

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara memiliki tanggungjawab dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat dan menjamin hak rakyatnya atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diamanatkan oleh konsitusi khususnya Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan salah satu komponen penting dalam pembangunan nasional. Hakikat dari pembangunan nasional sendiri adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan juga pembangunan masyarakat seluruhnya dalam rangka mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil dan spiritual berdasarkan Pancasila sehingga secara tidak langsung dapat mendorong bangsa mencapai tujuan dan cita-cita negara yang tertuang dalam pembukaan UUD 1945.

Dalam menjembatani hubungan antara pemberi kerja/pengusaha dan pekerjanya, telah diatur peranan dan kedudukan tenaga kerja melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan (UU Tenaga Kerja) yang telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja). Berdasarkan Pasal 5 UU Tenaga Kerja disebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi. Begitu pula yang diatur dalam Pasal 6 UU Tenaga Kerja, bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pekerja atau tenaga kerja sebagai mitra pengusaha merupakan salah satu pendukung dan pelaksana perekonomian yang sangat penting bagi peningkatan

kesejahteraan masyarakat yang mempunyai peranan dan kedudukan sebagai pelaku dan tujuan Pembangunan.

Dalam usaha untuk memperoleh pekerjaan yang layak, pada kenyataannya sebagian besar masyarakat Indonesia masih terkendala pada kualitas keterampilan yang dimiliki. Sebagian besar Masyarakat di Indonesia masih berpendidikan rendah dengan keterampilan dan keahlian yang kurang memadai untuk memasuki dunia kerja yang profesional. Kualitas kerja yang rendah akan mengakibatkan kesempatan memperoleh pekerjaan semakin kecil dan terbatas, yang apabila tidak diatasi akan memunculkan kebutuhan akan tenaga kerja professional yang diperoleh dari tenaga kerja asing, atau tenaga kerja dari luar wilayah/daerah sendiri.

Permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan tersebut, seharusnya dapat diatasi dalam cakupan pengaturan di tiap daerah mengingat ketenagakerjaan merupakan urusan yang menjadi kewenangan daerah. Penyelenggaraan otonomi daerah diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Undang-Undang tersebut meletakkan dasar hukum yang kuat pada daerah untuk melaksanakan otonomi yang seluas-luasnya dengan arah untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat. Di samping itu melalui otonomi luas, dalam lingkungan strategis globalisasi, Daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, serta keadilan termasuk dalam hal penyelenggaraan ketenagakerjaan yang mampu berdaya saing dan berkualitas.

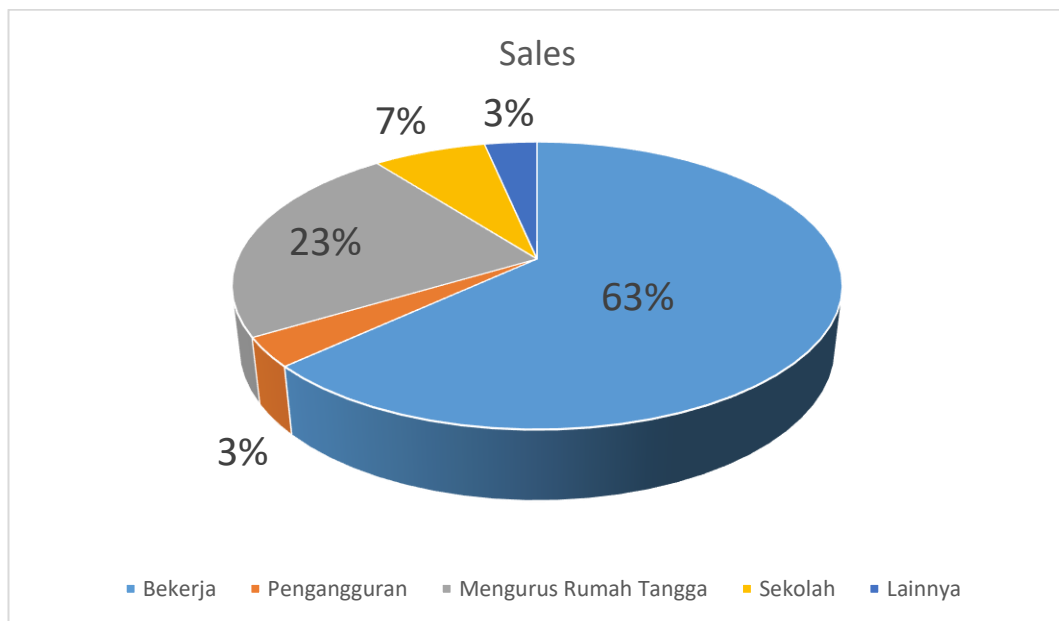
Kementerian Ketenagakerjaan RI sebagai salah satu organisasi publik berikut struktur vertikal di bawahnya yaitu Dinas Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut Disnaker baik di Provinsi dan Kabupaten/Kota, berdasarkan Undang-Undang No. 23 tahun 2014

tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 9 tahun 2015 mempunyai mandat untuk melaksanakan pelayanan kepada publik dalam urusan Ketenagakerjaan di daerah.

Peraturan Daerah (Perda) terkait penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah telah dilaksanakan oleh Provinsi Lampung melalui Perda Provinsi Lampung Nomor 13 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Begitu juga dengan Kota Bandar Lampung sebagai ibukota Provinsi Lampung yang telah memiliki Perda Kota Bandar Lampung Nomor 2 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, dan Kabupaten Lampung Utara dengan Perda Kabupaten Lampung Utara Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perlindungan Ketenagakerjaan.

Selanjutnya, Kabupaten Lampung Selatan sebagai salah satu daerah di Provinsi Lampung yang merupakan daerah yang terletak paling ujung bagian selatan pulau Sumatera. Lampung Selatan memiliki sebuah pelabuhan di kecamatan Bakauheni dan merupakan tempat transit penduduk dari pulau Jawa ke Sumatera dan sebaliknya sehingga Bakauheni merupakan pintu gerbang pulau Sumatera. Selain memiliki pelabuhan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan juga memiliki bandara Radin Inten II yang terletak di Kecamatan Natar. Memiliki letak geografis yang strategis, Kabupaten Lampung Selatan memiliki Penduduk Usia Kerja sebanyak 818.414 orang pada tahun 2013, dengan komposisi lebih dari 66,5% atau sekitar 543.691 orang merupakan angkatan kerja yaitu Penduduk usia kerja yang berusia 15 (lima belas) tahun atau lebih yang bekerja, atau memiliki pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Sedangkan sisanya 33.5% atau sebanyak 274.723 orang dikategorikan sebagai Bukan Angkatan Kerja yaitu pendudukan usia kerja (usia 15 tahun atau lebih) yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi.

Berdasarkan data Penduduk Usia Kerja menurut Kegiatan Seminggu yang Lalu di Kabupaten Lampung Selatan tahun 2023, diperoleh hasil penduduk yang bekerja sejumlah 516.765 orang, Pengangguran 26.926 orang, Penduduk yang Mengurus Rumah Tangga yaitu sebanyak 188.910 orang, Penduduk yang masih bersekolah sebanyak 58.652 orang dan status lainnya yaitu sejumlah 27.161 orang, atau dapat dilihat pada diagram sbb :



Kabupaten Lampung Selatan berdasarkan data diatas dan data pada Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2021-2026 disebutkan bahwa Kabupaten Lampung selatan dihadapkan pada masalah ketenagakerjaan yaitu masalah pengangguran terbuka dan setengah pengangguran. Pengangguran terbuka sendiri yaitu Penganggur terbuka yaitu golongan angkatan kerja yang betul-betul tidak mendapatkan pekerjaan karena pendidikan dan ketrampilan yang tidak memadai. Sedangkan setengah penganggur yaitu tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena ketiadaan lapangan kerja atau pekerjaan. Dengan bertambahnya kesempatan kerja baru yang

tidak sebanding dengan banyaknya penambahan angkatan kerja (AK) mengakibatkan jumlah penganggur terbuka semakin besar jumlahnya. Pengangguran dan setengah pengangguran yang tinggi berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kemiskinan, kriminalitas dan masalah-masalah sosial politik. Apabila permasalahan ini tidak segera diatasi maka tidak menutup kemungkinan akan berpengaruh terhadap proses pembangunan di Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

