusan Pemerintahan Konkuren yang wajib.

Berdasarkan undang-undang ini pula, pemerintah daerah membuat kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan daerahnya dengan adanya otonomi daerah tersebut. Peraturan daerah menjadi produk kebijakan pemerintah daerah yang hanya berlaku dalam batas-batas yuridiksi daerah yang tersebut. Perda ini tidak diperbolehkan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi hierarkinya dan bertentangan dengan kepentingan umum.

Selanjutnya, pada Lampiran Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dalam pembagian urusan pemerintahan konkuren antara pemerintah pusat, daerah provinsi, dan daerah Kabupaten/Kota, secara khusus mengenai tenaga kerja ditentukan kewenangannya terdiri dari dua sub bidang, yaitu sub bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja serta sub bidang Penempatan Tenaga Kerja.

Dalam konteks perlindungan dan pemberdayaan tenaga kerja lokal, pemerintah daerah diberikan kewenangan untuk memberikan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Lokal di Daerah kabupaten/kota serta melakukan usaha dalam meningkatkan kualitas Tenaga Kerja Lokal supaya dapat bersaing dengan tenaga kerja non-lokal lain.

C. ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT

Evaluasi dan analisis terhadap peraturan perundang-undangan terkait, secara vertikal maupun horizontal, perlu dilakukan dalam proses pembentukan Peraturan Daerah tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal. Berikut akan dijabarkan ketentuan pada peraturan perundang-undangan terkait perlindungan dan pemberdayaan tenaga kerja lokal.

1. Perlindungan Tenaga Kerja Lokal

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) mengatur mengenai tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang meliputi memberdayakan dan mendayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam kontruksi untuk mewujudkan perlindungan terhadap tenaga kerja lokal, terdapat prinsip umum yang ada dalam UU Naker, salah satunya adalah kesempatan dan perlakuan yang sama. Prinsip ini menghendaki bahwa setiap tenaga kerja (lokal) memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan³⁷ termasuk kesempatan yang sama untuk mengisi lowongan pekerjaan³⁸, dan hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi pengusaha³⁹.

Prinsip di atas memberi konsekwensi bagi pemberi kerja yang sifatnya bukan perseorangan untuk menerapkan perluasan kesempatan kerja dengan cara menginformasikan setiap lowongan

³⁷ Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003.

³⁸ Pasal 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 203/MEN/1999 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam Negeri (Kepmenaker No. 203/MEN/1999).

³⁹ Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003.

pekerjaan secara terbuka.⁴⁰ Di samping itu, Pemerintah juga bertanggungjawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.⁴¹

Komitmen terhadap pemberian perlindungan terhadap Tenaga Kerja Lokal juga dilakukan oleh Pemerintah dengan meratifikasi konvensi-konvensi internasional seperti Konvensi International Labor Organization No: 19/1925 tentang Perlakuan yang Sama bagi Pekerja Nasional dan Asing dalam hal Tunjangan Kecelakaan Kerja, Konvensi International Labor Organization No: 29/1930 tentang Kerja Paksa atau Kerja Wajib, Konvensi International Labor Organization No: 81/1947 tentang Inspeksi Ketenagakerjaan, Konvensi International Labor Organization No: 100/1951 tentang Pengupahan yang Sama bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya dan lain sebagainya, dan konvensi internasional lainnya.

2. Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal

Sejalan dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan pada Undang UU No. 13 Tahun 2003 yang mengusahakan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja supaya dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional dengan nilai kemanusiaan, maka dibutuhkan peran lembaga pelatihan kerja untuk mewujudkan hasil yang berdaya guna dan berhasil guna secara optimal.⁴² Lebih spesifik, pelatihan kerja bertujuan untuk memberikan, memperoleh dan meningkatkan serta mengembangkan pengetahuan, keterampilan, disiplin, sikap kerja dan etos kerja berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori.⁴³

Lembaga pelatihan kerja dalam upaya pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal dapat didirikan oleh pemerintah maupun swasta. Lembaga

⁴⁰ Pasal 14 huruf l Kepmenaker No. 203/MEN/1999.

⁴¹ Pasal 39 UU No. 13 Tahun 2003.

⁴² Lihat Pasal 14 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003.

⁴³ Pasal 3 PP No. 71 Tahun 1991.

tersebut berfungsi menyelenggarakan latihan kerja sesuai dengan program latihan kerja yang ditetapkan. Terhadap peserta latihan kerja yang telah menyelesaikan proses latihan kerja, berhak mendapatkan sertifikat.⁴⁴

3. Perencanaan Tenaga Kerja Lokal

Perencanaan tenaga kerja (lokal) menjadi salah satu elemen yang penting dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan. Perencanaan itu sendiri tenaga kerja itu sendiri meliputi perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro.

Adapun perencanaan tenaga kerja (lokal) ini disusun berdasarkan informasi antara lain:⁴⁵

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

4. Pelaporan Lowongan Kerja

Dalam rangka pemenuhan hak atas kesempatan kerja serta pemberian pelayanan kepada Tenaga Kerja Lokal dalam hal penempatan Tenaga Kerja Lokal yang tepat guna, perusahaan diwajibkan untuk melaporkan secara tertulis lowongan pekerjaan supaya diketahui oleh masyarakat.⁴⁶ Laporan tersebut memiliki informasi minimal jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, jenis

⁴⁴ Pasal 11 ayat (1) PP No. 71 Tahun 1991.

⁴⁵ Pasal 8 UU No. 13 Tahun 2003.

⁴⁶ Pasal 2 Keputusan Presiden No. 4 Tahun 1980 tentang Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan.

pekerjaan dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, ketrampilan/keahlian, pengalaman dan syarat-syarat lain yang dipandang perlu.⁴⁷

5. Pendaftaran Tenaga Kerja Lokal

Pendaftaran Tenaga Kerja Lokal memiliki peran proses penting dalam mengimplementasi prinsip perluasan kesempatan. Pada hal pendaftaran tenaga kerja lokal, terdapat dua subyek utama yang berperan yakni pemberi kerja atau pengusaha dan pencari kerja.

Dalam masa pra pendaftaran tenaga kerja lokal, pemberi kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang diperlukan atau dapat juga melalui Pelaksana yaitu Dinas Tenaga Kerja Terkait juga melalui lowongan pekerjaan melalui media massa.⁴⁸ Untuk pemberi kerja bukan perseorangan diwajibkan untuk menginformasikan pekerjaan secara terbuka.⁴⁹ Informasi lowongan pekerjaan tersebut minimal memuat informasi mengenai nama jabatan, jumlah jabatan, jumlah tenaga kerja yang diperlukan pada setiap jabatan, syarat jabatan, batas waktu pemenuhan lowongan, serta alamat pemberi kerja.⁵⁰ Jika merujuk kepada Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1980 (Keppres No. 4 Tahun 1980), maka terdapat informasi mendetail mengenai ruang lingkup jenis jabatan yang digolongkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, ketrampilan/keahlian, serta pengalaman dan syarat-syarat lain yang dipandang perlu.⁵¹

Jika lowongan pekerjaan sudah terisi, maka pemberi kerja atau pelaksana diwajibkan untuk melaporkan secara tertulis kepada Menteri atau Pejabat yang dituntutnya.⁵²

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ Pasal 12 Kepmenaker No. 203 Tahun 1999 juga lihat Pasal 3 Keppres No. 4 Tahun 1980.

