

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerjaan merupakan salah satu hak¹ konstitusional setiap warga Negara yang telah dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dimana ketentuan pasal tersebut menyatakan bahwa "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*".² Hal ini berarti bahwa selain mengakomodir hak dalam bekerja, pemerintah juga berkewajiban dalam melindungi hak setiap warga negara baik sebelum, saat ataupun setelah bekerja.

Adanya penjaminan tersebut merupakan konsekuensi atas konsep Negara kesejahteraan (*welfare state*)³ yang dianut oleh

¹ Hak merupakan sesuatu yang patut ada dan diupayakan bagi seorang individu karena tanpa itu kehidupan serta martabatnya sebagai manusia akan terancam.

² Wulan Mei Firina. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Dalam Transaksi Penjualan Koran Di Kota Batam*. Tesis Universitas Internasional Batam. 2015. Hlm. 3

³ *Welfare State* merupakan sistem pemerintahan dimana negara bertanggung jawab besar terhadap kesejahteraan warganya. *Welfare State* ditandai dengan tingginya peran negara dalam pembangunan kesejahteraan warganya. Menurut Miftachul Huda sebagaimana tertuang dalam Barber & Noble, *New American Encyclopedia*, *Welfare State* dijalankan oleh pemerintahan demokratis yang bertanggung jawab terhadap kesejahteraan rakyatnya. Program ini bertujuan untuk mengurangi penderitaan masyarakat seperti kemiskinan, pengangguran, gangguan kesehatan dan lain sebagainya. Oleh karena itu, suatu negara yang menerapkan *welfare state* mempunyai kebijakan publik yang bersifat pelayanan, bantuan, perlindungan atau pencegahan pada

Indonesia. Dimana kesejahteraan suatu negara difokuskan pada penyelenggaraan sistem perlindungan sosial (*social protection system*) bagi setiap orang sebagai wujud dari adanya hak kewarganegaraan (*right of citizenship*) serta sebagai suatu kewajiban negara (*state obligation*).

Tenaga kerja merupakan pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi, baik secara individu maupun secara kelompok. Sebagaimana kita ketahui bahwa jumlah sumberdaya tenaga kerja di Indonesia sangat melimpah. Indikasi ini dapat dilihat dari masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia pada tahun 2020 yang mencapai 6,68 juta orang.⁴ Hal ini salah satunya disebabkan oleh minimnya lapangan pekerjaan.⁵ Oleh karena itu, pembangunan dan pertumbuhan ekonomi harus ditingkatkan agar memberikan kesempatan yang luas bagi pencari kerja. Selain membuka lapangan pekerjaan, yang paling penting diperhatikan selanjutnya adalah memberikan perlindungan hukum, membina, serta mengarahkan tenaga kerja.

Tenaga Kerja yang dimaksudkan disini adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang

masalah sosial, Miftachul Huda, Pekerjaan Sosial dan Kesejahteraan Sosial, Sebuah Pengantar, Pustaka Pelajar : Yogyakarta, 2009, hlm. 73.

⁴ Diakses melalui [hppts://www.bps.go.id](https://www.bps.go.id) diakses pada tanggal 24 Februari 2020.

⁵ Febri Handayani dan Lysa Angrayni. *Problematika Ketenagakerjaan di Kota Batam Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Hukum Respublica, Vol.16.No.2 Tahun 2017, hlm. 267.

dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sebagaimana telah didefinisikan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁶

Sejak beberapa tahun terakhir, pemerintah terus berupaya melakukan peningkatan terhadap pembangunan ketenagakerjaan yang pada hakikatnya bertujuan untuk memberdayakan serta mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja. Hal tersebut seyogianya dilaksanakan dalam rangka menghadirkan peran Negara dalam menjamin perlindungan serta mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerja maupun keluarganya.⁷

Ketika membahas mengenai Ketenagakerjaan, tentunya tidak dapat mengesampingkan berbagai persoalan yang kompleks antara tenaga dan pemberi kerja. Dimana regulasi yang digunakan sebagai payung hukum untuk menjamin perlindungan hukum tidak hanya dilihat dari perspektif hak dan kewajiban tenaga kerja saja, akan tetapi juga harus mengakomodir pemberi kerja, khususnya pengusaha, baik yang berasal dari dalam maupun luar negeri. Oleh karenanya, Pemerintah telah menjamin adanya perlindungan hukum terhadap berbagai permasalahan yang

⁶ Lihat Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁷ Lihat Penjelasan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

timbul di bidang ketenagakerjaan antara lain dari segi pengupahan yang kurang layak, keselamatan dan kecelakaan kerja, jaminan perlindungan sosial bagi tenaga kerja serta menyangkut perselisihan hubungan industrial.⁸ Wujud perlindungan Negara untuk mengatasi berbagai persoalan tersebut diantaranya dengan menetapkan berbagai regulasi yang mengatur terkait ketenagakerjaan, diantaranya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Perselisihan Hubungan Industrial didefinisikan sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁹

⁸ Dalam Pasal 1 angka 16 UU No. 13 Tahun 2003, adapun yang dimaksud dengan hubungan industrial menurut peraturan perundang-undangan adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

⁹ Lihat Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

Sebagaimana kita ketahui bahwa perselisihan yang terjadi dalam bidang ketenagakerjaan bukan merupakan hal yang asing, hal ini disebabkan semakin berkembangnya era industrialisasi sehingga berpotensi memicu adanya disharmoni antara pekerja, serikat pekerja maupun perusahaan. Jenis perselisihan hubungan Industrial yang dikenal dalam ketentuan peraturan perundang-undangan ada 4 (empat) kategori, yaitu:

- a. Perselisihan hak¹⁰;
- b. Perselisihan kepentingan¹¹;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja¹²; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹³

¹⁰ Definisi Perselisihan Hak menurut Pasal 1 angka 2 UU No.2 Tahun 2004 adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

¹¹ Definisi Perselisihan Kepentingan menurut Pasal 1 angka 3 UU No, 2 Tahun 2004 adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

¹² Definisi Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja menurut Pasal 1 angka 4 UU No. 2 Tahun 2004 adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

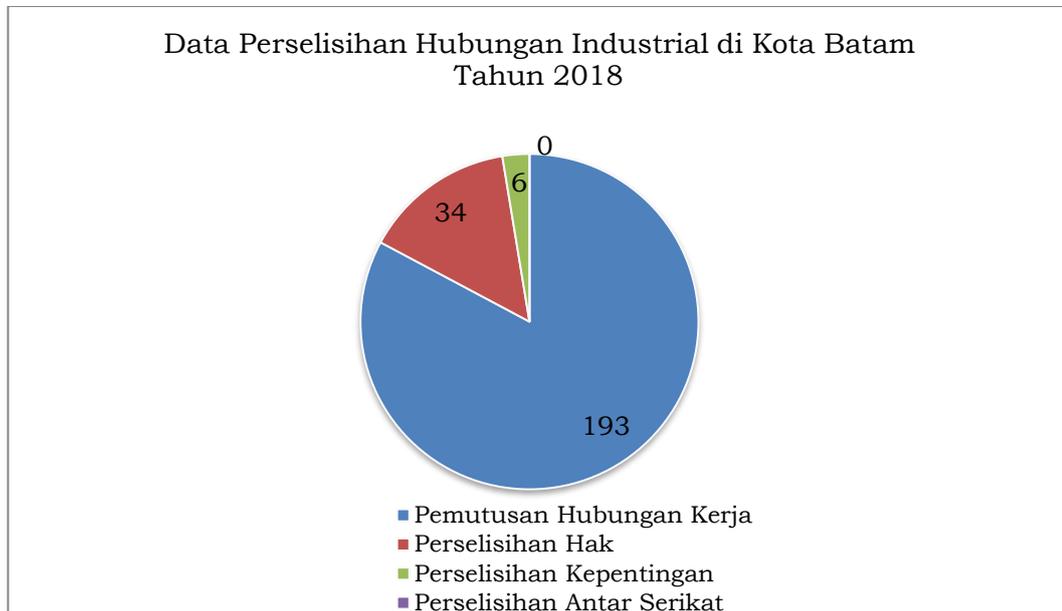
¹³ Definisi Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh menurut Pasal 1 angka 5 adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Berbicara dalam konteks yang lebih sempit, sebagai bagian dari wilayah administratif Provinsi Kepulauan Riau, Kota Batam merupakan salah satu tujuan utama pencari kerja. Sejak 2 (dua) tahun terakhir, dengan jumlah penduduk yang mencapai \pm 927.011 jiwa terdapat \pm 593.737 orang yang telah bekerja. Disamping itu, sebagai salah satu ikon daerah industri di Indonesia, sampai dengan saat ini Kota Batam terdapat sekitar 576 perusahaan asing yang bergerak berbagai bidang usaha. Tentunya tidak akan terlepas dari berbagai problematika ketenagakerjaan yang kompleks, bahkan mengarah pada pelanggaran hak-hak tenaga kerja.

Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa tingkat persaingan kerja di kota ini dapat dikategorikan terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Sementara sepanjang tahun 2020 ini, kondisi tenaga kerja di Batam cukup mengalami guncangan, hal ini sebagai imbas dari pandemic *Corona Virus Disease-2019* atau yang dikenal dengan Covid-19. Dinas Tenaga Kerja Kota Batam telah mencatat dari 233 perusahaan yang ada, hampir 1.939 pekerja yang dirumahkan sementara waktu dan \pm 3.411 pekerja lainnya cuti tidak dibayar atau tanpa digaji, pemutusan hubungan kerja (PHK) atau tidak diberhentikan karena perusahaan yang

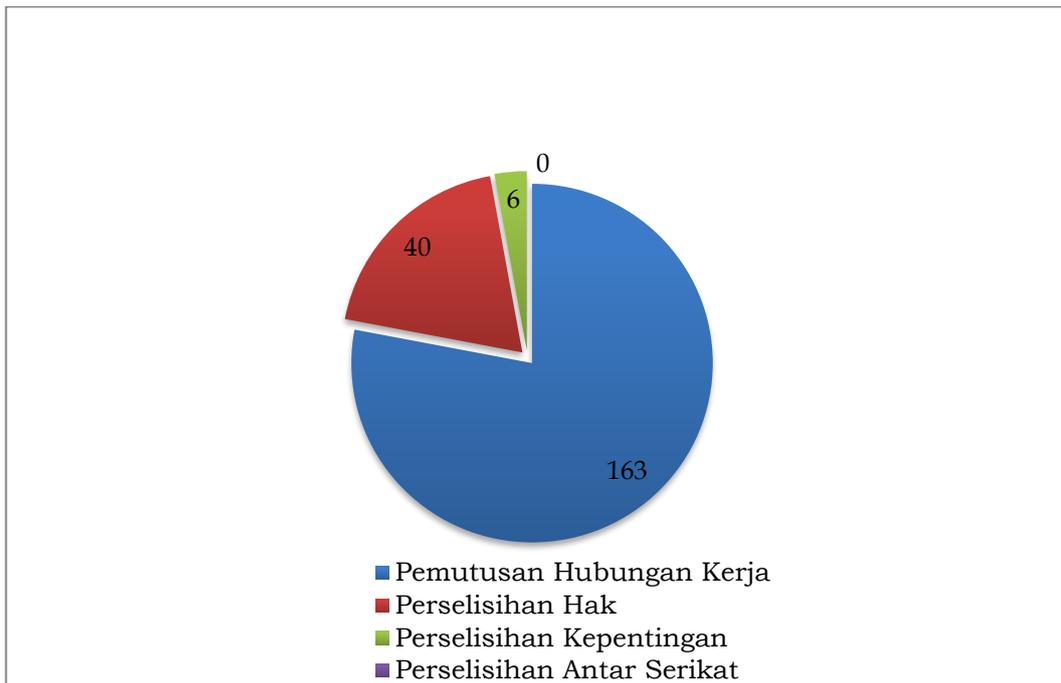
mempekerjakan tidak lagi beroperasi akibat covid-19.¹⁴ Situasi ini pada akhirnya juga mempengaruhi iklim investasi dan industri yang tidak mengalami pertumbuhan secara signifikan. Dengan demikian, tidak mengherankan jika potensi perselisihan hubungan Industrial sering kali terjadi dan membutuhkan penanganan baik dari upaya pencegahan (preventif) maupun bentuk penyelesaian yang cepat dan efektif dari seluruh *stakeholder* terkait.