Masalah ketenagakerjaan yang perlu mendapat perhatian lebih saat ini yaitu besarnya angka pengangguran terdidik. Yang dimaksud dengan pengangguran terdidik adalah mereka yang mempunyai kualifikasi lulusan pendidikan yang cukup namun masih belum memiliki pekerjaan. Mereka ini sebetulnya memiliki latar belakang pendidikan yang cukup, namun tidak terserap oleh pasar kerja karena kualifikasi yang dimiliki tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan jumlah pengangguran terdidik ini dari tahun ke tahun cenderung meningkat. Untuk mengatasi masalah pengangguran yang semakin banyak dan kompleks diperlukan berbagai upaya dari berbagai pihak terkait termasuk pemerintah, swasta dan lembaga swadaya masyarakat. Ada banyak hal yang dapat dilakukan pemerintah untuk mengatasi masalah pengangguran diantaranya adalah meningkatkan kinerja pengantar kerja, meningkatkan kualitas pencari kerja dan penciptaan kesempatan kerja, merumuskan strategi dan arah kebijakan ketenagakerjaan yang tepat.

Sehingga untuk meningkatkan kualitas ketenagakerjaan perlu pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif yang mencakup pembangunan sumberdaya manusia melalui pelatihan tenaga kerja, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, upaya penempatan dan perluasan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan tenaga kerja.

B. Identifikasi Masalah

- 1) Persoalan apakah yang dihadapi dalam Pemerintah Daerah di Kabupaten Lampung Selatan untuk mewujudkan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang mampu memberikan layanan pemenuhan hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta bagaimana permasalahan tersebut dapat diatasi ?
- 2) Mengapa perlu Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagai dasar pemecahan masalah tersebut?
- 3) Apa yang menjadi pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Selatan tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan?
- 4) Apa sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan dalam Perda Kabupaten Lampung Selatan tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan?

C. Tujuan dan Kegunaan Kegiatan Penyusunan Naskah Akademik

- 1) Merumuskan persoalan yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah di Kabupaten Lampung Selatan untuk mewujudkan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang mampu memberikan layanan pemenuhan hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta cara-cara mengatasi permasalahan tersebut.
- 2) Merumuskan permasalahan hukum yang dihadapi sebagai alasan pembentukan rancangan Peraturan Daerah tentang

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagai dasar pemecahan masalah tersebut.

- 3) Merumuskan pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Selatan tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- 4) Merumuskan sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan dalam Perda Kabupaten Lampung Selatan tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan

Adapun kegunaan penyusunan Naskah Akademik adalah sebagai acuan atau referensi penyusunan dan pembahasan Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

D. Metode Penelitian

Penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan menggunakan metode penelitian hukum normatif (*dogmatic legal research*) yang dilakukan dengan studi pustaka yang menelaah (terutama) bahan hukum primer yang berupa Peraturan Perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian, kontrak, atau dokumen hukum lainnya, serta hasil penelitian, hasil pengkajian, dan referensi lainnya. Selain itu kajian ini akan dilengkapi dengan data lapangan yang berkenaan langsung dengan data ketengakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan dan FGD (*focus group discussion*) dan rapat dengar pendapat.

Metode yuridis empiris atau sosiolegal adalah penelitian yang diawali dengan penelitian normatif atau penelaahan terhadap Peraturan Perundang-undangan (normatif) yang dilanjutkan dengan observasi yang mendalam serta untuk mendapatkan data faktor non-hukum yang terkait dan yang berpengaruh terhadap

perda yang diteliti. Sifat penyusunan naskah akademis ini yaitu deskriptif analitis, yaitu data yang dikumpulkan, diklasifikasi dan diurai secara spesifik berdasarkan rumusan masalah yang diajukan terkait dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan. Sehingga, kajian yang dilakukan dan uraian yang diberikan dapat menjadi acuan bagi penyusunan raperda penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan.

Data yang digunakan dalam penyusunan NA ini, berupa data sekunder dan primer. Data sekunder berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tertier.¹ Bahan hukum primer dalam penelitian ini berupa peraturan perundang-undangan dan aturan kebijakan yang berkaitan dengan Pemerintah Desa di Kabupaten Lampung Selatan.

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku, hasil penelitian, artikel jurnal ilmiah mengenai raperda penyelenggaraan ketenagakerjaan. Di samping itu, juga digunakan bahan hukum sekunder lain berupa-berupa berita dan informasi umum mengenai raperda penyelenggaraan ketenagakerjaan. Sementara itu, bahan hukum tersier yang digunakan adalah kamus/ensiklopedi hukum, dan kamus atau ensiklopedi pada umumnya untuk menunjang pemaknaan terhadap bahan hukum primer dan tersier.