⁴⁹ Pasal 14 ayat (1) Kepmenaker No. 203 Tahun 1999 juga lihat Pasal 4 Keppres No. 4 Tahun 1980.

⁵⁰ Pasal 14 ayat (2) Kepmenaker No. 203 Tahun 1999.

⁵¹ Pasal 2 Keppres No. 4 Tahun 1980.

⁵² Pasal 5 Keppres No. 4 Tahun 1980.

Pada sisi lain, pencari kerja memiliki hak untuk memperoleh pelayanan yang sama untuk memperoleh pelayanan yang sama untuk memperoleh pekerjaan. Pelayanan tersebut dapat berupa pemberian informasi, pendaftaran, bimbingan dan penyuluhan jabatan, pelatihan untuk penempatan, serta tindak lanjut penempatan.⁵³

Prosedur yang berlaku secara umum adalah pencari kerja yang memerlukan pelayanan penempatan tenaga kerja harus mendaftarkan diri secara langsung kepada pelaksana pelayanan penempatan tenaga kerja atau Dinas Tenaga Kerja.⁵⁴ Kemudian pencari kerja yang telah terdaftar akan memperoleh tanda bukti pendaftaran dari pelaksana dengan menggunakan formulir bentuk AK/I. Dalam proses pendaftaran Dinas Tenaga Kerja dilarang memungut biaya dari pencari kerja kecuali pencari kerja dengan kategori tertentu yang telah ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja.⁵⁵

6. Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Setelah masa pendaftaran tenaga kerja selesai, penempatan tenaga kerja dilakukan. Prinsip dasar pada tahap ini adalah setiap tenaga kerja mempunyai hak and kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah kerja dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.⁵⁶

Penempatan tenaga kerja dilandasi oleh asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi. Dalam melakukan penempatan, pemberi kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.⁵⁷

⁵³ Pasal 6 ayat (2) Kepmenaker No. 203 Tahun 1999.

⁵⁴ Pasal 6 ayat (3) Kepmenaker No. 203 Tahun 1999.

⁵⁵ Pasal 7 ayat (3) Kepmenaker No. 203 Tahun 1999.

⁵⁶ Pasal 31 UU No. 13 Tahun 2003.

⁵⁷ Pasal 32 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003.

Selain itu, penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.⁵⁸ Pelayanan penempatan tenaga kerja khususnya di dalam negeri digolongkan atas pelayanan penempatan antar kerja antar daerah dan pelayanan penempatan antar kerja lokal.⁵⁹

7. Balai Latihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

Dalam rangka meningkatkan kompetensi tenaga kerja, dibutuhkan penyelenggaraan pelatihan kerja yang dilakukan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau pelatihan kerja swasta.⁶⁰ Jika pelatihan kerja tersebut diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja swasta, maka lembaga tersebut harus memperoleh izin⁶¹ terlebih dahulu yang diterbitkan oleh instansi pemerintah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan di kota.⁶² Syarat teknis untuk mendapatkan izin tersebut diatur dalam Pasal 5 ayat (1) Permenaker No. 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja.

⁵⁸ Pasal 32 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003.

⁵⁹ Pasal 34 Kemenaker No. 203 Tahun 1999.

⁶⁰ Pasal 13 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 15 PP No. 71 Tahun 1991.

⁶¹ Pasal 16 UU No. 13 Tahun 2003.

⁶² Pasal 3 ayat (1) Permenaker No. 17 Tahun 2016.

BAB IV

LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS

A. LANDASAN FILOSOFIS

Pancasila dan Pembukaan UUD 1945 memberikan landasan filosofis mengenai perlunya jaminan atas pekerjaan yang layak bagi setiap warga Negara. Hak atas pekerjaan adalah hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati, yang pada hakekatnya merupakan implementasi Sila kedua Pancasila “Kemanusiaan yang adil dan beradab”. Dengan memperoleh pekerjaan maka seseorang akan dapat mengaktualisasikan dirinya sehingga hidupnya akan lebih merasa berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya.

Hak untuk memperoleh pekerjaan juga merupakan pengejawantahan atas bunyi Sila kelima Pancasila-keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Negara harus dapat memberikan jaminan kepada setiap warga negaranya untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Hal ini disebabkan karena pekerjaan merupakan sumber penghasilan bagi seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya.

Sejalan dengan Pembukaan UUD 1945 yang mengamanatkan kepada Negara untuk melindungi segenap warga Negara bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, maka Negara mempunyai posisi sentral dan penting untuk memberikan dan mewujudkan perlindungan bagi setiap warga Negara termasuk warga Negara Indonesia yang ingin memperoleh pekerjaan di luar negeri. Dalam kaitan ini, Negara harus memosisikan TKI sebagai manusia Indonesia dengan segala harkat dan martabatnya, dan bukan komoditi.

B. LANDASAN SOSIOLOGIS

Landasan sosiologis peraturan perundang-undangan adalah landasan atau dasar yang berhubungan dengan realitas yang hidup dalam masyarakat.⁶³ Dengan kata lain Landasan Sosiologis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan, bahwa peraturan yang dibuat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek. Penyusunan Peraturan Daerah tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal didasarkan pada kondisi empiris yang terjadi di Kota Salatiga yang telah berkembang menjadi daerah industri di Jawa Tengah. Kondisi yang demikian membuka peluang terjadinya migrasi tenaga kerja dari daerah sekitar.

Selain itu, permasalahan pengangguran menjadi isu yang harus dihadapi oleh seluruh pemerintah daerah termasuk pemerintah Kota Salatiga. Salah satu ukuran keberhasilan penyelenggaraan pemerintah adalah dalam hal kemampuan mengurangi tingkat pengangguran. Saat ini (data tahun 2018) jumlah penduduk Salatiga yang masih menganggur berjumlah kurang lebih 5.000 orang atau sekitar 4,3% dari total jumlah penduduk Salatiga.⁶⁴ Data historis jumlah pengangguran terbuka di kota Salatiga menurut jenjang pendidikan mengalami fluktuasi seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1. Penganggur Terbuka di Kota Salatiga Menurut Pendidikan Tahun 2011 s/d 2017

Pendidikan	2011	2012	2013	2014	2015	2017
SD	742	1.285	392	393	471	624
SMTp	1.522	1.120	1.289	1.526	254	676
SMU	967	819	1.898	676	1.761	315
SMK	1.432	1.465	1.736	1.328	2.306	1.752
DIPLOMA	335	685	548		368	208

⁶³ Senastri, N. M., & Suryani, L. (2018). Fungsi Naskah Akademik (NA) Dalam Pembentukan Rancangan Peraturan Daerah. . Kertha Wicaksana, 12(1), 38-45.