Selanjutnya, jika dilihat dari jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kota Batam sepanjang Tahun 2019 justru mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tahun 2018 yang dapat dilihat melalui diagram sebagai berikut:¹⁵



¹⁴ <https://regional.kompas.com/read/2020/04/16/08355311/dampak-corona-12959-tenaga-kerja-di-batam-kehilangan-pekerjaan>, diakses pada tanggal 20 April 2020.

¹⁵ Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.



Dalam menyelesaikan perselisihan industrial dan permasalahan lainnya terkait ketenagakerjaan yang terjadi sebagaimana tersebut di atas, juga tidak terlepas dari peran Pemerintah Kota Batam dalam melakukan mediasi terhadap permasalahan yang terjadi antara Pekerja/Serikat Pekerja dengan Pemberi Kerja. Hal ini dimaksudkan sebagai upaya terbaik untuk memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian Bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun.

Akan tetapi, dalam upaya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah berkewajiban untuk memfasilitasi penyelesaian perselisihan

hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi tersebut dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih.

Adapun peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Batam dalam melakukan pencegahan terhadap perselisihan hubungan Industrial di Kota Batam, yaitu dengan cara melakukan bimbingan teknis maupun sosialisasi terhadap peraturan perundang-undangan di bidang tenaga kerja kepada serikat pekerja maupun pemberi kerja secara berkala sesuai dengan kewenangan yang telah diatur lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.¹⁶

Namun, untuk mengoptimalkan penyelenggaraan pemerintahan di bidang tenaga kerja juga terdapat pembagian kewenangan antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi maupun pemerintah daerah kabupaten/kota. Dimana dalam sistem pemerintahan daerah yang menganut asas desentralisasi, tenaga kerja merupakan salah satu bagian dari urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar.¹⁷ Adapun yang menjadi kewenangan pemerintah kabupaten/kota di bidang tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang

¹⁶ Berdasarkan hasil wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam pada tanggal 08 Juni 2020.

¹⁷ Lihat Pasal 12 ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Pemerintahan Daerah adalah sebagaimana tercantum dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Daftar Kewenangan Urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota
Bidang Tenaga Kerja

No	Subbidang	Kewenangan Daerah Kabupaten/Kota
1.	Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi; b. Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta; c. Perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja; d. Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil; e. Pengukuran produktivitas tingkat daerah kabupaten/kota.
2.	Penempatan Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Pelayanan antar kerja antar daerah kabupaten/kota; b. Penerbitan izin LPTKS dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota; c. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam daerah kabupaten/kota; d. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di daerah kabupaten/kota; e. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja berada dalam 1

		(satu) daerah kabupaten/kota.
3.	Hubungan Industrial	<p>a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerjasama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota.</p> <p>b. Pencegahan dan penyelesaian hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di daerah kabupaten/kota.</p>

Sumber : lampiran II Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014

Dalam prakteknya, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam terutama terkait pembinaan dan pengawasan serta penyelesaian hubungan industrial kepada Tenaga Kerja di Kota Batam, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa Disnaker Kota Batam juga menghadapi berbagai kendala. Sebagian besar kendala tersebut diakibatkan pasca lahirnya Undang-Undang Pemerintahan Daerah yang telah menarik kewenangan pemerintah kabupaten/kota dalam hal pembinaan dan pengawasan tenaga kerja yang kemudian berdampak pada ditariknya Pegawai pengawas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam ke provinsi. Hal ini akhirnya mempengaruhi efektivitas dalam melakukan penegakan hukum terhadap permasalahan yang

dihadapi oleh tenaga kerja. Padahal seharusnya, fungsi pengawasan ketenagakerjaan merupakan kewenangan yang tidak dapat dipisahkan dari bidang pembinaan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja di kabupaten/kota. Karena pada prinsipnya permasalahan yang dihadapi oleh pekerja harus ditangani oleh 2 (dua) instansi yang berbeda.¹⁸

Selanjutnya, berkenaan dengan adanya rencana pembentukan rancangan peraturan daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja, hendaknya Pemerintah Daerah tidak hanya memperhatikan dari 1 (satu) aspek saja, melainkan harus mempertimbangkan aspek lainnya. Untuk mengetahui sejauh mana urgensi pembentukan produk hukum dimaksud, para pembuat kebijakan juga dapat menggunakan Teori Efektivitas Hukum yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto. Dalam pendapatnya Soekanto menyatakan bahwa efektif atau tidaknya suatu aturan (hukum) dapat dipengaruhi oleh 5 (lima) faktor, yaitu faktor Hukum (undang-undang), faktor penegakan hukum, faktor sarana maupun prasarana pendukung, faktor masyarakatnya dan faktor kebudayaannya.

Dalam kajian peneliti dan hasil kuisisioner yang dilakukan terhadap Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, secara tekstual Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah

¹⁸ Berdasarkan hasil wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam pada Tanggal 08 Juni 2020.

cukup memberikan pengakuan dan jaminan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja dengan mengatur berbagai jenis bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja. Namun, dari sisi penegakan hukumnya masih lemah sehingga belum mampu mewujudkan perlindungan hak-hak tenaga kerja. Karena sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tidak lagi memiliki fungsional Pengawas yang mana saat ini telah ditarik ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Riau. Akibatnya, tidak banyak upaya yang dapat dilakukan oleh Pemerintah Daerah dalam menangani permasalahan ketenagakerjaan dan terbatas pada pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), koreksi terhadap PKWT yang belum memenuhi peraturan, melakukan koreksi atas peraturan perusahaan yang memerlukan pengesahan, melakukan proses mediasi terhadap permasalahan tenaga kerja, seta memberikan saran-saran untuk perbaikan kepada perusahaan yang ada di Kota Batam. Dari sisi perusahaan sendiri, masih berdasarkan sumber yang sama sejauh ini hampir sebagian besar perusahaan telah melaksanakan ketentuan sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Lebih lanjut, permasalahan tenaga kerja yang terjadi di Kota Batam juga tidak dapat dipisahkan dari permasalahan investasi. Dengan posisi strategis menjadikan Batam sebagai target utama

investor yang cenderung mengharapkan adanya penyederhanaan regulasi sebagaimana yang saat ini sedang digodok melalui Rancangan Undang-Undang tentang Cipta Kerja. RUU yang mengusung konsep *omnibus law* dengan menyatukan berbagai aturan yang juga mencakup kluster investasi dan tenaga kerja diharapkan mampu menjawab persoalan yang dihadapi tenaga kerja dan pemberi kerja sehingga idealnya Pemerintah Daerah juga melakukan kebijakan yang senada dengan Pemerintah pusat.

Berkenaan dengan hal itu, idealnya pembangunan ketenagakerjaan memiliki berbagai dimensi atau faktor terkait yang tidak hanya menitikberatkan pada kepentingan tenaga kerja semata tetapi berkaitan pula dengan kepentingan ekonomi, sosial budaya, pemerintah, pelaku usaha, dan masyarakat. Sehingga terhadap kebijakan Pemerintah Daerah dalam membentuk produk hukum daerah baik dalam bentuk rancangan peraturan daerah maupun rancangan peraturan kepala daerah hendaknya perlu mempertimbangkan beberapa aspek tersebut, agar setiap aturan yang akan dihasilkan dapat berdayaguna dan berhasil guna bagi masyarakat seutuhnya.

Selanjutnya, berdasarkan kondisi sebagaimana tersebut di atas peneliti tertarik untuk menuangkan kajian dalam bentuk naskah akademik rancangan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang sebagaimana telah diuraikan tersebut di atas, terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh sebagian tenaga kerja yang ada di Kota Batam, sehingga menjadi urgensi dalam penyusunan Naskah Akademik rancangan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja ini. Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini, meliputi:

1. Permasalahan apa saja yang dihadapi oleh tenaga kerja di Kota Batam, terutama yang terkait dengan perselisihan hubungan industrial serta bagaimana permasalahan tersebut dapat diatasi?
2. Apa yang menjadi urgensi pembentukan rancangan Peraturan Daerah Kota Batam tentang Perlindungan Tenaga Kerja?
3. Apa yang menjadi pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis terhadap pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kota Batam tentang Perlindungan Tenaga Kerja?

C. Tujuan dan Kegunaan Penyusunan Naskah Akademik

Penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah Kota Batam tentang Perlindungan Tenaga Kerja ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis dan merumuskan permasalahan yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah Kota Batam di bidang ketenagakerjaan terutama yang terkait dengan perselisihan hubungan industrial serta bagaimana permasalahan tersebut dapat diatasi.
2. Untuk menganalisis dan merumuskan urgensi pembentukan rancangan Peraturan Daerah Kota Batam tentang Perlindungan Tenaga Kerja.
3. Untuk menganalisis dan merumuskan pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kota Batam tentang Perlindungan Tenaga Kerja.

Adapun kegunaan dari penyusunan Naskah Akademik ini adalah sebagai acuan serta referensi terhadap penyusunan dan pembahasan rancangan peraturan daerah tentang Pencegahan Dan Fasilitasi Penyelesaian Hubungan Industrial oleh Tim Panitia Khusus (Pansus) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Batam.

D. Metode Penyusunan

Adapun metode kajian yang dilakukan dalam penyusunan naskah akademik ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu dengan melakukan studi kepustakaan (*library research*) yang

menelaah data sekunder berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang meliputi peraturan perundangan yang terkait dengan perlindungan tenaga kerja, dokumen hukum, serta hasil penelitian dan referensi lainnya. Selanjutnya, berdasarkan bahan hukum tersebut, tahapan kajian kegiatan yang dilakukan meliputi:

1. telah awal terhadap isu-isu yang terkait dengan permasalahan dan kebutuhan hukum yang terkait dengan Perlindungan Tenaga Kerja khususnya terkait Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Batam;
2. diskusi dengan *stakeholder* terkait, khususnya Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, akademisi, lembaga swadaya masyarakat, serikat atau organisasi buruh dan pengusaha (pemberi kerja) yang ada di Kota Batam;
3. *review* terhadap literatur atau kajian pustaka yang relevan dengan hak-hak di bidang ketenagakerjaan; dan
4. telah yuridis, yaitu mengevaluasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan terkait.