Data di atas dikumpulkan melalui studi kepustakaan (*library research*), studi melalui media internet (*online research*), dan studi lapangan menggunakan teknik wawancara. Data yang telah dikumpulkan, diklasifikasi dan dianalisis secara kualitatif untuk menjawab identifikasi masalah yang diajukan.

¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan Ketiga, (Jakarta; UI Press, 1986), hlm. 10.

BAB II

KAJIAN TEORETIS DAN PRAKTIS EMPIRIS

A. Kajian Teoritis

1. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) merupakan upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Melalui penyelenggaraan ketenagakerjaan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas, penyaluran dan penempatan serta pembinaan dan perlindungan terhadap tenaga kerja khususnya di daerah. Ketenagakerjaan menjadi salah satu indikator ekonomi yang menunjukkan situasi dan kondisi sosail ekonomi suatu daerah.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas, penyaluran dan penempatan serta pembinaan dan perlindungan terhadap tenaga kerja khususnya di daerah. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Tenaga Kerja), yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan menjadi salah satu indikator ekonomi yang menunjukkan situasi dan kondisi sosial ekonomi suatu daerah.²

Menurut Simanjuntak,³ tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan

² (Antara, 2012).

³ Hardijan Ruslan, Hukum Ketenagakerjaan, Jakart: Ghalia Indonesia, 2008, hlm. 12-13

mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.⁴

Mulyadi juga memberikan definisi tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.⁵

Menurut Murti, tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.⁶

Tenaga kerja sendiri didefinisikan oleh UU Tenaga Kerja sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja atau manpower terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau labor force merupakan bagian tenaga yang ingin dan

⁴ Ibid

⁵ Mulyadi Sabri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014, hlm. 71.

⁶ Murti Sumarni & John Suprihanto, *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, Yogyakarta: Liberty, 2014, hlm. 5

yang benar-benar menghasilkan barang dan jasa. Angkatan kerja terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Dari ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering dinamakan potensial labor force. UU Tenaga Kerja secara garis besar membagi penduduk menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk yang termasuk ke dalam tenaga kerja jika penduduk sudah cukup memasuki masa usia kerja dari usia 15-65 tahun. Besarnya penyediaan atau supply tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Diantara mereka sebagian sudah aktif dalam kegiatannya yang menghasilkan barang atau jasa. Mereka dinamakan golongan yang bekerja atau employed persons. Sebagian lain tergolong yang siap bekerja dan sedang berusaha mencari pekerjaan, mereka dinamakan pencari kerja atau penganggur.

Jumlah yang bekerja dan pencari kerja dinamakan angkatan kerja atau labor force. Tenaga kerja (man power) merupakan seluruh penduduk yang dianggap memiliki potensi untuk bekerja secara produktif. Hal ini berarti penduduk mampu menghasilkan barang dan jasa dapat disebut sebagai tenaga kerja.

Pada dasarnya, tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) golongan yaitu :

- 1) Angkatan Kerja

Angkatan kerja dapat dijelaskan dengan beberapa definisi yaitu angkatan kerja adalah jumlah tenaga kerja yang terdapat

dalam suatu perekonomian pada suatu waktu tertentu.⁷ Selain itu angkatan kerja dapat didefinisikan dengan penduduk usia kerja yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan.⁸ Menurut Mulyadi, angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produksi yaitu produksi barang dan jasa.⁹

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan diatas, angkatan kerja adalah penduduk usia kerja, yaitu penduduk yang berusia 15 tahun keatas yang memiliki pekerjaan maupun yang sedang mencari pekerjaan. Angkatan kerja yaitu tenaga kerja berusia 15 tahun yang selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan, baik yang bekerja maupun yang sementara tidak bekerja karena suatu alasan. Angkatan kerja terdiri dari pengangguran dan penduduk bekerja. Pengangguran adalah mereka yang sedang mencari pekerjaan atau mereka yang mempersiapkan usaha atau mereka yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan dan mereka yang sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja dan pada waktu bersamaan mereka tidak bekerja. Penganggur dengan konsep ini disebut dengan pengangguran terbuka.