⁶⁴ Setiawan. (2018, September 6). [jateng.tribunnews.com](http://jateng.tribunnews.com/2018/09/06/ini-pekerjaan-rutin-dispernaker-salatiga-kurangi-pengangguran). Retrieved Oktober 2018, 10, from <http://jateng.tribunnews.com/2018/09/06/ini-pekerjaan-rutin-dispernaker-salatiga-kurangi-pengangguran>

I/II/III/AKADEMI						
UNIVERSITAS	732	626	0	196	634	580
JUMLAH	5.730	6.000	5.863	4.119	5.794	4.155

Sumber: BPS Sakernas Agustus Tahun 2011-2017, diolah Pusdatinaker

Tabel 4.1 menunjukkan jumlah penganggur terbuka dengan tingkat pendidikan Sekolah Menengah (SMU dan SMK) ke bawah (SMP dan SD) memberikan kontribusi besar dalam pembentukan tingkat pengangguran di Kota Salatiga. Hal yang menarik adalah dominasi lulusan SMK yang masih menjadi penganggur. Lulusan SMK yang diharapkan dapat langsung berpartisipasi dalam dunia kerja karena berfokus pada keterampilan kerja bidang tertentu masih belum tersalur secara efektif. Beberapa kemungkinan seperti pilihan jurusan yang tidak *match* dengan kebutuhan dunia kerja, lembaga penyalur tenaga kerja yang belum efektif dalam menyalurkan tenaga kerja, dan/atau persyaratan sertifikasi kompetensi bagi lulusan SMK yang masih belum dapat diakses secara merata oleh seluruh lulusan SMK. Kajian lebih lanjut dibutuhkan dan peran pemerintah Kota Salatiga signifikan untuk mengintervensi penyaluran calon tenaga kerja khususnya dari lulusan SMK melalui Peraturan Daerah tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal.

Peraturan Daerah tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal bertujuan untuk memberikan dasar/legitimasi bagi pemerintah Kota Salatiga untuk mengatasi permasalahan Tenaga Kerja Lokal di Kota Salatiga, termasuk mendorong pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal oleh perusahaan berstatus badan hukum dan unit-unit usaha di kota Salatiga yang kini harus menjadi prioritas dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja lokal. Pemberlakuan peraturan seperti perda tentang Tenaga Kerja Lokal secara ideal berdasarkan pada penerimaan masyarakat dan bukan berdasarkan pemaksaan

kekuasaan.⁶⁵ Oleh karena itu, pemangku kepentingan yang terkena dampak pemberlakuan Peraturan Daerah tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal hendaknya dilibatkan dalam proses penyusunan perda tersebut. Isu pengangguran merupakan isu kritis yang harus diselesaikan dan setiap pihak perlu terlibat dalam upaya mengatasi masalah tersebut melalui Peraturan Daerah tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal. Pemerintah Kota Salatiga perlu menjadi regulator sekaligus mediator untuk menyeimbangkan permintaan dan penawaran tenaga kerja di wilayah kota Salatiga. Pada satu sisi, pemerintah Kota Salatiga perlu mengakomodasi kebutuhan lapangan pekerjaan melalui pengkondisian industri untuk mengalokasikan kuota kesempatan kerja bagi penduduk Kota Salatiga. Di sisi yang lain, pemerintah Kota Salatiga juga perlu memastikan bahwa kebijakan/peraturan pemerintah Kota Salatiga tentang Tenaga Kerja Lokal berkontribusi positif bagi kinerja industri.

Tantangan penyerapan Tenaga Kerja Lokal hendaknya dapat dijawab secara bersama seluruh pemangku kepentingan dalam sistem ketenagakerjaan. Seluruh pemangku kepentingan berada dalam sebuah sistem yang terkait sehingga komitmen bersama akan menentukan efektifitas implementasi perda tenaga kerja lokal. Pemerintah berperan melakukan kegiatan pelaksanaan, monitoring dan evaluasi program pemberdayaan dan penempatan tenaga lokal. Peran industri penting dalam hal menyediakan kesempatan dan memberdayakan tenaga lokal dalam rangka memenuhi ketentuan yang berlaku. Di samping itu, industri juga berperan dalam penyediaan informasi yang akurat dan menjamin akuntabilitas pelaporan administratif penggunaan dan pemberdayaan tenaga kerja lokal. Selanjutnya, tenaga kerja lokal berperan penting dalam hal secara pro aktif mengembangkan kompetensi dan mencari peluang kesempatan kerja yang sesuai dengan kompetensinya.

⁶⁵ Senastri, N. M., & Suryani, L. (2018). Fungsi Naskah Akademik (NA) Dalam Pembentukan Rancangan Peraturan Daerah. . Kertha Wicaksana, 12(1), 38-45.

Di sisi lain masyarakat harus dilihat sebagai suatu sistem daripada bagian-bagian yang saling berhubungan satu sama lain. Setiap unsur berfungsi bukan demi kepentingannya sendiri tetapi demi berlangsungnya hidup dari sistem. Diibaratkan sebagaimana tangan atau kaki adalah merupakan unsur (sub sistem) di tubuh manusia (sebagai suatu organisme biologis) maka masyarakatpun (sebagai suatu sistem sosial) terdiri dari sub sistem yang memiliki fungsi khas bagi kelangsungan hidup masyarakat yang bersangkutan.⁶⁶ Dengan demikian hubungan antara pengusaha atau penanam modal dengan masyarakat di sekitar lokasi usahanya telah merupakan bagian-bagian dari suatu sistem masyarakat daerah di Kota Salatiga sehingga mereka harus saling membantu, saling melengkapi dan bekerja sama. Sebagai bagian integral dari masyarakat, perusahaan punya kewajiban dan juga kepentingan untuk menjaga ketertiban dan keteraturan sosial. Salah satu bentuk wujud paling nyata dari upaya menjaga ketertiban dan keteraturan sosial ini sebagai wujud dari tanggung jawab sosial perusahaan adalah dengan mematuhi peraturan hukum yang berlaku.⁶⁷

Berdasarkan argumentasi di atas maka warga Kota Salatiga harus diberi ruang agar mendapatkan prioritas pekerjaan pada perusahaan-perusahaan yang berdiri dan beroperasi di Kota Salatiga. Apalagi sekarang bersamaan dengan diberlakukannya pasar bebas, dimana bukan hanya tenaga kerja luar daerah saja akan tetapi tenaga kerja asing juga dapat dengan mudah masuk dan bekerja pada perusahaan yang berdiri dan beroperasi di Kota Salatiga. Oleh karena itu pemerintah diharapkan dapat memberikan payung hukum pada Tenaga Kerja Lokal untuk melindungi masyarakat Kota Salatiga.

⁶⁶ Wirutomo, P. (2015). Sistem Sosial Indonesia. Jakarta: UI Pers.

⁶⁷ Keraf, S. (1998). Etika Bisnis - Tuntutan Dan Relevansinya . Yogyakarta: Kanisius.

C. LANDASAN YURIDIS

Hukum yang berlaku dan diberlakukan di suatu Negara pada dasarnya terangkai sebagai tata hukum dan sistem hukum. Tata hukum dan sistem hukum menuntut bahwa unsur-unsur penopangnya memiliki koherensi, sehingga ada harmonisasi dan sesedikit mungkin memunculkan antinomi. Dalam rangka untuk memelihara harmonisasi, setiap peraturan perundang-undangan harus diposisikan dalam konstelasi peraturan baik secara sinkronik (dalam garis lurus antara peraturan yang derajadnya lebih tinggi) maupun secara diakronik (dalam garis mendatar antara peraturan yang derajadnya sama tetapi memiliki keterkaitan makna dan isi sebagai aturan yang bersifat khusus dan aturan yang bersifat umum).

Perda yang dirancang oleh Pemerintah Kota Salatiga yaitu Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal pun harus diletakkan dalam konstelasi peraturan perundang-undangan sebagai suatu tata hukum dan system hukum. Itu semua, sejatinya dimuarakan agar perda Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal yang berasal dari kota Salatiga memiliki landasan keberlakuan secara yuridis.