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS

A. Kajian Teoritis

1. Pekerja atau Buruh

Menurut Marx pada dasarnya manusia itu produktif. Produktivitas manusia adalah cara yang sangat alamiah yang digunakan untuk mengekspresikan dorongan kreatif yang diekspresikan secara bersama-sama dengan manusia lain.¹⁹ Kerja adalah, pertama dan utama sekali, suatu proses dimana manusia dan alam sama-sama terlibat, dan dimana manusia dengan persetujuan dirinya sendiri memulai, mengatur, dan mengontrol reaksi-reaksi material antara dirinya dan alam di akhir proses kerja, kita memperoleh hasil yang sebelumnya sudah ada di dalam imajinasi.²⁰

Kata pekerja memiliki pengertian yang luas, yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun swapekerja. Istilah pekerja biasa juga diidentikan dengan karyawan, yaitu pekerja nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor. Sedangkan istilah buruh sering diidentikan dengan pekerjaan kasar, pendidikan minim dan penghasilan yang rendah.

¹⁹George Ritzer dan Douglas, Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Teori Sosial Postmodern, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, Kreasi Wacana, Yogyakarta, 2009, hlm.25.

²⁰ Ibid, hlm.52

Konsep pekerja/buruh adalah defenisi sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian di atas, konsep pekerja/buruh adalah setiap pekerja atau setiap buruh yang terikat dalam hubungan kerja dengan orang lain atau majikannya, jadi pekerja/buruh adalah mereka yang telah memiliki status sebagai pekerja, status mana diperoleh setelah adanya hubungan kerja dengan orang lain.

Hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.²¹ Dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dari sebuah hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah. "Pekerjaan (arbeid) yaitu objek yang diperjanjikan untuk dikerjakan oleh pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan dengan pengusaha

²¹ Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm. 25.

asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

2. Pengertian Hukum dan Asas Pembangunan Ketenagakerjaan

a. Hukum ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun 1997 Undang-Undang ini diganti dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan banyak menimbulkan protes dari masyarakat, hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan terakhir diganti dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Apabila ditelaah dari pengertian istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita

mempelajari hukum, konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya se jelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu definisi. Istilah dan arti tersebut diupayakan agar digunakan secara konsisten. Konsep yuridis (*legal concept*) yaitu konsep konstruktif dan sistematis yang digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau system aturan hukum.

Hukum Ketenagakerjaan dulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrecht*. Terdapat beberapa pendapat atau batasan pengertian tentang hukum perburuhan. Molenaar memberikan batasan pengertian *arbeidsrecht* adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa²². Menurut Mr.MG Levenbach, *arbeidsrecht* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.²³ Iman Soepomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis

²² Iman Soepomo, 1985, Pengantar Hujum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, hlm. 1.

²³ Ibid, hlm. 2.

maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian itu dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.²⁴

Pengertian hukum perburuhan mengandung 3 (tiga) unsur yaitu:

1. Adanya peraturan;
2. Bekerja pada orang lain; dan
3. Upah.

Bekerja pada orang lain dapat diartikan orang tersebut bekerja di luar hubungan kerja (swapekerja/wiraswasta) dan mereka yang bekerja di dalam hubungan kerja. Bekerja pada orang lain di dalam hubungan kerja meliputi mereka yang bekerja kepada Negara dan mereka yang bekerja pada orang lain. Bekerja kepada Negara disebut pegawai negeri atau pegawai pemerintahan. Mereka menjalankan tugas Negara berdasarkan surat keputusan. Adapun mereka yang bekerja kepada orang lain adalah mereka yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja atau perjanjian pemborongan.

b. Asas Pembangunan Ketenagakerjaan

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materiil maupun

²⁴ Ibid, hlm 3.

spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung.

3. Teori Hubungan Industrial

Hubungan industrial sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Berikut pengertian hubungan industrial yang telah didefinisikan oleh beberapa ahli, yaitu

a. Sondang P. Siagian

Secara umum hubungan industrial sering diartikan sebagai hubungan formal yang terdapat antara kelompok manajemen dan kelompok pekerja yang terdapat dalam suatu organisasi.²⁵

b. Sri Haryani

Hubungan industrial (*industrial relation*) adalah hubungan yang membahas seluruh aspek dan permasalahan ekonomi, sosial, politik dan budaya baik secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan hubungan pekerja/buruh dengan pengusaha.” Dalam hubungan industrial muncul peran pemerintah yang disebut tripartit.²⁶

c. Sentanoe Kertonegoro

Istilah hubungan industrial memberikan kesan sempit seakan-akan hanya menyangkut hubungan antara pengusaha dengan pekerja. Padahal hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologi, ekonomi, politik, hukum dan hankamnas sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja, namun

²⁵ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet.20, Bumi Aksara, Jakarta, 2002, hlm. 327-328.

²⁶ Sri Haryani, *Hubungan Industrial di Indonesia*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 2002, hlm. 3.

melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas.²⁷ Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun para ahli diatas, maka dapat diuraikan unsur-unsur hubungan industrial yaitu adanya suatu sistem hubungan industrial,adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah, adanya proses produksi barang dan/atau jasa. Hubungan industrial merupakan istilah pengganti dari istilah hubungan perburuhan (*labour relation*). Adapun alasan penggantian istilah hubungan perburuhan menjadi hubungan industrial, oleh karena dalam hubungan perburuhan hanya membahas hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Sedangkan dalam realitasnya, hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha bukan merupakan masalah yang berdiri sendiri karena banyak dipengaruhi oleh masalah lain, seperti ekonomi, sosial, politik dan budaya sehingga istilah hubungan perburuhan dianggap tidak tepat lagi dalam menggambarkan permasalahan perburuhan yang sebenarnya. Dengan demikian hubungan perburuhan tidak hanya terbatas pada hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh, tetapi perlu adanya campur tangan pemerintah.

²⁷ Ibid hlm, 3.

4. Teori Hubungan Kerja

Dalam UU Ketenagakerjaan, saat ini dikenal dua istilah yaitu hubungan industrial dan hubungan kerja. Hubungan industrial digunakan untuk menggambarkan hubungan antara pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Sedangkan hubungan kerja digunakan untuk menggambarkan hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam suatu perjanjian kerja yang mengandung unsur pekerjaan, perintah dan upah. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur, pekerjaan, upah dan perintah.

a. Perjanjian Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tidak mempunyai kekuatan hukum apabila tidak disertai dengan perjanjian kerja. Demikian pula dalam Pasal 50 dikemukakan bahwa Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: "Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang

memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Selanjutnya, Pasal 1601a KUHPerduta juga merumuskan perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian antara salah satu pihak (pekerja/buruh) yang mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain (pengusaha), selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah.

Menurut Soepomo, rumusan perjanjian kerja sebagaimana Pasal 1601a KUHPerduta kurang lengkap, karena pihak pekerja/buruh saja yang mengikatkan diri, sedangkan pihak pengusaha tidak. Kedua pihak seharusnya saling mengikatkan diri. Soepomo menduga rumusan perjanjian kerja yang demikian itu dipengaruhi oleh pandangan yang menganggap kedudukan pekerja secara ekonomis lebih rendah dibanding dengan kedudukan pengusaha.²⁸ Oleh karena itu, Soepomo memandang perlu untuk merumuskan keterikatan pengusaha secara eksplisit dalam rumusan perjanjian kerja sehingga rumusan Pasal 1601a KUHPerduta menjadi:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (majikan) selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah dan pihak lain (majikan) mengikatkan diri untuk

²⁸ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1980, hlm.41.

*mempekerjakan pihak yang satu (buruh) dengan membayar upah”.*²⁹

Sedangkan Subekti memberikan pengertian Perjanjian Kerja sebagai suatu perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah (*dietsverhouding*), yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.³⁰ Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam perjanjian kerja setidaknya mengandung 4 (empat) unsur yaitu ada unsur pekerjaan, upah, perintah serta waktu tertentu.

Pendapat lain tentang perjanjian kerja dikemukakan oleh Ridwan Halim yang menggunakan istilah perjanjian perburuhan yang diartikan sebagai perjanjian yang diadakan antara buruh dan majikan untuk saling mengikatkan diri satu sama lain guna bekerjasama dengan ketentuan bahwa buruh berjanji akan menyelenggarakan perintah majikan sebagai pekerjaannya dengan baik dan majikan akan menanggung kehidupan buruh (dan keluarganya) dengan baik pula selaras menurut

²⁹ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan, Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1986, hlm.39.

³⁰ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm.46.

kemampuan dan persetujuan mereka masing-masing.³¹ Apabila ditinjau dari syarat perjanjian, Pasal 1320 KUHPerdata mengatur mengenai syarat sahnya suatu persetujuan, yakni (1) kesepakatan para pihak yang mengikatkan diri, (2) cakap untuk membuat perikatan, (3) suatu hal tertentu/diperjanjikan dan (4) suatu sebab atau *causa* yang halal (tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku).

Dalam pembuatan perjanjian kerja, pada dasarnya pekerja/buruh memiliki kepentingan untuk mendapatkan pekerjaan dengan imbalan jasa yang dapat memenuhi kebutuhan mereka dan keluarganya sehingga mereka menghendaki upah yang tinggi. Sebaliknya, pengusaha berkepentingan mengembangkan usahanya melalui langkah-langkah efisiensi dan menekan upah pekerja/buruh serendah-rendahnya. Pemenuhan kepentingan masing-masing pihak ini seringkali menimbulkan konflik. Disinilah peran hukum ketenagakerjaan dalam menjembatani kepentingan-kepentingan yang berbeda sehingga tercipta keseimbangan. Untuk menjembatani kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha, diperlukan pihak ketiga, yaitu pemerintah yang salah satu perannya adalah menyusun peraturan perundang-undangan

³¹ A. Ridwan Halim seperti dikutip oleh Zainal Asikin dkk dalam *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 68-69.

yang lebih spesifik dibidang ketenagakerjaan. Keterlibatan pemerintah ini menyebabkan sifat hukum ketenagakerjaan yang semula merupakan hukum privat mendapat nuansa hukum publik. Peran pemerintah dalam pelaksanaan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja dimungkinkan dengan beberapa alasan, antara lain yaitu *pertama* , para pihak, yaitu pekerja/buruh dan pengusaha berada dalam posisi yang tidak seimbang, dimana pengusaha memiliki posisi yang lebih kuat. Oleh karena itu, peran pemerintah dibutuhkan untuk menghilangkan ketimpangan yang ada. *Kedua*, di era pasar bebas saat ini, negara justru harus ikut campur tangan agar mekanisme pasar bebas dapat terlaksana. Dalam sistem ekonomi pasar bebas, peraturan-peraturan yang mengeliminasi hak-hak fundamental pekerja/buruh dapat menghambat pasar bebas itu sendiri. *Ketiga*, *Affirmative Action* menjadi landasan pembenar adanya campur tangan negara dalam hukum ketenagakerjaan sehingga sehingga tercipta keadilan sosial.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Jika ditinjau dari jenisnya, perjanjian kerja dibagi menjadi dua yakni perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja

waktu tidak tertentu.³² Kemudian PKWT dibedakan lagi antara PKWT berdasarkan jangka waktu dan selesainya pekerjaan. Artinya dasar pembuatan PKWT dititikberatkan pada jangka waktu pelaksanaan pekerjaan dan selesainya suatu pekerjaan. Pasal 1603e ayat 1 KUHPerdara juga diatur ketentuan PKWT : *“Hubungan kerja berakhir demi hukum, jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atas peraturan-peraturan atau dalam undang-undangan atau jika semua itu tidak ada menurut kebiasaan”*.

Sedangkan PKWTT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap, jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undangundang maupun kebiasaan. Dalam PKWTT dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan (maksimal tiga bulan). berdasarkan statusnya, perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja

5. Upah

a. Pengertian Upah

Pengertian upah Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja

³² Lihat ketentuan Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³³ Upah diberikan sebagai bentuk balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.³⁴ Sedangkan menurut Muchdarsyah Sinungan, upah kerja adalah pencerminan pendapatan nasional dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan

³³ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Pasal 1.

³⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm.351.

untuk pembuatan suatu produk.³⁵ Selain pendapat di atas, ada beberapa pengertian lain tentang upah, menurut Sadono Sukirno, upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.³⁶ Sedangkan menurut Malayu SP. Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.³⁷

b. Komponen Upah

Hal-hal yang termasuk ke dalam komponen upah adalah:³⁸

1. Upah Pokok

Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasar perjanjian

2. Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan

³⁵ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm.90.

³⁶ Sadono, Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm.351.

³⁷ Malayu, SP, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta, 1997, hlm.133.

³⁸ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah.

3. Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap adalah pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

c. Jenis Upah

G. Kartasapoetra dalam bukunya menyebutkan, bahwa jenis-jenis upah meliputi:³⁹

1. Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuanketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana ke dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (*money wages*), sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

³⁹ Kartasapoetra, G., *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, 1998, hlm.100

2. Upah Nyata

Upah nyata adalah upah yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak bergantung dari: Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima; Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan. Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang atau fasilitas atau in natura, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang in natura tersebut.

3. Upah Hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seorang pekerja itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki nilai gizi yang lebih baik, iuran asuransi jiwa dan beberapa lainnya lagi.

4. Upah minimum

Pendapatan yang dihasilkan para buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan ketenagakerjaan. Seorang pekerja adalah manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan sewajarnya pekerja mendapatkan penghargaan dan perlindungan yang layak.

5. Upah wajar

Upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para pekerjanya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan pekerja kepada pengusaha atau perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Menurut Moekijat terdapat beberapa faktor yang berpengaruh dalam penentuan tingkat upah, yang antara lain:⁴⁰

1. Gaji atau upah yang diberikan oleh pihak swasta

Upah akan cenderung naik jika salah satu pihak, terutama swasta, menaikkan tingkat upahnya sehingga akan diikuti oleh kenaikan upah Pegawai Negeri.

2. Kondisi keuangan negara

Kenaikan tingkat upah akan sulit dilakukan jika kondisi negara dalam keadaan yang tidak menentu atau tidak stabil.

3. Biaya hidup

Biaya hidup dalam suatu negara juga akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya tingkat upah.

4. Peraturan Pemerintah

Terdapat adanya peraturan pemerintah yang dapat membatasi tingkat upah.

⁴⁰ Moekijat. 1993. *Sistem Akuntansi*, ed.ketiga. Yogyakarta: BPF, YKPN, hlm. 14.

5. Kekayaan Negara

Negara yang kaya dalam perekonomiannya maka akan dapat memberikan tingkat upah yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan negara lain.

6. Produktivitas pegawai

Tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi, maka sebaiknya diberikan imbalan berupa tingkat upah yang memadai dengan produktivitasnya.

7. Persediaan tenaga kerja

Tingkat upah yang ditawarkan akan naik jika persediaan tenaga kerja dalam pasar kerja sedikit.

8. Kondisi Kerja

Tenaga kerja yang bekerja dengan kondisi kerja yang berat dan sulit tentu tingkat upah yang diberikan akan tinggi jika dibandingkan dengan tenaga kerja yang bekerja dengan kondisi yang nyaman.

9. Jam Kerja

Besaran jumlah jam kerja akan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah, jika jam kerja lebih lama dari yang ditentukan maka upah yang diberikan akan lebih tinggi.

10. Perbedaan Geografis

Perbedaan letak geografis suatu negara akan berpengaruh terhadap tingkat upah yang diberikan.

11. Inflasi

Pada saat suatu negara mengalami kondisi inflasi maka tingkat upah akan turun, sehingga perlu kebijaksanaan untuk meningkatkan tingkat upah.

12. Pendapatan Nasional

Jika pendapatan nasional suatu negara meningkat maka sebaiknya tingkat upah harus dinaikkan juga.

13. Harga Pasar

Apabila harga pasar mengalami kenaikan tetapi tidak diikuti oleh kenaikan upah tenaga kerja maka upah riil akan mengalami penurunan sehingga perlu untuk dinaikkan.

14. Nilai Sosial dan etika

Suatu negara diberikan tanggung jawab untuk dapat memberikan kesejahteraan bagi masyarakat umum dan memelihara kondisi masyarakat sesuai dengan yang diinginkan.

6. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Iman Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan yaitu:

- a. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja;
- b. Bidang hubungan kerja
- c. Bidang kesehatan kerja;
- d. Bidang keamanan kerja;

e. Bidang jaminan sosial buruh⁴¹

Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja, adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan. Bidang Hubungan Kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

Bidang Kesehatan Kerja, adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relative lama.

Bidang keamanan kerja, adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atau alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relative singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini Negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja. Bidang Jaminan Sosial, kompensasi

⁴¹ Iman Soepomo, 1985, Pengantar Hukum Perburuhan , Djambatan, Jakarta, hlm.9.

ataupun maksimal upah yang diakui untuk pembayaran premi melalui jamsostek harus dilakukan penyesuaian.

B. Kajian Terhadap Asas atau Prinsip Terkait Dengan Penyusunan Norma

Mengacu kepada Pancasila sebagai landasan konstitusional maka norma hukum hubungan industrial, termatub dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 3 menganut asas sebagai berikut:

1. Asas Manfaat

Dalam pengertian memberikan manfaat bagi buruh, pengusaha, pemerintah, serta masyarakat

2. Asas Usaha Bersama dan Kekeluargaan

Dalam pengertian demokrasi ekonomi yaitu maka usaha bersama perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan dalam perekonomian Indonesia

3. Asas Demokrasi;

Bahwa keputusan diambil berdasarkan musyawarah bersama.

4. Asas Keterbukaan;

Asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan Negara dengan tetap memperhatikan

perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara

5. Asas Adil dan Merata

Asas yang menempatkan seseorang pada kedudukan yang sama serta untuk semua orang bukan hanya terbatas pada kewilayahan, suku bangsa ras, agama dan lain sebagainya, atau bahwa pembangunan nasional yang diselenggarakan sebagai usaha bersama harus merata di semua lapisan masyarakat dan di seluruh wilayah tanah air.

6. Asas Kemitraan Kerja;

Maksudnya bahwa pekerja dan pengusaha adalah merupakan mitra kerja dalam prosus produksi yang berarti bahwa keduanya haruslah bekerjasama saling membantu dalam kelancaran usaha perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan, perusahaan dan produktifitas, bahwa pekerja dan pengusaha merupakan mkitra dalam menikmati hasil perusahaan yang berarti bahwa hasil perusahaan haruslah dinikmati secara bersama dengan bagian yang layak dan serasi. Bahwa pekerja dan pengusaha merupakan mitra dalam tanggungjawab, yaitu tanggungjawab kepada Tuhan YME, tanggung jawab kepada bangsa Negara, tanggung jawab kepada masyarakat sekelilingnya, tanggung jawab kepada pekerja serta

keluarganya, dan tanggungjawab kepada perusahaan dimana tempat mereka bekerja.

7. Asas Keterpaduan

Keterpaduan dalam arti melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah dalam penjelasan pasal ini disebutkan bahwa Asas Pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang paling mendukung

8. Asas Non Diskriminasi

Dalam hal ini adalah pengupahan, pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Sebagaimana diatur dalam UU Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 100 mengenai pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

9. Prinsip *good governance*

Upaya preventif untuk mencegah terjadinya penyimpangan melalui hukum administrasi negara adalah dengan *good governance*, yaitu penggunaan kekuasaan pemerintah secara transparan dan partisipatif. Prinsip ini pada dasarnya merupakan aturan hukum publik yang wajib diikuti oleh Administrator dalam melaksanakan hukum positif. Pengaturan kedepannya akan terkait dengan prinsip yang bersifat prosedural berhubungan dengan proses pengambilan kebijakan dan prinsip yang bersifat substansial berkaitan dengan materi atau isi dari kebijakan tersebut. Materi atau isi dari kebijakan yang dibuat hendaknya memperhatikan prinsip persamaan (*principle of equality*), prinsip kepastian hukum (*legal certainty*), pelarangan penyalahgunaan wewenang (*prohibition of 'machtsafwending'*), kewajiban untuk berhati-hati (*duty of care*) dan prinsip berdasarkan alasan (*principle of reasonableness*).

C. Kajian Terhadap Praktik Penyelenggaraan Kondisi Yang Ada, Serta Permasalahan Yang Dihadapi Masyarakat

Tenaga kerja merupakan pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi, baik secara individu maupun kelompok. Sumber Daya Tenaga kerja di Indonesia jumlahnya sangat besar. Indikasi ini bisa dilihat dari masih tingginya jumlah pengangguran karena

minimnya lapangan pekerjaan. Untuk itu pembangunan dan pertumbuhan ekonomi harus ditingkatkan agar memberikan kesempatan yang luas bagi pencari kerja. Selain membuka lapangan kerja, hal yang diperhatikan selanjutnya memberikan perlindungan hukum, membina dan mengarahkan tenaga kerja. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menghapus system perbudakan dan menjaga agar tenaga kerja lebih dimanusiakan. Untuk menjalankan perlindungan terhadap tenaga kerja diperlukan perencanaan dan pelaksanaan yang kompherensif, terpadu, dan seimbang, hal ini mengingat bahwa kedudukan tenaga kerja selalu dianggap lebih rendah dari majikan, sehingga diperlukan adanya campur tangan pemerintah. Secara yuridis kedudukan pengusaha dan pekerja sama dan sederajat. Namun secara sosiologis dalam kondisi tertentu buruh berada pada posisi yang lemah.⁴²

Kota Batam merupakan salah satu kota yang banyak diminati oleh perusahaan terutama perusahaan asing, banyaknya Perusahaan asing yang menanamkan modalnya di Kota Batam merupakan bukti bahwa Kota Batam menjadi prospek berbisnis yang sangat baik. Lokasi yang sangat strategis yang sangat

⁴² Fenny Natalia Khoe, Hak Pekerja yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Atas Upah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Volume 2, Nomor 1, 2013, hlm.3.

berdekatan dengan Singapura dan juga Malaysia menjadi tolak ukur pengusaha untuk menginventasikan bisnisnya.