Dari optik ini, berbagai peraturan perundang-undangan yang harus dikaji dalam penyusunan perda Perlindungan dan Pengawasan TKI yang berasal dari kota Salatiga agar tercipta koherensi baik secara sinkronik maupun diakronik antara lain adalah :

1. UUD NRI Tahun 1945;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan;
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 ttentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*);

4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 111 Mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan;
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
6. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
8. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 Pengesahan *The International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya);
9. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja.
11. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
12. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laporan Lowongan Pekerjaan di Perusahaan;
13. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja;
14. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laporan Lowongan Pekerjaan;
15. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 203/MEN/1999 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam Negeri.

BAB V

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

Secara umum, Naskah Akademik pada akhirnya berfungsi untuk mengarahkan ruang lingkup materi muatan suatu peraturan perundang-undangan, dalam hal ini adalah Rancangan Peraturan Daerah Kota Salatiga tentang Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Lokal yang akan dibentuk. Hamid Attamimi adalah ilmuwan hukum yang secara akademik melakukan kajian terhadap materi muatan peraturan perundang-undangan. Dalam artikelnya berjudul “Materi Muatan Peraturan Perundang-Undangan” di Jurnal Hukum dan Pembangunan, volume 15 (tahun 1995) mengatakan : ⁶⁸

Mengenali berbagai jenis dan bentuk peraturan perundang-undangan, memahami tataurutan atau tata susunannya, dan memahami proses pembentukannya rasanya tidak terlalu sulit, tetapi mengetahui dengan baik materi mana yang harus di muat dalam masing-masing jenis peraturan perundang-undangan terasa tidak mudah. Ilmu hukum tatanegara sudah lama menyoroti pengertian peraturan perundang-undangan, baik dalam arti formal maupun dalam arti material, menyoroti kedudukannya, kekuatan berlakunya dan lain-lainnya serta apa saja yang termasuk dalam pengertian undang-undang dalam arti material. Juga ilmu hukum tata usaha negara telah jauh mempersoalkan kaedah-kaedah bagi teknik dan proses pembentukan berbagai jenis peraturan perundang-undangan. Namun demikian, keduanya belum menyinggung secara mendalam dan membiarkannya tanpa kejernihan mengenai masalah materi muatan peraturan yang semestinya di muat dalam tiap-tiap jenis peraturan perundang-undangan.

Menurut Hamid Attamimi, semua materi dapat menjadi materi muatan undang-undang kecuali bila undang-undang tidak berkehendak mengaturnya atau menetapkan. ⁶⁹ Kita mengetahui bahwa UUD 1945 tidak menyebutkan apa yang menjadi materi muatan Undang-undang,

⁶⁸ Hamid Attamimi, Materi Muatan Peraturan Perundang-Undangan, dalam Jurnal Hukum dan Pembangunan, Vol. 15 (1985).

⁶⁹ A.Hamid S Attamimi, *Materi Muatan Peraturan Pemerintah Perundang-undangan*, Majelis Hukum dan Pembangunan, Jakarta, 1979.

tetapi di dalamnya ada petunjuk-petunjuk yang dapat kita pakai untuk mencarinya. Untuk menemukan materi muatan Undang-undang, kita dapat menggunakan tiga pedoman, yaitu:

1. Dari ketentuan dalam Batang Tubuh UUD 1945.
2. Berdasarkan wawasan Negara berdasar atas hukum (*Rechtsstaat*).
3. Berdasarkan wawasan pemerintahan berdasarkan sistem Konstitusional (Konstitusionalisme).

Rosjidi Ranga Widjaja menyatakan yang dimaksud dengan isi kandungan atau substansi yang dimuat dalam undang-undang khususnya dan peraturan perundang-undangan pada umumnya.⁷⁰ Dengan demikian istilah materi muatan tidak hanya digunakan dalam membicarakan undang-undang melainkan semua peraturan perundang-undangan.

Dalam Bab ini, sebelum menguraikan ruang lingkup materi muatan, dirumuskan sasaran yang akan diwujudkan, arah dan jangkauan pengaturan. Materi didasarkan pada ulasan yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya.

A. JANGKAUAN MATERI MUATAN

Sasaran pengaturan Rancangan Peraturan Daerah tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal adalah, memberikan dasar hukum dalam pelaksanaan Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan dunia usaha serta dapat menyelesaikan masalah Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal secara adil, cepat, terbuka, dan efektif.

⁷⁰ Rosjidi Ranga Widjaja, Pengantar Ilmu Perundang-undangan Indonesia, Mandar Maju, Bandung, 1998, hal. 53.

B. ARAH PENGATURAN MATERI MUATAN

Arah pengaturan dalam Perda Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal adalah untuk memberi landasan pengaturan terhadap bagaimana konsep perlindungan Tenaga Kerja Lokal dan bagaimana perlindungan yang diperlukan terhadap tenaga kerja lokal. Dengan pengaturan ini, Tenaga Kerja Lokal di Kota Salatiga pada akhirnya bukan hanya terlindungi tetapi juga diatur dalam konteks hukum ketenagakerjaan yang responsif.

C. RUANG LINGKUP MATERI MUATAN

Ruang lingkup yang hendak diatur dalam Perda Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal mencakup pokok-pokok substansi sebagai berikut :

1. Ketentuan Umum

Ketentuan umum memuat rumusan akademik mengenai pengertian istilah, dan frasa yang dianggap penting untuk memahami Peraturan Daerah ini, agar tidak menimbulkan ambiguitas;

2. Asas, Maksud dan Tujuan

Pada bagian ini menetapkan berbagai asas hukum yang menjadi sumber dirumuskannya norma atau kaidah yang bertali-temali dengan perlindungan dan pengawasan terhadap tenaga kerja lokal. Selain itu, juga dirumuskan maksud dan tujuan dari dikeluarkannya peraturan daerah ini.

3. Pelaporan Lowongan Kerja

Pada bagian ini diatur kewajiban perusahaan untuk membuat laporan kebutuhan tenaga kerja kepada OPD. Pelaporan lowongan pekerjaan diperlukan untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja lokal.

4. Perluasan Kesempatan Kerja dan Pemberdayaan TKL

Pada bagian ini mengatur upaya secara normative yang seharusnya dilakukan oleh Pemerintah Kota Salatiga untuk

memperluas kesempatan kerja, sebagai upaya untuk memperkecil pengangguran terbuka di Kota Salatiga. Selain itu, juga diatur mengenai pemberdayaan TKL guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia TKL itu sendiri.

5. Tenaga Kerja Lokal

Bagian ini menjelaskan ruang lingkup yang disebut tenaga kerja lokal.

6. Perencanaan

Pada bagian ini diatur perencanaan yang harus dilakukan oleh Pemerintah Kota Salatiga dalam rangka melakukan Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal.

7. Pendaftaran dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Bagian ini mengatur mengenai pendaftaran dan penempatan Tenaga Kerja Lokal yang terbagi dalam dua hal pokok yakni:

- a. Pendaftaran Pencari Kerja
- b. Penempatan Tenaga Kerja Lokal

8. Balai Latihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

Sebagai bagian dari proses pemberdayaan tenaga kerja lokal, maka perlu diatur hal-hal yang terkait dengan balai latihan kerja baik yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah maupun swasta sebagai sarana untuk menunjang proses tersebut. Terdapat dua hal pokok yakni:

- a. Pelatihan
- b. Pemagangan

9. Perlindungan Tenaga Kerja Lokal

Bagian ini akan mengatur mengenai ketentuan-ketentuan pokok mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja lokal.

10. Monitoring dan Evaluasi

Sebagai bagian dari upaya memaksimalkan sumber daya manusia tenaga kerja lokal, maka pengaturan mengenai monitoring dan evaluasi dirancang dengan sistematis.

11. Partisipasi Masyarakat

Bagian ini menekankan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan perlindungan dan perlindungan TKL.

12. Sanksi

13. Ketentuan Peralihan

14. Ketentuan Penutup

BAB VI

PENUTUP

A. SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya:

1. UUD NRI Tahun 1945 mengatur bahwa setiap warga negara pada dasarnya memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak serta hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
2. Negara sebagai *the obligation holder* memiliki kewajiban untuk menghargai, melindungi, dan memenuhi hak asasi manusia warga negara. Dalam hal ini, termasuk di bidang ketenagakerjaan.
3. Masalah yang muncul di masyarakat adalah kebutuhan akan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Lokal ditunjukkan dengan praktik empiris yang menunjukkan bahwa tingkat penyerapan Tenaga Kerja Lokal di kota Salatiga sangat rendah. Hal ini menyebabkan Tenaga Kerja Lokal memiliki posisi lemah sehingga menjadi subyek yang perlu dilindungi oleh negara.
4. Sebagai bentuk pemenuhan terhadap perlindungan dan pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di kota Salatiga, Pemerintah Kota Salatiga memerlukan dasar hukum pada tingkat Peraturan Daerah untuk mengatur usaha perlindungan dan pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di kota Salatiga.

B. REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan di atas, rekomendasi yang dapat diberikan kepada Pemerintah Kota Salatiga adalah perlunya penyusunan Peraturan Daerah yang mengatur tentang perlindungan serta pemberdayaan terhadap Tenaga Kerja Lokal di kota Salatiga.

DAFTAR PUSTAKA

Buku/Jurnal

- Afandi, M. I., & Warjio, W. (2016). Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Asahan Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Pajak Daerah Dalam Pencapaian Target Pajak Bumi Dan Bangunan Perdesaan Dan Perkotaan (Studi Deskriptif Di Kelurahan Bunut Barat Kecamatan Kota Kisaran Barat). *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 5(2).
- BPS, K. S. (2018). *Kota Salatiga Dalam Angka (2018)*. Salatiga: BPS Kota Salatiga.
- Jones, C. O. (1996). *Pengantar Kebijakan Publik (Public Policy) Terjemahan Ricky Ismanto*,. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Keraf, S. (1998). *Etika Bisnis - Tuntutan Dan Relevansinya* . Yogyakarta: Kanisius.
- Lintjewas, O., Tulusan, F., & Egetan, M. (2016). Evaluasi Kebijakan Pemberian Bantuan Pengembangan Usaha Mina Perdesaan di Kabupaten Minahasa Selatan. . *JURNAL ILMIAH SOCIETY*, 2(20). .
- Ramdhani, A., & Ramdhani, M. A. (2017). Konsep Umum Pelaksanaan Kebijakan Publik. *Jurnal Publik*, 11(1), 1-12.
- Riauni, M. (2014). Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru Tahun 2012-2013. . *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau* 1(2)., 1-10.
- Rosyidah, D. L. (2018, Agustus 2). *Jateng.Tribun.com*. Retrieved Oktober 2018, 10, from (<http://jateng.tribunnews.com/2018/08/02/belasan-ribu-tenaga-kerja-asing-banjiri-jawa-tengah-ini-detailnya>).
- Senastri, N. M., & Suryani, L. (2018). Fungsi Naskah Akademik (NA) Dalam Pembentukan Rancangan Peraturan Daerah. . *Kertha Wicaksana*, 12(1), 38-45.
- Setiawan. (2018, September 6). *jateng.tribunnews.com*. Retrieved Oktober 2018, 10, from <http://jateng.tribunnews.com/2018/09/06/ini-pekerjaan-rutin-dispernaker-salatiga-kurangi-pengangguran>
- Setiawan, D. (2017, Oktober 1). *jateng.tribunnews.com*. Retrieved 10 Oktober, 2018, from <http://jateng.tribunnews.com/2017/10/01/angka-pengangguran-capai-6000-orang-ini-yang-akan-dilakukan-pemkot-sa>
- Wahyudi, A. (2016). Implementasi Rencana Strategis Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam Upaya pengembangan badan usaha

milik Desa di Kabupaten Kotawaringin Barat. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 2(2), 1-11.

Wardhani, A. P., Hasiholan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). . PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang).. . *Journal of Management*, 2(2).

Wirutomo, P. (2015). *Sistem Sosial Indonesia*. Jakarta: UI Pers.

Peraturan Perundang-Undangan

UUD NRI Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 ttentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 111 Mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 Pengesahan *The International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja.

Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan di Perusahaan;

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja

LAMPIRAN

- **RANCANGAN PERATURAN DAERAH KOTA SALATIGA TENTANG
PERLINDUNGAN DAN PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA LOKAL**



PROVINSI JAWA TENGAH
WALIKOTA SALATIGA
PERATURAN DAERAH KOTA SALATIGA
NOMOR ... TAHUN
TENTANG
PERLINDUNGAN DAN PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA LOKAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
WALIKOTA SALATIGA,

Menimbang: a. bahwa tenaga kerja memiliki peran strategis dalam proses pembangunan, oleh karena itu perlu mendapat perlindungan dan pemberdayaan dalam rangka mewujudkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja, serta mewujudkan masyarakat adil dan makmur baik secara material maupun secara spiritual;

b. bahwa posisi geografis Kota Salatiga yang merupakan daerah pengembangan industri di Jawa Tengah telah menjadikan Kota Salatiga sebagai daerah tujuan pencari

- kerja, yang mengakibatkan terjadinya migrasi tenaga kerja dari daerah sekitarnya;
- c. bahwa pertumbuhan industri di Kota Salatiga nyatanya kurang mendorong pemanfaatan tenaga kerja lokal oleh perusahaan berstatus badan hukum dan unit-unit usaha di kota Salatiga;
 - d. bahwa pengaturan perlindungan dan pemberdayaan tenaga kerja lokal diharapkan dapat lebih mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja lokal untuk mengurangi tingkat kemiskinan dan terciptanya kemakmuran dalam masyarakat;
 - e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal.

- Mengingat:
- 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
 - 3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 - 4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
 - 5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);

6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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);
7. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan di Perusahaan.

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA SALATIGA

Dan

WALIKOTA SALATIGA

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :PERATURAN DAERAH TENTANG PERLINDUNGAN DAN
PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA LOKAL

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Salatiga.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Salatiga.
3. Walikota adalah Walikota Salatiga.

4. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut OPD adalah Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi urusan ketenagakerjaan.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
6. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
7. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Pemberi Kerja adalah orang perorangan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pengusaha adalah:
 - a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Kota Salatiga mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b diatas.
10. Perusahaan adalah:
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orangperseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upahatau imbalan dalam bentuk lain.