Permasalahan tenaga kerja di Batam semakin lama semakin kompleks, bukan hanya sebatas permasalahan keterbatasan tenaga kerja secara kualitas, tapi juga secara kuantitas. Secara umum, kualitas tenaga kerja Batam dianggap masih belum memenuhi standar, ini terlihat dari masih banyaknya tenaga kerja asing (ekspatriat) yang menempati pos-pos kunci di perusahaan-perusahaan yang beroperasi di berbagai kawasan industri yang ada. Adapun rincian kasus dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Rincian Kasus Perbulan

NO	Bulan	Jumlah Kasus
1.	Januari	14
2.	Februari	14
3.	Maret	19
4.	April	21
5.	Mei	16
6.	Juni	15
7.	Juli	28
8.	Agustus	18
9.	September	10
10.	Oktober	15

11.	November	26
12.	Desember	13
Jumlah		209

b. Jumlah Tenaga Kerja Yang Terlibat

NO	Bulan	Jumlah
1.	Januari	43
2.	Februari	69
3.	Maret	59
4.	April	201
5.	Mei	69
6.	Juni	1581
7.	Juli	93
8.	Agustus	67
9.	September	47
10.	Oktober	139
11.	November	141
12.	Desember	41
		2550

c. Perincian Kasus Menurut Jenisnya

No.	JENIS PERSELISIHAN	JUMLAH KASUS	JUMLAH TENAGA KERJA YANG TERLIBAT
1.	Pemutusan Hubungan Kerja	163	2116
2.	Perselisihan Hak	40	295
3.	Perselisihan Kepentingan	6	139
4.	Perselisihan Antar Serikat	-	-
			2550

d. Bentuk Penyelesaian Kasus

No.	BENTUK PENYELESAIAN KASUS	JUMLAH KASUS	JUMLAH TENAGA KERJA YANG TERLIBAT
1.	Anjuran	108	543
2.	Persetujuan Bersama	59	1783
3.	Proses Mediasi	26	121
4.	Kasus Yang Tidak Dilanjutkan	16	103
			2550

Selain itu Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, Kepulauan Riau, menegaskan terdapat 900 orang kehilangan pekerjaan total dari awal tahun Juni 2019 terdapat 27 perusahaan tutup. Data itu belum mencakup dampak rencana penutupan 2 (dua) perusahaan besar di Kota Batam yang jumlah tenaga kerja mencapai \pm 1000 (seribu) orang.

D. Kajian Terhadap Implikasi Penerapan Ketentuan Baru

Perlindungan hukum diartikan sebagai suatu bentuk tindakan atau perbuatan hukum pemerintah yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia. Perlindungan hukum timbul karena adanya suatu hubungan hukum. Hubungan hukum adalah interaksi antara subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat hukum (timbulnya hak dan kewajiban).⁴³

Objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, terdiri atas:

- a. perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja;
- b. perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja;
- c. perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja;

⁴³ Soeroso, Pengantar Ilmu Hukum, Cetakan Ke-8, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm.49.

- d. perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat;
- e. perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.dan
- f. perlindungan atas hak pemutusan tenaga kerja

Terkait objek perlindungan sebagaimana diatur Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 bahwa kewenangan Kabupaten/Kota hanya memiliki kewenangan sebatas perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan di Daerah Kabupaten/Kota, sehingga usul prakarsa untuk saat ini membentuk rancangan Peraturan Daerah kurang tepat. Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah cukup mengakomodir dan memberikan jaminan hukum ketenagakerjaan, sehingga untuk saat ini belum diperlukan pengaturan melalui Peraturan Daerah

BAB III
EVALUASI DAN ANALISIS
TERHADAP PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
TERKAIT PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN

A. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 28D

(2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah konstitusi negara yang merupakan hukum sumber hukum utama di Indonesia. Dalam Pasal tersebut, dinyatakan bahwa setiap orang, warga negara Republik Indonesia, mempunyai hak untuk bekerja dan hak untuk mendapatkan imbalan berupa gaji dan upah yang layak. Dalam ketentuan tersebut, terdapat norma yang mewajibkan segenap masyarakat untuk memenuhi hak tersebut melalui peraturan perundang-undangan serta aturan pelaksanaannya.

B. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886);

Pasal 38

(1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.

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

Sebagai tindak lanjut atas Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa setiap Orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, maka Pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang menjabarkan lebih lanjut mengenai hak tersebut.

Tepatnya dalam ketentuan Pasal 38 yang lebih mengkhususkan beberapa hak bagi tiap warga negara Indonesia terkait bekerja. Adapun hak tersebut adalah:

- a. berhak atas pekerjaan yang layak;
- b. berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya;
- c. berhak atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil;
- d. berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama; dan
- e. berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

C. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4880).

Pasal 2

Dengan Undang-undang ini dibentuk Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, dan Kota Batam dalam wilayah Propinsi Riau.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 di atas, maka Pemerintah merubah status hukum Kota Batam dari yang semula berbentuk Kotamadya menjadi Kota Otonom setingkat Kabupaten yang memiliki kewenangan otonomi untuk mengurus daerah dan masyarakatnya sendiri sesuai dengan kearifan lokal.

Pasal 17

(1) Dengan terbentuknya Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, dan Kota Batam, kewenangan Daerah sebagai Daerah Otonom mencakup seluruh kewenangan bidang pemerintahan, termasuk kewenangan wajib, kecuali bidang politik, luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan,

moneter dan fiskal, agama, serta kewenangan bidang lain, sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

- (2) Kewenangan wajib, sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas pekerjaan umum, kesehatan, pendidikan dan kebudayaan, pertanian, perhubungan, industri dan perdagangan, penanaman modal, lingkungan hidup, pertanahan, koperasi, dan **tenaga kerja**.*

Berdasarkan ketentuan Pasal 17 di atas, salah satu wewenang yang diberikan kepada Pemerintah Kota Batam adalah terkait tenaga kerja.

D. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Berita Negara Republik Indonesia Nomor 3898).

- Menimbang :*
- a. bahwa kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran baik secara lisan maupun secara tulisan, memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum merupakan hak setiap warga negara;*
 - b. bahwa dalam rangka mewujudkan kemerdekaan berserikat, pekerja/buruh berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja/serikat buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab;*
 - c. bahwa serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan;*

Berdasarkan konsideran Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang merupakan landasan dan pertimbangan pembentukan Undang-Undang ini menyatakan bahwa setiap warga negara mempunyai hak

berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran baik secara lisan maupun secara tulisan, memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum merupakan hak setiap warga negara, maka Pemerintah wajib memfasilitasi hak-hak tersebut.

Pasal 5

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.*
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.*

Pasal 6

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota federasi serikat pekerja/serikat buruh.*
- (2) Federasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 5 (lima) serikat pekerja/serikat buruh.*

Pasal 7

- (1) Federasi serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.*
- (2) Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 3 (tiga) federasi serikat pekerja/serikat buruh.*

Guna merealisasikan hak sebagaimana tercantum dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka Pemerintah memberikan ruang bagi pekerja atau buruh untuk membentuk serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 18

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan*

secara tertulis kepada instansi **pemerintah** yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat.

Pasal 20

- (1) Instansi **pemerintah**, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1), wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan terhadap serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Pasal 5 ayat (2), Pasal 6 ayat (2), Pasal 7 ayat (2), Pasal 11, Pasal 18 ayat (2), dan Pasal 19, selambat-lambatnya 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima pemberitahuan.
- (2) Instansi **pemerintah** sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) dapat menyanggahkan pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan dalam hal serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh belum memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Pasal 5 ayat (2), Pasal 6 ayat (2), Pasal 7 ayat (2), Pasal 11, Pasal 18 ayat (2), dan Pasal 19.

Pasal 21

Dalam hal perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga, pengurus serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh memberitahukan kepada instansi **pemerintah** sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga tersebut.

Pasal 22

- (1) Instansi pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1), harus mencatat serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Pasal 5 ayat (2), Pasal 6 ayat (2), Pasal 7 ayat (2), Pasal 11, Pasal 18 ayat (2), dan Pasal 119 dalam buku pencatatan dan memelihara dengan baik.

Pasal 38

*(3) Gugatan pembubaran serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diajukan oleh instansi **pemerintah** kepada pengadilan tempat serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan berkedudukan.*

Dalam ketentuan Pasal 18 dan Pasal 21 diwajibkan kepada pekerja/buruh untuk mendaftarkan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh ke Pemerintah dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari. Dalam ketentuan Pasal 20 dan Pasal 22 terdapat kewajiban bagi Pemerintah untuk mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan terhadap serikat buruh dalam bukti pencatatan dan memelihara buku pencatatan tersebut dengan baik. Ketentuan Pasal 38 menyatakan bahwa Pemerintah mempunyai tugas mengajukan gugatan ke Pengadilan terkait pembubaran serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.

E. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279)

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia

seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Undang-undang ini antara lain memuat:

1. Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
2. Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
3. Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/ buruh;

4. Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan.
5. Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja;
6. Penggunaan tenaga kerja asing yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan;
7. Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi;
8. Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, pemasyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
9. Perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan

- pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja; dan
10. Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Pasal 7

- (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.*
- (2) Perencanaan tenaga kerja meliputi :*
 - a. perencanaan tenaga kerja makro; dan*
 - b. perencanaan tenaga kerja mikro.*
- (3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).*

Pasal ini menjelaskan bahwa kebijakan dasar dan perencanaan tenaga kerja berskala nasional ditetapkan oleh Pemerintah. Perencanaan kerja tersebut terdiri atas perencanaan tenaga kerja makro, dan perencanaan tenaga kerja mikro.

Pasal 10

- (1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.*
- (2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.*
- (3) Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.*

- (4) *Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.*

Berdasarkan ketentuan di atas, dinyatakan bahwa standar kompetensi kerja menjadi acuan pelatihan kerja bagi calon tenaga kerja. Penetapan standar kompetensi kerja, ditetapkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja.

Pasal 14

- (1) *Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan.*
- (2) *Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau men daftar ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.*
- (3) *Lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.*
- (4) *Ketentuan mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.*

Bahwa tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Pelatihan kerja bagi tenaga kerja tersebut dapat dilaksanakan oleh lembaga pemerintah maupun swasta. Izin lembaga pelatihan kerja ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

Pasal 17

- (5) Ketentuan mengenai tata cara penghentian sementara, penghentian, pencabutan izin, dan pembatalan pendaftaran diatur dengan Keputusan Menteri.*
- (6) Menteri Tenaga Kerja menetapkan aturan mengenai tata cara penghentian, pencabutan izin dan pembatalan pendaftaran lembaga pelatihan kerja.*

Pasal 18

- (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang di selenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.*
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.*
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.*
- (4) Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independen.*
- (5) Pembentukan badan nasional sertifikasi profesi yang independen sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.*

Dalam ketentuan ini dinyatakan bahwa, sertifikasi kompetensi kerja dilakukan oleh Badan Nasional Sertifikasi Nasional yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 20

- (1) Untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, dikembangkan satu sistem pelatihan kerja nasional yang merupakan acuan pelaksanaan pelatihan kerja di semua bidang dan/ atau sektor.*
- (2) Ketentuan mengenai bentuk, mekanisme, dan kelembagaan sistem pelatihan kerja nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.*

Bentuk, mekanisme dan kelembagaan sistem pelatihan kerja nasional diatur dengan Peraturan Pemerintah. Berarti bahwa pemerintah pusat, dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja, yang memiliki kewenangan dalam hal menetapkan sistem pelatihan kerja nasional.

Pasal 29

- (1) Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan.*
- (2) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.*
- (3) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.*

Pemerintah pusat maupun pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk melakukan pembinaan dan pelatihan kerja serta pemagangan bagi calon tenaga kerja. Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan yang dilaksanakan bertujuan untuk peningkatan relevansi, kualitas dan efisiensi penyelenggaraan kerja.

Pasal 38

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf a, dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.*
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna*

tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.

- (3) Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.*

Berdasarkan ketentuan di atas, bahwa pelaksana penempatan kerja dilarang memungut biaya penempatan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja. Lembaga Penempatan tenaga kerja swasta hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari golongan dan jabatan tertentu yang ditetapkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja.

BAB VIII

PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 42

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.*
- (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.*
- (3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.*
- (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.*
- (5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.*
- (6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat di perpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.*

Dalam ketentuan ini penggunaan tenaga kerja asing harus memiliki izin tertulis dari menteri tenaga kerja. Selain dari itu, penggunaan tenaga kerja asingnya diperbolehkan untuk jabatan tertentu dan dalam waktu tertentu. Ketentuan mengenai jabatan dan jangka waktu tertentu tersebut, ditetapkan dengan keputusan menteri tenaga kerja.

Pasal 46

- (1) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/ atau jabatan-jabatan tertentu.*
- (2) Jabatan-jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri*

Pasal 47

- (1) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.*
- (2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan.*
- (3) Ketentuan mengenai jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.*
- (4) Ketentuan mengenai besarnya kompensasi dan penggunaannya diatur dengan Peraturan Pemerintah.*

Kompensasi penggunaan tenaga kerja asing, ditetapkan oleh menteri tenaga kerja.

Pasal 85

- (1) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.*
- (2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-*

menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.*
- (4) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.*

Berdasarkan ketentuan di atas, bahwa yang berwenangan menetapkan hari libur resmi yang tidak mewajibkan buruh/pekerja untuk berkerja pada hari tersebut adalah berdasarkan peraturan yang ditetapkan oleh menteri tenaga kerja.

BAB XIV PENGAWASAN

Pasal 176

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenaga-kerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundangundangan ketenagakerjaan.

Pasal 177

Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 178

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.*
- (2) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputu-san Presiden.*

Pasal 179

- (1) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri.
- (2) Tata cara penyampaian laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 180

Ketentuan mengenai persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban, serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 181

Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagai-mana dimaksud dalam Pasal 176 wajib:

- a. merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;
- b. tidak menyalahgunakan kewenangannya.

F. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang pengesahan Konvensi ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce (Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Berita Negara Republik Indonesia Nomor 4039)).

IV. Pokok-Pokok Konvensi

1. Negara anggota ILO yang memberlakukan Konvensi ini harus melaksanakan sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja.
2. Sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja harus diterapkan di seluruh tempat kerja berdasarkan perundang-undangan yang pengawasannya dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan.
3. Fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan harus:
 - a. menjamin penegakan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan serta kesejahteraan, tenaga kerja anak serta orang muda dan masalah-masalah lain terkait.

- b. memberikan informasi tentang masalah-masalah teknis kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai cara yang paling efektif untuk mentaati peraturan perundang-undangan.
 - c. memberitahukan kepada pemerintah mengenai terjadinya penyimpangan atau penyalahgunaan yang secara khusus tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Pengawasan ketenagakerjaan harus berada di bawah supervisi dan kontrol pemerintah pusat.
 5. Pemerintah Pusat harus menetapkan peraturan-peraturan untuk meningkatkan:
 - a. kerjasama yang efektif antara unit pengawasan dengan instansi pemerintah lainnya dan swasta yang menangani kegiatan serupa.
 - b. kerjasama antara Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dengan pengusaha dan pekerja/buruh atau organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh.
 6. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan terdiri atas Pegawai Negeri Sipil yang status hubungan kerja dan syarat tugasnya diatur sedemikian rupa sehingga menjamin pelaksanaan tugas pengawasan ketenagakerjaan yang independen.
 7. Sesuai dengan syarat-syarat untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan nasional, maka pengawas ketenagakerjaan harus:
 - a. direkrut dengan memperhatikan syarat-syarat jabatan;
 - b. memperoleh pelatihan agar dapat menjalankan tugas sebagaimana mestinya.
 8. Persyaratan rekrutmen dan pelatihan harus ditetapkan oleh pemerintah.
 9. Jumlah dan spesialisasi Pengawas Ketenagakerjaan harus mencukupi.
 10. Pejabat yang berwenang mempunyai kewajiban:
 - a. menetapkan pengaturan-pengaturan yang diperlukan agar Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberikan kantor lokal, perlengkapan dan fasilitas transportasi yang memadai sesuai dengan persyaratan tugas pekerjaan.
 - b. membuat pengaturan-pengaturan yang diperlukan untuk mengganti biaya perjalanan Pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.
 11. Pengawas Ketenagakerjaan atau kantor pengawasan lokal harus memberikan laporan secara periodik kepada kantor pengawasan pusat mengenai hasil kegiatan pengawasan.
 12. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib memberikan laporan terhadap pelaksanaan Konvensi tersebut.

G. 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)

Pasal 1

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

12. *Mediator hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.*

Pasal 4

- (6) *Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.*
- (7) *Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.*
- (8) *Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.*
- (9) *Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.*
- (10) *Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.*

Pasal 8

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Bagian Ketiga Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Pasal 17

Peyeleasian Perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Pasal 18

(2) Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Pasal 77

(1) Untuk pertama kali Panitera Muda dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dari Pegawai Negeri Sipil dari Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

H. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 250, Tambahan Lembaran Berita Negara Republik Indonesia Nomor 4456).

Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nasional merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka perlu dibentuk Badan Penyelenggara yang berbentuk badan hukum berdasarkan prinsip

kegotongroyongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, kepesertaan bersifat wajib, dana amanat, dan hasil pengelolaan dana jaminan sosial tenaga kerja seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional memberikan kewajiban bagi pemberi kerja untuk mengikutsertakan tenaga kerja dalam kepesertaan jaminan sosial nasional khusus perlindungan tenaga kerja terhadap jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiunan dan jaminan kematian.

Pasal 13 Undang-Undang ini menyebutkan bahwa :

Pasal 13

(1) Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya.

I. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 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).

Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah menggantikan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah menyebabkan perubahan

krusial khususnya dalam bidang pengawasan ketenagakerjaan. Disahkannya Undang-Undang tersebut tentu berdampak pada wewenang pengawasan ketenagakerjaan yang sebelumnya juga berada di lingkup Kabupaten/ Kota, dan saat ini wewenang pengawas ketenagakerjaan hanya menjadi wewenang Propinsi sebagai wakil dari Pemerintah Pusat.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan suatu sistem yang sangat penting dalam penegakan atau penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Penegakan atau penerapan peraturan perundang-undangan merupakan upaya untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh. Keseimbangan tersebut diperlukan untuk menjaga kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.

Salah satu perubahan krusial lainnya dari Undang-Undang Pemerintahan Daerah tersebut adalah pembagian urusan pemerintahan antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota yang dijabarkan dalam Lampiran Undang-Undang Pemerintahan Daerah.

Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 menyebutkan bahwa pembinaan dan pengawasan

penyelenggaraan Urusan Pemerintahan oleh Daerah terhadap penyelenggaraan Urusan Pemerintah oleh Daerah Kabupaten/ Kota telah menjadi wewenang gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat, hal ini kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan diatas, maka kewenangan pengawasan ketenagakerjaan beralih dari Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota kepada Pemerintah Daerah Provinsi. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebelum Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 dilaksanakan oleh unit tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Propinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Unit pengawasan ketenagakerjaan pada Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri. Beralihnya kewenangan pengawasan tenaga kerja tersebut akan berpengaruh pada kewenangan lain yang masih menjadi kewenangan Kabupaten/Kota yang disebabkan oleh sulitnya koordinasi dimana pertanggungjawaban dalam melaksanakan kewenangannya sudah tidak berada dalam satu lingkup lagi.

Dalam Undang-Undang Pemerintahan Daerah, urusan ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintahan konkuren

artinya Pemerintah Daerah memiliki kewenangan mengatur urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja di daerah. Adapun urusan pemerintahan bidang tenaga kerja sebagaimana disebutkan dalam Lampiran Undang-Undang Pemerintah Daerah huruf G mengenai Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja, Kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota meliputi sub bidang dimaksud adalah:

- 1) Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, meliputi:
 - a. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan unit kompetensi.
 - b. Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta.
 - c. Perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja.
 - d. Konsultansi produktivitas pada perusahaan kecil.
 - e. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah kabupaten/kota.
- 2) Penempatan Tenaga Kerja, meliputi:
 - a. Pelayanan antar kerja di Daerah kabupaten/kota.
 - b. Penerbitan izin LPTKS dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.
 - c. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah kabupaten/kota.
 - d. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah kabupaten/kota.
 - e. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.

3) Hubungan Industrial, meliputi:

- a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.
- b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah kabupaten/kota.

Di dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengenal metode penyelesaian perselisihan melalui pengadilan/litigasi dan penyelesaian perselisihan diluar pengadilan/non litigasi. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan/Non Litigasi antara lain berupa Negosiasi/Bipartit, Konsiliasi, Arbitrasi, dan Mediasi. Mediasi adalah upaya penyelesaian sengketa secara damai dimana ada keterlibatan pihak ketiga yang netral (Mediator), yang secara aktif membantu pihak-pihak yang bersengketa untuk mencapai suatu kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan melalui mediasi sebagaimana diatur didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah suatu proses penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh dalam suatu

perusahaan yang ditengahi oleh seorang Mediator yang merupakan Pegawai Negeri Sipil pada perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja. Mediator Hubungan Industrial memiliki peranan yang sangat strategis dan menentukan dalam mewujudkan hubungan industrial, pembangunan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan di perusahaan. Sekaligus, menjadi ujung tombak dalam suatu mekanisme mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mediator Hubungan Industrial mempunyai tugas dan fungsi melakukan pembinaan, pengembangan hubungan industrial serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan. Selanjutnya peran dari pemerintah daerah kabupaten /kota adalah memberikan fasilitas baik berupa sarana dan prasarana serta media yang mendukung pelaksanaan mediasi di daerahnya.

J. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Berita Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, ketentuan yang mengatur tentang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja

Indonesia di Luar Negeri. Undang-Undang tersebut belum memenuhi kebutuhan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, dimana pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri belum mengatur pembagian tugas dan wewenang antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan swasta secara proporsional. Dalam Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia ini, peran pelindungan pekerja Migran Indonesia diserahkan kepada pemerintah baik pusat maupun daerah, baik dari tingkat pusat, provinsi, kabupaten/kota hingga desa, dimana pengaturannya dimulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.