11. Tenaga Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat TKL adalah setiap angkatan kerja yang memiliki Kartu AK/I, berdomisili di Daerah yang dibuktikan dengan Kartu Keluarga dan/atau Kartu Tanda Penduduk.
12. Pencari Kerja adalah tenaga kerja baik yang menganggur maupun yang masih bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan yang terdaftar pada OPD.
13. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
14. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah fasilitas milik Pemerintah Daerah untuk melaksanakan pemberdayaan tenaga kerja lokal dalam bentuk pemberian pendidikan dan pelatihan kerja.
15. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPKS adalah lembaga pelatihan kerja yang memiliki izin serta terdaftar pada OPD.
16. Perlindungan TKL adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan TKL dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
17. Pemberdayaan TKL adalah setiap upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan TKL, baik dari sisi pengetahuan, ketrampilan dan sikap sehingga TKL mampu meningkatkan kesejahteraannya.
18. Pelaporan lowongan kerja adalah penyampaian informasi rencana perekrutan Tenaga Kerja oleh Perusahaan kepada OPD.
19. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
20. Penempatan tenaga kerja adalah suatu mekanisme pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya baik untuk sementara waktu maupun

- tetap dalam suatu hubungan kerja maupun usaha mandiri serta pelayanan kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.
21. Informasi lowongan kerja adalah informasi yang nama dan alamat pemberi kerja, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, jenis pekerjaan dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan ketrampilan/keahlian, pengalaman, dan syarat-syarat lain yang dipandang perlu.
 22. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja padattingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
 23. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
 24. Perjanjian kerja adalah perjanjian antar pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
 25. Kartu AK/I yang selanjutnya disingkat AK/I adalah kartu tanda bukti bahwa pencari kerja telah mendaftarkan diri pada OPD.
 26. Sertifikat Balai Latihan Kerja dan Sertifikat Balai Latihan Kerja Swasta adalah sertifikat pelatihan yang diterbitkan oleh penyelenggara dan disahkan oleh OPD yang membidangi ketenagakerjaan.
 27. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Salatiga.

BAB II ASAS, MAKSUD DAN TUJUAN

Bagian Kesatu Asas

Pasal 2

Perlindungan dan Pemberdayaan TKL diselenggarakan berdasarkan asas:

- a. perlindungan;
- b. keterbukaan;
- c. keadilan;
- d. kepastian hukum;
- e. manfaat;
- f. efisiensi; dan
- g. akuntabilitas.

Bagian Kedua

Maksud Pasal 3

Pengaturan tentang Perlindungan dan Pemberdayaan TKL bermaksud melindungi dan memberdayakan TKL dengan:

- a. memberikan perlindungan untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan, keterampilan, minat dan bakat yang dimilikinya;
- b. menciptakan iklim berusaha yang kondusif melalui harmonisasi hubungan Perusahaan dengan pekerja dan/atau serikat pekerja;
- c. membantu Perusahaan dalam melakukan perencanaan rekrutmen TKL;
- d. meningkatkan kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam rangka meningkatkan produktivitas;

- e. melaksanakan pemberdayaan dan pengawasan secara terpadu berkesinambungan untuk menjamin penegakan hukum ketenagakerjaan guna mendorong terciptanya iklim investasi yang kondusif.

Bagian Ketiga Tujuan

Pasal 4

Pengaturan tentang Perlindungan dan Pemberdayaan TKL bertujuan:

- a. Memberikan perlindungan terhadap TKL untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan, ketrampilan, minat dan bakat yang dimilikinya.
- b. Mengembangkan dan memberdayakan kemampuan TKL agar memiliki kapasitas dan kapabilitas yang memadai sehingga mampu bersaing dengan tenaga kerja dari daerah lain.
- c. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta kompetensi TKL dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja.
- d. Menciptakan iklim berusaha yang kondusif dan mutualistik melalui hubungan yang harmonis antara Perusahaan dengan masyarakat sekitar.
- e. Membantu Pengusaha dalam rangka melakukan perencanaan rekrutmen tenaga kerja.

BAB III RUANG LINGKUP PENGATURAN

Pasal 5

Ruang lingkup pengaturan Perlindungan dan Pemberdayaan TKL mencakup:

- a. Pelaporan lowongan kerja;

- b. Perluasan kesempatan kerja dan pemberdayaan TKL;
- c. TKL;
- d. Perencanaan;
- e. Pendaftaran dan Penempatan TKL;
- f. BLK dan LPKS;
- g. Perlindungan TKL; dan
- h. Monitoring dan Evaluasi.

BAB IV PELAPORAN LOWONGAN KERJA

Pasal 6

- (1) Perusahaan berstatus badan hukum yang berdomisili dan/atau melakukan kegiatan usaha di Daerah wajib melaporkan kepada OPD tentang rencana perekrutan Tenaga Kerja.
- (2) Laporan rencana perekrutan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit mencakup informasi tentang:
 - a. Nama dan alamat Pemberi Kerja;
 - b. Jumlah Tenaga Kerja yang dibutuhkan;
 - c. Jenis pekerjaan dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, ketrampilan/keahlian, pengalaman, dan syarat-syarat lain yang dipandang perlu.
- (3) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilakukan paling sedikit 1 (satu) tahun sekali.

Pasal 7

OPD wajib mengumumkan informasi lowongan kerja pada tempat-tempat dan/atau media yang dipandang strategis agar informasi tersebut dapat diakses dengan mudah oleh para pencari kerja.

BAB IV PERLUASAN KESEMPATAN KERJA DAN PEMBERDAYAAN TKL

Pasal 8

Pemerintah Daerah memfasilitasi perluasan kesempatan kerja dan pemberdayaan TKL melalui:

- a. pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja;
- b. bimbingan teknis kewirausahaan;
- c. pemberian kerja sementara;
- d. pemagangan;
- e. bimbingan teknis teknologi tepat guna;
- f. fasilitas lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah bersama dengan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) melakukan perluasan kesempatan kerja.
- (2) Perluasan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan-kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan setiap potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan teknologi tepat guna yang tersedia.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan teknologi tepat guna, penciptaan wirausaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Pemerintah Daerah memberikan fasilitas terhadap penciptaan dan perluasan kesempatan kerja.

BAB V TKL

Pasal 10

- (1) Pemerintah Daerah memberikan perlindungan dan melakukan pemberdayaan terhadap TKL.
- (2) TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelompokkan berdasarkan zona menjadi:
 - a. TKL Wilayah Lingkaran I yaitu TKL yang bertempat tinggal dalam wilayah kelurahan dimana lokasi perusahaan berstatus badan hukum berada;
 - b. TKL Wilayah Lingkaran II yaitu TKL yang bertempat tinggal dalam kecamatan dimana lokasi perusahaan berstatus badan hukum berada;
 - c. TKL Wilayah Lingkaran III yaitu TKL yang bertempat tinggal dalam wilayah Kota Salatiga dimana lokasi perusahaan berstatus badan hukum berada
- (3) Prioritas penyerapan TKL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota.

BAB VI PERENCANAAN

Pasal 11

- (1) Dalam rangka pelaksanaan penempatan tenaga kerja secara umum, Pemerintah Daerah menyusun perencanaan perlindungan dan pemberdayaan TKL.
- (2) Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
 - a. perencanaan perlindungan TKL;
 - b. perencanaan pelatihan pemagangan dan peningkatan produktifitas;
 - c. perencanaan penyelenggaraan kesehatan dan keselamatan kerja;

- d. perencanaan pengembangan sumber daya manusia melalui pembinaan ketenagakerjaan;
- e. perencanaan sistem monitoring dan evaluasi terhadap proses pembinaan dan pengembangan TKL; dan
- f. perencanaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

BAB VII

PENDAFTARAN DAN PENEMPATAN TKL

Pasal 12

- (1) Setiap TKL mempunyai hak yang sama dalam memperoleh pelayanan untuk mendapatkan pekerjaan.
- (2) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pemberian informasi lowongan kerja, pendaftaran pencari kerja, bimbingan dan penyuluhan jabatan, pelatihan untuk penempatan serta tindak lanjut penempatan kerja.