Tugas dan tanggung jawab pemerintah daerah Kabupaten/Kota diatur dalam Pasal 41 yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 41

Pemerintah Daerah kabupaten/kota memiliki tugas dan tanggung jawab:

- a. menyosialisasikan informasi dan permintaan PMI kepada masyarakat;*
- b. membuat basis data Pekerja Migran Indonesia;*
- c. melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan PMI secara periodik kepada Pemerintah Daerah provinsi;*
- d. mengurus kepulangan PMI dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan PMI bermasalah sesuai dengan kewenangannya;*

- e. memberikan Pelindungan PMI sebelum bekerja dan setelah bekerja di daerah kabupaten/kota yang menjadi tugas dan kewenangannya;
- f. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja kepada Calon PMI yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
- g. melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja di kabupaten/kota;
- h. melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi PMI dan keluarganya;
- i. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon PMI melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
- j. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan PMI; dan dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan Pelindungan PMI di tingkat kabupaten/kota.

K. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Berita Negara Republik Indonesia Nomor 4482) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6020).

Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh. Lembaga kerja sama tripartit ini berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi, agar segala kebijakan ketenagakerjaan yang diterapkan oleh pemerintah dapat menjadi

instrumen yang efektif dalam mencapai tujuan Bersama. Lembaga Kerja Sama ini dibentuk pada tingkat Nasional, Tingkat Provinsi serta pada tingkat Kabupaten/Kota.

Pembentukan, tugas dan keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit (LKS Tripartit) Kabupaten/Kota diatur dalam Pasal 40 sampai dengan Pasal 42 yang berbunyi:

Pasal 40

- (1) LKS Tripartit Kabupaten/Kota dibentuk oleh Bupati/Walikota.*
- (2) LKS Tripartit Kabupaten/Kota bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota.*

Pasal 41

LKS Tripartit Kabupaten/Kota mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Bupati/Walikota dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten/Kota yang bersangkutan.

Pasal 42

Keanggotaan LKS Tripartit Kabupaten/Kota terdiri dari unsur perangkat pemerintah kabupaten/kota, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

Dengan dibentuknya LKS di tingkat Kabupaten Kota diharapkan dapat menjadi:

1. Forum komunikasi dan konsultasi serta musyawarah untuk memecahkan masalah Bersama serta merumuskan kebijakan Bersama di bidang ketenaga kerjaan,

2. Memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pihak-pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pelaksanaan hubungan industrial.

Membahas masalah-masalah ketenagakerjaan khususnya di daerah Kabupaten/Kota, sebagai saran kepada pihak-pihak terkait khususnya unsur tripartit dalam pemecahan masalah ketenagakerjaan di daerah.

L. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701).

Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan, sementara Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah ini, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah Provinsi dan Kabupaten Kota berkewajiban dalam memberikan informasi ketenagakerjaan serta perencanaan tenaga kerja.

Pasal 2

- (1) Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, baik di pusat maupun di daerah melakukan pengelolaan informasi ketenagakerjaan.*
- (2) Pengelolaan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyimpanan, penyajian, dan penyebarluasan informasi ketenagakerjaan secara akurat, lengkap dan berkesinambungan.*

Peraturan Pemerintah ini mengatur semua instansi/lembaga, baik pemerintah maupun swasta di pusat dan daerah tentang perlunya informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja, yang menyangkut tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan, tata cara penyusunan perencanaan tenaga kerja, pelaksanaan perencanaan tenaga kerja, pemantauan, evaluasi, pembinaan dan pembiayaan pengelolaan informasi ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah ini merupakan aturan teknis dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dimana pada matriks pembagian urusan pemerintahan konkuren antara pemerintah pusat, daerah provinsi dan daerah kabupaten kota bidang tenaga kerja sub bidang penempatan tenaga kerja, pemerintah daerah kabupaten/kota memiliki kewenangan dalam al pengelolaan informasi pasar kerja dalam daerah kabupaten/kota.

M. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413)

Perluasan kesempatan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia. Berdasarkan Peraturan Pemerintah ini pemerintah dan pemerintah daerah perlu menetapkan kebijakan yang dapat memberikan kesempatan kerja bagi setiap orang, baik perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja maupun perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dalam upaya menciptakan dan memperluas kesempatan kerja khususnya di daerah.

Pasal 2

- (1) Pemerintah dan Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan perluasan kesempatan kerja di setiap sektor sesuai dengan kewenangannya.*
- (2) Kebijakan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:*
 - a. kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja; dan*
 - b. kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja.*

N. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor 5747).

Peraturan Pemerintah ini disusun dalam rangka peningkatan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya yang

mendorong kemajuan dunia usaha serta produktivitas kerja. Ketentuan mengenai pengaturan penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, perlindungan pengupahan, penetapan Upah minimum, dan pengenaan denda diarahkan pada sistem pengupahan secara menyeluruh yang mampu menjamin kelangsungan hidup secara layak bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya sesuai dengan perkembangan dan kemampuan dunia usaha.

Pasal 3

- (1) Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh.*
- (2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:*
 - a. upah minimum;*
 - b. upah kerja lembur;*
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;*
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;*
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;*
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;*
 - g. denda dan potongan upah;*
 - h. hal-hal yang diperhitungkan dengan upah;*
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;*
 - j. upah untuk pembayaran pesangon;*
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.*

Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan ini bahwa Pekerja/Buruh berhak atas penghasilan yang layak sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar yang terdiri dari upah dan pendapatan

non upah. Pengaturan mengenai upah dapat dituangkan di dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

O. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 2009).

Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Terhadap peraturan Perusahaan ini, dilakukan pengesahan pada Perangkat Daerah Provinsi maupun Kabupaten/Kota yang melaksanakan urusan bidang ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya. Sementara Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak dan dilakukan pendaftaran pada perangkat daerah Provinsi maupun Kabupaten/Kota yang melaksanakan urusan bidang ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya.

Pasal 7

(1) Pengesahan PP dilakukan oleh:

- a. Kepala SKPD bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota;

Pasal 25

- (3) Dalam hal perundingan pembuatan PKB tidak mencapai kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan kepada instansi yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan untuk dilakukan penyelesaian.
- (4) Instansi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (3) adalah:
 - a. SKPD bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, apabila lingkup berlakunya PKB hanya mencakup satu kabupaten/kota;

Pasal 31

- (1) Pendaftaran PKB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) dilakukan oleh:
 - a. Kepala SKPD bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota;

Pasal 33

- (1) Permohonan dan proses pengesahan PP dan pendaftaran PKB dilaksanakan melalui sistim yang terkoneksi dengan jaringan internet (online system).
- (2) Sistim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara bertahap oleh masing-masing SKPD bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, SKPD bidang ketenagakerjaan provinsi, dan kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.

BAB IV
LANDASAN FILOSOFIS, LANDASAN SOSIOLOGIS
DAN LANDASAN YURIDIS

A. LANDASAN FILOSOFIS

Pancasila sebagai dasar negara Republik Indonesia yang mengandung 5 (lima) sila merupakan pandangan hidup, kesadaran dan cita hukum bangsa Indonesia. Pada salah satu sila tersebut, khususnya sila Kelima yaitu “Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab” diwujudkan melalui sikap dan perilaku adil, menjaga keseimbangan hak dan kewajiban, menghormati hak-hak orang lain serta bersama-sama berusaha mewujudkan kemajuan yang merata dan berkeadilan sosial.

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menetapkan bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata baik materiil maupun spiritual. Sejalan dengan tujuan tersebut, Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa:

(1) Setiap Orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

(2) Setiap Orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pasal 28I ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa “perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama Pemerintah”. Sejalan dengan amanat tersebut, Pemerintah perlu melakukan upaya dan tindakan hukum guna mengimplementasikan dalam kehidupan bermasyarakat.

Perlakuan yang adil dan layak dalam bekerja pada prinsipnya merupakan salah satu aspek penting dalam mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan yang memenuhi hak dan perlindungan bagi tenaga kerja, pekerja dan buruh, serta pada saat bersamaan mewujudkan keadaan yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha di Daerah.

Pembangunan ketenagakerjaan memiliki banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama bekerja dan saat terjadinya pemutusan hubungan kerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah Daerah, dan masyarakat Kota Batam secara umum. Untuk mengakomodir kepentingan berbagai pihak tersebut, diperlukan suatu pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya

manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pemberian fasilitas dan upah yang layak, dan penanggulangan permasalahan pemutusan hubungan kerja serta pembinaan hubungan industrial.

Urusan Ketenagakerjaan menjadi salah satu fokus utama pembangunan manusia yang ingin diwujudkan oleh Presiden Jokowi dalam mewujudkan visi Indonesia Emas tahun 2045. Visi Indonesia 2045 memiliki empat pilar utama. Pilar Pertama **“Pembangunan Manusia dan Penguasaan IPTEK”**, dengan peningkatan taraf pendidikan rakyat Indonesia secara merata, peran kebudayaan dalam pembangunan, sumbangan IPTEK dalam pembangunan, derajat kesehatan dan kualitas hidup rakyat, serta reformasi ketenagakerjaan. **Pilar Kedua “Pembangunan Ekonomi yang Berkelanjutan”**, melalui peningkatan iklim investasi, perdagangan luar negeri yang terbuka dan adil, industri sebagai penggerak pertumbuhan ekonomi, pengembangan ekonomi kreatif dan digital, peran pariwisata Indonesia sebagai destinasi unggulan, pembangunan ekonomi maritim, pemantapan ketahanan pangan dan peningkatan kesejahteraan petani, pemantapan ketahanan air, peningkatan ketahanan energi, dan komitmen terhadap lingkungan hidup. Pilar Ketiga **“Pemerataan Pembangunan”**, dengan percepatan pengentasan kemiskinan,

pemerataan pendapatan, pemerataan wilayah, dan pembangunan infrastruktur yang merata dan terintegrasi. Pilar Keempat: Pemantapan Ketahanan Nasional dan Tata Kelola Pemerintahan, dengan meningkatkan demokrasi Indonesia menuju demokrasi yang mengemban amanat rakyat, reformasi birokrasi dan kelembagaan, memperkuat sistem hukum nasional dan antikorupsi, pelaksanaan politik luar negeri yang bebas aktif, serta penguatan pertahanan dan keamanan⁴⁴.

Pilar Kedua sangat berkaitan erat dengan ketenagakerjaan, dan salah satu cara untuk mengatasi masalah tersebut adalah dengan membentuk rancangan **omnibus law**. Terdapat tiga rancangan undang-undang *omnibus law* yang sudah diajukan oleh Pemerintah kepada Dewan Perwakilan Rakyat yakni RUU Cipta Kerja, RUU Perpajakan dan RUU Ibukota Negara.

B. LANDASAN SOSIOLOGIS

Mulai tahun 2010 sampai dengan 2030 diperkirakan Indonesia akan mengalami bonus demografi, dimana jumlah penduduk usia produktif yaitu 15 (lima belas) tahun sampai dengan 64 (enam puluh empat) tahun lebih besar daripada penduduk dengan usia non-produktif.

⁴⁴ <https://www.bappenas.go.id/id/berita-dan-siaran-pers/jakarta-menteri-ppnkepala-bappenas-bambang-brodjonegoro-berbicara-mengenai-pentingnya-penyelarasan-visi-indonesia-2045-dengan-vi/> diakses pada tanggal 30 Juli 2020.