Bagian Kesatu

Pendaftaran Pencari Kerja

Pasal 13

- (1) Setiap TKL yang memerlukan pelayanan penempatan kerja harus mendaftarkan diri pada OPD untuk memperoleh Kartu Tanda Pendaftaran Pencari Kerja atau AK-I.
- (2) Persyaratan untuk memperoleh Kartu Tanda Pendaftaran Pencari Kerja atau AK-I sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. memiliki Kartu Tanda Penduduk Daerah;
 - b. fotokopi ijazah, surat pengalaman kerja bagi telah pernah bekerja, sertifikat keterampilan atau kecakapan tertentu.

- (3) Prosedur dan tata cara pendaftaran untuk memperoleh Kartu Tanda Pendaftaran Pencari Kerja atau AK-I mengacu pada ketentuan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Bagian Kedua Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Pasal 14

- (1) Dalam rangka penempatan Tenaga Kerja, Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) wajib mengutamakan penerimaan TKL sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.
- (2) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menyampaikan informasi lowongan kerja kepada OPD.
- (3) Prosedur dan kriteria penerimaan TKL oleh Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:
 - a. tenaga kerja yang bersangkutan adalah penduduk daerah yang dibuktikan dengan bukti kependudukan yang sah, atau berasal dari Daerah yang dibuktikan dengan bukti kependudukan Kartu Keluarga yang berdomisili di Daerah.
 - b. tenaga kerja yang bersangkutan terdaftar pada OPD sebagai pencari kerja atau memiliki Kartu Tanda Pendaftaran Pencari Kerja atau AK- I.

Pasal 15

- (1) Dalam rangka penempatan TKL, Perusahaan harus mengutamakan TKL sesuai dengan kualifikasi kebutuhan tenaga kerja.
- (2) Sepanjang kualifikasi kebutuhan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terpenuhi oleh TKL, Perusahaan wajib mengutamakan penyerapan TKL sesuai dengan keurutan zona sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2).

BAB VIII

BLK DAN LPKS

Bagian Kesatu Umum

Pasal 16

- (1) Pemerintah Daerah membentuk BLK.
- (2) Masyarakat dapat membentuk LPKS.
- (3) Pembentukan BLK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Pasal 17

- (1) Pemerintah Daerah bersama-sama dengan Asosiasi Pengusaha dan/atau Pengusaha, mengembangkan dan menyelenggarakan pemberdayaan TKL melalui BLK dan/atau LPKS.
- (2) Pemerintah Daerah mendukung penyelenggaraan LPKS dari sisi teknis dan pembiayaan melalui APBD.
- (3) Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dengan kualifikasi khusus dapat memberikan kurikulum, bahan ajar dan/atau tenaga pelatih kepada BLK dan/atau LPKS.
- (4) Ketentuan lebih lanjut tentang penyelenggaraan dan pemberdayaan BLK dan/atau LPKS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) diatur dalam Peraturan Walikota.

Bagian Kedua Pelatihan

Pasal 18

- (1) TKL berhak meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan

kerja.

- (2) Pemerintah Daerah dan Pengusaha wajib meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi TKL melalui pelatihan kerja.

Pasal 19

- (1) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) diselenggarakan oleh BLK dan/atau LPKS.
- (2) Dalam pelaksanaan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah dapat bekerjasama dengan LPKS, sekolah kejuruan baik negeri maupun swasta.

Pasal 20

- (1) TKL yang telah mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 berhak memperoleh sertifikat pelatihan kerja dan/atau sertifikat kompetensi.
- (2) Sertifikat pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikeluarkan oleh BLK atau LPKS atau sekolah kejuruan baik negeri maupun swasta.
- (3) Sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi setelah melalui uji kompetensi.

Bagian Ketiga

Pemagangan

Pasal 21

- (1) Dalam rangka menyiapkan dan meningkatkan ketrampilan TKL, setiap Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) wajib menerima pemagangan.

- (2) Peserta magang wajib mematuhi persyaratan, keselamatan kerja dan segala bentuk peraturan yang berlaku di Perusahaan.
- (3) Selama proses pemagangan berlangsung, Perusahaan wajib memberikan kesejahteraan minimal.
- (4) Peserta magang berhak memperoleh sertifikat dan/atau surat keterangan sebagai bukti telah mengikuti pemagangan yang dikeluarkan oleh Perusahaan.
- (5) Peserta magang dibebaskan dari segala bentuk pungutan biaya.

BAB X PERLINDUNGAN TKL

Pasal 22

- (1) Setiap TKL berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan kerja dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia dan nilai-nilai agama sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Selain bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Perusahaan wajib untuk :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi pada jam kerja, sesuai dengan standar kesehatan nasional;
 - b. menyediakan fasilitas antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari;
 - c. melakukan pemeriksaan kesehatan rutin bagi setiap pekerja minimal 1 (satu) tahun sekali.

Pasal 23

- (1) Dalam hal pekerjaan yang dilaksanakan tanpa hari libur atau waktu istirahat mingguan, Perusahaan wajib menerapkan sistem pergantian pekerja sebanyak-banyaknya tiga (3) *shift* pada setiap hari kerja.

- (2) Pengaturan perputaran *shift* kerja TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sebanyak-banyaknya tiap 3 (tiga) hari.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi pekerja harian.

Pasal 24

Perusahaan wajib memberi kesempatan bagi TKL untuk merayakan Hari Buruh.

Pasal 25

- (1) Perusahaan wajib menetapkan waktu terima upah pekerja harian lepas dan pekerja konstruksi bangunan, paling lambat 6 (enam) hari sejak dimulainya pekerjaan.
- (2) Perusahaan wajib menetapkan waktu terima upah pekerja harian lepas dan pekerja konstruksi bangunan, paling lama 15 (lima belas) hari sejak dimulainya pekerjaan, apabila jenis pekerjaan pemborongan yang pencairan dananya melalui sistem termin.
- (3) Dalam hal diminta, Perusahaan wajib memberikan upah panjar kepada pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) setiap hari sebesar 50 % (lima puluh persen) dari besaran upah per hari.

Pasal 26

- (1) Dalam hal terdapat tuntutan berkaitan dengan kekurangan pembayaran upah, TKL dan Pengusaha wajib menghitung kekurangannya dan melaporkan hasil hitungan tersebut ke OPD.
- (2) Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan melakukan pengecekan.
- (3) Dalam hal pengecekan sebagaimana pada ayat (2) benar terjadi perbedaan perhitungan, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan membuat

penetapan hasil perhitungan.

BAB XI MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 27

- (1) Dalam rangka pembinaan dan pengembangan TKL, OPD melakukan monitoring dan evaluasi.
- (2) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dibantu oleh Tim, yang unsur keanggotaan berasal dari:
 - a. perwakilan Perusahaan;
 - b. perwakilan serikat pekerja atau pekerja; dan
 - c. akademisi yang memiliki keahlian dalam bidang ketenagakerjaan.
- (3) Hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Walikota sebagai dasar pertimbangan perumusan kebijakan.
- (4) Tugas pokok, fungsi dan mekanisme kerja Tim Monitoring dan Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota.
- (5) Biaya yang timbul dari kegiatan monitoring dan evaluasi dibebankan pada APBD.