Kota Batam pada tahun 2019 memiliki jumlah penduduk sebanyak 1.107.551 (satu juta seratus tujuh ribu lima ratus lima puluh satu) dengan laju pertumbuhan per tahun sebesar 1,02% (satu koma nol dua persen) diproyeksikan mengalami penambahan jumlah penduduk sebesar 1.376.009 (satu juta tiga ratus tujuh puluh enam ribu sembilan puluh sembilan) orang pada akhir 2020⁴⁵. Besarnya jumlah penduduk ini, didominasi oleh penduduk dengan usia produktif yakni sebanyak 630.606 (enam ratus tiga puluh ribu enam ratus enam orang)⁴⁶. Jumlah tersebut mewakili 58% (lima puluh delapan persen) dari total populasi di Kota Batam.

Manakala pada tahun yang sama, Kota Batam memiliki jumlah penduduk yang bekerja sebanyak 593.373 (lima ratus sembilan puluh tiga ribu tiga ratus tujuh puluh tiga) orang⁴⁷, dengan jumlah penduduk yang bekerja dalam sektor swasta sebanyak 587.842 (lima ratus delapan puluh tujuh ribu delapan ratus empat puluh dua) orang.

Sampai dengan semester I tahun 2019, terdapat 27 (dua puluh tujuh) perusahaan yang berhenti usaha di Kota Batam yang mengakibatkan sekitar 900 (sembilan ratus) orang kehilangan

⁴⁵ BPS Kota Batam, *Kota Batam Dalam Angka 2020*, (Batam : PT. Revans Jaya Abadi, 2019), hlm. 62.

⁴⁶ Ibid, hlm. 67.

⁴⁷ Ibid, hlm. 70

pekerjaan⁴⁸. Beberapa di antara perusahaan tersebut merupakan perusahaan asing yang secara tiba-tiba menutup usahanya dan pergi dari Indonesia tanpa membayarkan gaji dan pesangon para tenaga kerjanya. Adapun perusahaan asing tersebut adalah:

1. PT. Hantong Precision Manufacturing;
2. PT. Sun Creation Indonesia;
3. PT. Yee Woo Indonesia;
4. PT. Artana Karya Indonesia; dan
5. PT. Nagano⁴⁹.

Data dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam menunjukkan bahwa pada tahun 2020 sebanyak 10.669 (sepuluh ribu enam ratus enam puluh sembilan) tenaga kerja swasta di Kota Batam mengalami pengurangan jam kerja, dirumahkan, cuti tidak dibayarkan sampai pemutusan hubungan kerja. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut:

1. pengurangan jam kerja sebanyak 6.611 (enam ribu enam ratus sebelas) tenaga kerja;
2. dirumahkan sebanyak 1.172 (seribu seratus tujuh puluh dua) tenaga kerja;

⁴⁸ <https://www.msn.com/id-id/ekonomi/ekonomidanbisnis/27-perusahaan-gulung-tikar-di-batam-pada-semester-i-2019/ar-AAGkPaR> diakses pada tanggal 04 Juni 2020.

⁴⁹ <https://www.batamnews.co.id/berita-50288-daftar-5-perusahaan-asing-yang-kabur-tinggalkan-ribuan-karyawan-di-batam-.html> diakses pada tanggal 04 Juni 2020.

3. cuti tanpa dibayar sebanyak 2.869 (dua ribu delapan ratus enam puluh sembilan) tenaga kerja; dan
4. pemutusan hubungan kerja sebanyak 17 (tujuh belas) tenaga kerja⁵⁰.

Besarnya angka penduduk usia produktif di Kota Batam, serta jumlah angkatan kerja di Kota Batam ternyata tidak berbanding lurus dengan pertumbuhan dunia usaha. Hal ini, jika tidak ditangani dan diatur dengan saksama dan komperhensif selain tidak dapat mewujudkan cita hukum sebagaimana diamanatkan dalam Pancasila dan pembukaan Undang-Undang Dasar tentu juga dapat menimbulkan permasalahan baru di Kota Batam.

C. LANDASAN YURIDIS

Ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan pemerintahan wajib yang sebagian kewenangannya diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Kewenangan itu diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah utamanya dalam Pasal 12 ayat (2) huruf a yang menyebutkan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah untuk kabupaten/kota antara lain adalah bidang ketenagakerjaan.

⁵⁰ <https://www.batamnews.co.id/berita-61104-industri-batam-terdampak-corona-ribuan-buruh-dirumahkan.html> diakses pada tanggal 04 Juni 2020.

Penjabaran lebih rinci pembagian urusan pemerintahan tersebut terdapat dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yakni tercantum mengenai Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota. Undang-Undang tersebut menjadi pedoman bagi Daerah dalam menentukan urusan wajib dan urusan pilihan yang menjadi kewenangan dan akan diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah.

Upaya perlindungan tenaga kerja secara garis besar dilakukan melalui:

1. Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja;
2. Penempatan Tenaga Kerja; dan
3. Pencegahan dan penyelesaian hubungan industrial di Daerah⁵¹.

Upaya dimaksud perlu dilakukan secara komprehensif dan menyeluruh mengingat berbagai kebijakan terkait investasi, usaha mikro, perlindungan tenaga kerja dan penyelesaian perselisihan

⁵¹ Lampiran Pembagian Urusan Pemerintahan Konkuren Antara Pemerintah Pusat Dan Daerah Provinsi Dan Daerah Kabupaten/Kota dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

hubungan industrial tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan tenaga kerja, investasi dan usaha mikro, perlindungan tenaga kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Daerah dihadapkan pada beberapa persoalan, yaitu:

1. Tidak sesuai dengan perkembangan zaman dan perkembangan kebutuhan masyarakat;
2. Terdapat disharmonisasi atau tumpang tindih antara berbagai peraturan perundang-undangan satu dengan yang lain karena pengaturan perlindungan tenaga kerja, investasi, usaha mikro yang diatur dalam banyak sekali peraturan perundang-undangan. Berbagai peraturan perundang-undangan tersebut tidak sedikit yang disharmonisasi atau tumpang tindih. Sehingga dengan terdapatnya berbagai peraturan perundang-undangan tersebut ternyata menjadi penyebab persoalan rumitnya proses berusaha di Kota Batam yang pada akhirnya menjadi penghambat penciptaan lapangan;
3. Selama ini, Kota Batam belum memiliki Peraturan Daerah yang secara khusus mengatur perlindungan tenaga kerja;
4. Peraturan perundang-undangan yang sudah ada selama ini tidak memadai sehingga daya berlakunya lemah. Terutama jika

dikaitkan dengan semakin meningkatnya teknologi informasi dan pesatnya perkembangan globalisasi; dan

5. Pemerintah Pusat sedang menyusun *omnibus law* Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, yang terdiri atas 11 (sebelas) klaster, yakni:

- a. Penyederhanaan perizinan tanah;
- b. Persyaratan investasi;
- c. **Ketenagakerjaan;**
- d. Kemudahan dan perlindungan UMKM;
- e. Kemudahan berusaha;
- f. Dukungan riset dan inovasi;
- g. **Administrasi pemerintahan;**
- h. Pengenaan sanksi;
- i. Pengendalian lahan;
- j. Kemudahan proyek pemerintah; dan
- k. Kawasan Ekonomi Khusus (KEK).

Kelima persoalan di atas dapat digolongkan sebagai persoalan yuridis. Melihat fakta-fakta hukum di atas, bahwa rancangan undang-undang *omnibus law* cipta kerja ini, mempunyai cakupan yang sangat luas, antara lain ketenagakerjaan, administrasi pemerintahan dan kawasan ekonomi khusus. Sebagaimana kita ketahui bersama bahwa Kota Batam, merupakan kawasan ekonomi khusus, yang memiliki kekhususan di bidang investasi,

perdagangan, dan administrasi pemerintahan. Dengan demikian ada baiknya pemerintah dapat menyesuaikan dengan bentuk kebijakan simplifikasi regulasi di daerah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap naskah akademik rancangan peraturan daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Batam diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Permasalahan di bidang ketenagakerjaan yang terjadi di Kota Batam sepanjang 2 (dua) tahun terakhir cukup beragam. Khususnya terkait perselisihan hubungan industrial yang meliputi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan dan Perselisihan Antar Serikat, dan sebagainya. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam bahwa terdapat penurunan jumlah kasus perselisihan hubungan industrial sejak 2 (dua) tahun terakhir, dimana pada tahun 2018 mencapai 233 kasus, sedangkan pada tahun 2019 berkurang menjadi 209 kasus.
2. bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan pelaksanaannya telah mengatur bentuk-bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja yang meliputi perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja, perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja, perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak,

dan penyandang Disabilitas, perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan atas hak pemutusan tenaga kerja.

3. Bahwa urgensi pembentukan rancangan peraturan daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja dapat ditinjau dari beberapa faktor yang mempengaruhinya meliputi faktor hukum (undang-undangnya) sendiri, faktor penegak hukum, sarana dan prasarana, masyarakat maupun faktor kebudayaan. Dari hasil penelitian, secara normatif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah mengatur cukup baik terkait bentuk-bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja secara umum. Namun dari segi penegakan hukum, pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah bahwa pemerintah daerah Kabupaten/Kota, khususnya Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tidak lagi memiliki kewenangan dalam hal pembinaan dan pengawasan di bidang tenaga kerja. Sehingga penanganan

terhadap permasalahan ketenagakerjaan di Kota Batam juga sangat dipengaruhi oleh minimnya kewenangan Pemerintah Daerah dikarenakan saat ini fungsional Pengawas Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja telah ditarik ke Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

4. Sebagai salah satu jantung industri di Provinsi Kepulauan Riau dan di Indonesia, Kota Batam merupakan daerah yang memiliki potensi strategis bagi investor asing. Dimana semakin banyak regulasi terkait tenaga kerja yang diatur dalam berbagai bentuk di daerah tentunya akan mempengaruhi minat para investor. Sementara di tingkat pusat, saat ini juga sedang dilakukan simplifikasi (penyederhanaan) regulasi dengan mekanisme *Omnibus Law*, sehingga Pemerintah Daerah tidak perlu lagi membuat regulasi yang mengatur hal yang sama.

B. Saran

Meskipun saat ini Pemerintah Daerah memiliki kewenangan untuk membentuk rancangan peraturan daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja, namun pembentukan ranperda dimaksud tidak akan efektif dapat menjawab permasalahan terkait ketenagakerjaan di Kota Batam. Hal ini dikarenakan saat ini Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tidak memiliki kewenangan di bidang pembinaan dan pengawasan tenaga kerja. Dimana Dalam

lampiran matriks Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah tentang pembagian urusan kewenangan Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi maupun Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di bidang tenaga kerja, kewenangan terhadap pembinaan dan pengawasan Tenaga Kerja sudah ditarik ke Pemerintah Provinsi. Disamping itu, dalam lampiran Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014, bahwa Pemerintah Kabupaten/Kota hanya memiliki kewenangan sebatas perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri (baik pra dan purna penempatan di Daerah Kabupaten/Kota). Sehingga, untuk saat ini terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Daerah **belum diperlukan** pengaturan melalui Peraturan Daerah.