BAB XII PARTISIPASI MASYARAKAT

Pasal 28

- (1) Masyarakat dapat berpartisipasi dalam perlindungan dan pemberdayaan terhadap TKL.
- (2) Partisipasi masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh orang-perseorangan, komunitas atau badan hukum.

BAB XIII

SANKSI

Pasal 29

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan Pasal 21 ayat (2) diancam dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda sebesar-besarnya Rp.5.000.000 (lima juta rupiah).
- (2) Pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan Pasal 6 ayat (1), Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 21 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 22 ayat (2), Pasal 23 ayat (1), Pasal 24, Pasal 25 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dikenakan sanksi administratif.
- (3) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. pembekuan kegiatan usaha;
 - d. pembatalan persetujuan;
 - e. pembatalan pendaftaran;
 - f. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - g. pencabutan izin.

BAB XIV

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 30

Semua perizinan dan pengesahan di bidang ketenagakerjaan yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin yang bersangkutan.

BAB XV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 31

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kota Salatiga.

Ditetapkan di Salatiga
pada tanggal 2019
WALIKOTA SALATIGA,

YULIANTO

Diundangkan di Salatiga
pada tanggal 2019

SEKRETARIS DAERAH
KOTA SALATIGA,

.....

LEMBARAN DAERAH KOTA SALATIGA TAHUN 2019 NOMOR ...

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KOTA SALATIGA

.....

Pembina Tingkat I
NIP.

NOREG PERATURAN DAERAH KOTA SALATIGA PROVINSI JAWA
TENGAH

PENJELASAN
PERATURAN DAERAH KOTA SALATIGA
NOMORTAHUN

TENTANG

PERLINDUNGAN DAN PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA LOKAL

I. UMUM

Pelaksanaan sebuah pemerintahan di daerah yang baik diukur dari upayanya dalam menciptakan kebijakan yang memiliki relevansi dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Tuntutan dan kebutuhan tersebut adalah jawaban atas permasalahan dan kondisi realitas kehidupan sehari-hari yang dialami.

Satu dari sekian banyak permasalahan yang dialami masyarakat adalah terkait kondisi ketenagakerjaan. Kehadiran dan peran pemerintah tentu sangat dibutuhkan sebagai bentuk tanggungjawab negara dalam upaya menyejahterakan rakyatnya. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Pasal 27 ayat (2) mengenai hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Selain itu permasalahan klasik dalam dunia ketenagakerjaan yang biasanya menjadi fokus pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah terkait kondisi ketenagakerjaan adalah masalah pengangguran. Pengangguran sering kali diakibatkan oleh tidak tersedianya lapangan kerja, tidak tersedianya akses terhadap lapangan kerja, atau tidak sebandingnya jumlah lapangan kerja yang tersedia dengan angka tenaga kerja yang selalu bertambah dari tahun ke tahun.

Hal lain yang dapat dijadikan indikator munculnya fenomena pengangguran adalah tingkat pendidikan dan keahlian. Bekal pendidikan ataupun keahlian para pencari kerja yang kurang memadai dalam memenuhi standar yang dibutuhkan, tak jarang menjadi alasan penolakan pengisian lowongan pekerjaan oleh perusahaan berstatus badan hukum. Hal ini disebabkan karena di Indonesia masih rendahnya akses masyarakat terhadap jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Faktor lainnya adalah masih belum memadainya keahlian yang dimiliki calon pekerja terkait jenis

lowongan pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan berstatus badan hukum.

Kota Salatiga sebagai salah satu kota yang sedang mengalami pertumbuhan industri wajib memiliki konsep kebijakan yang mampu memberdayakan warga lokal. Pembuatan kebijakan yang bertujuan memberdayakan warga lokal ini sebagai bentuk tanggungjawab pemerintah daerah terhadap kesejahteraan rakyatnya. Dengan demikian, Peraturan Daerah tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal ini diharapkan dapat mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja lokal supaya pada akhirnya dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat setempat.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud “asas perlindungan” adalah prinsip dasar yang menjamin pemenuhan hak TKL maupun calon TKL sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Huruf b

Yang dimaksud “asas keterbukaan” adalah prinsip dasar yang menjamin masyarakat, khususnya, para pemangku kepentingan untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diperlakukan secara diskriminatif.

Huruf c

Yang dimaksud “asas keadilan” adalah prinsip dasar yang menjamin setiap pemangku kepentingan tidak merugikan pihak lain dan memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya.

Huruf d

Yang dimaksud “asas kepastian hukum” adalah prinsip dasar yang menjamin setiap proses perlindungan terhadap TKL dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Huruf e

Yang dimaksud “asas manfaat” adalah prinsip dasar yang menjamin setiap kegiatan bersifat operasional dikelola untuk memberikan manfaat yang optimal.

Huruf f

Yang dimaksud “asas efisiensi” adalah prinsip dasar yang menjamin setiap sumberdaya yang tersedia digunakan secara bertanggungjawab.

Huruf g

Yang dimaksud “asas akuntabilitas” adalah prinsip dasar yang menjamin setiap perlindungan terhadap TKL dapat dipertanggungjawabkan kepada setiap pemangku kepentingan.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Yang dimaksud “tempat-tempat yang dipandang strategis” adalah papan pengumuman yang dimaksudkan untuk dibaca dan/atau diakses oleh masyarakat baik yang ditempatkan di tempat umum dan mudah dijangkau oleh masyarakat atau kantor-kantor pemerintahan. Sedangkan yang dimaksud “media yang dipandang strategis” antara lain meliputi media massa dan bentuk media sosial lainnya yang diperuntukkan untuk bagi masyarakat.

Pasal 8

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Pemberian kerja sementara adalah pemberian kerja dengan jangka waktu tertentu dan dimaksudkan untuk mengatasi keadaan yang bersifat temporer.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Pasal 9
Cukup jelas.

Pasal 10
Cukup jelas.

Pasal 11
Cukup jelas.

Pasal 12
Cukup jelas.

Pasal 13
Cukup jelas.

Pasal 14
Cukup jelas.

Pasal 15
Cukup jelas.

Pasal 16
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat(2)
Yang dimaksud dengan masyarakat adalah individu atau kelompok individu antara lain tetapi tidak terbatas pada Sekolah Menengah Kejuruan atau Perusahaan.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 17
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Yang dimaksud dengan sisi teknis antara lain adalah kurikulum, penyediaan tenaga pengajar, pengadaan fasilitas pelatihan.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 18
Cukup jelas.

Pasal 19
Cukup jelas.

Pasal 20
Cukup jelas.

Pasal 21
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Kesejahteraan minimal meliputi uang saku,
transportasi, dan makan.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.

Pasal 22
Cukup jelas.

Pasal 23
Cukup jelas.

Pasal 24
Cukup jelas.

Pasal 25
Cukup jelas.

Pasal 26
Cukup jelas.

Pasal 27
Cukup jelas.

Pasal 28
Cukup jelas.

Pasal 29
Cukup jelas.

Pasal 30
Cukup jelas.

Tambahan Lembaran Daerah Kota Salatiga Nomor



CoRRDev

Center for Regulation Reform for Development
Fakultas Ekonomika & Bisnis - Fakultas Hukum
Universitas Kristen Satya Wacana
Jl. Diponegoro 52-60 SALATIGA 50711 ; ☎ (0298) 321212 ext. 267