Sedangkan penduduk bekerja didefinisikan sebagai penduduk yang melakukan kegiatan ekonomi dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam secara tidak terputus selama seminggu yang lalu. Penduduk yang bekerja dibagi menjadi dua, yaitu penduduk yang bekerja penuh dan setengah menganggur. Setengah menganggur merupakan penduduk yang bekerja kurang dari jam

⁷ Sadono Sukirno, *Microekonomi Teori Pengantar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013, hlm. 18.

⁸ Nur Feriyanto, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia*, Yogyakarta: UU STIM YKPM, 2014, hlm.6

⁹ Op.Cit, Mulyadi, hlm. 72.

kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu, tidak termasuk yang sementara tidak bekerja). Jumlah angkatan kerja yang bekerja merupakan gambaran kondisi dari lapangan kerja yang tersedia. Semakin bertambahnya lapangan kerja yang tersedia maka semakin meningkatnya total produksi suatu negara, dimana salah satu indikator untuk melihat perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK).

TPAK menunjukkan suatu ukuran proporsi penduduk usia kerja yang terlibat secara aktif dalam pasar tenaga kerja baik yang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan. TPAK dapat dinyatakan untuk seluruh tenaga kerja yang ada atau jumlah tenaga kerja menurut kelompok umur tertentu, jenis kelamin, tingkat pendidikan maupun desa-kota.¹⁰

TPAK diukur sebagai persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja.¹¹ TPAK dapat mengindikasikan besaran ukuran relatif penawaran tenaga kerja (labour supply) yang dapat terlibat dalam produksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. Secara umum, TPAK didefinisikan sebagai ukuran yang menggambarkan jumlah angkatan kerja untuk setiap 100 penduduk usia kerja.

2) Bukan Angkatan Kerja

Terdapat beberapa pengertian yang menjelaskan definisi penduduk bukan angkatan kerja diantaranya yaitu, menurut Ostinasia yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang kegiatannya tidak bekerja maupun tidak mencari pekerjaan atau penduduk usia kerja dengan kegiatan sekolah, mengurus rumahtangga dan lainnya.¹²

¹⁰ Kusnaedi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*, Jakarta: Universitas Terbuka, 2009, hlm. 6-8

¹¹ Mudrajat Kuncoro, *Mudah Memahami dan Menganalisis Indikator Ekonomi*, Yogyakarta, UU STIEM YKPN, 2013, hlm. 66

¹² Mar'atun Sholehati, *Pengaruh Aglomerasi Dan Angkatan Kerja terhadap Pertumbuhan Ekonomi 14 Kabupaten / Kota Provinsi Lampung*

Selain itu ada juga yang menyatakan bahwa yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja berusia 10 tahun keatas yang selama seminggu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan sebagai bekerja, semnetara tidak bekerja atau mencari kerja, oleh sebab itu kelompok ini juga dinamakan "*Potential Labor Force*".¹³

Penyelenggaraan ketenagakerjaan memiliki berbagai tujuan diantaranya pertama, memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memeperoleh pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan. Kedua, mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja. Ketiga, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Lingkup penyelenggaraan ketenagakerjaan mencakup berbagai hal seperti:

- a) Pelatihan dan pemagangan tenaga kerja
- b) Pencari kerja dan pemberi kerja
- c) Rekrutmen dan seleksi tenaga kerja
- d) Penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja
- e) Hubungan kerja dan pengupahan
- f) Hubungan industrial dan kesejahteraan tenaga kerja
- g) elayanan ketenagakerjaan dan jaminan sosial, dan sebagainya.

Tenaga kerja menjadi bagian dari komponen bangsa yang menggerakkan pembangunan perekonomian baik pada tingkat nasional maupun daerah. Tenaga kerja perlu dibina dan dilindungi keberadaannya dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja

Periode 2011-2015 Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Skripsi), Lampung, UIN Raden Intan Lampung, 2017, hlm. 66.

¹³ Ibid, hlm. 4

serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual.

Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Iman Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan¹⁴, yaitu:

1. bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja;
2. bidang hubungan kerja;
3. bidang kesehatan kerja;
4. bidang keamanan kerja;
5. bidang jaminan sosial buruh.

Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja, adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia 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 relatif lama.

Bidang keamanan kerja, adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif 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.

¹⁴ Iman Soepomo, 1985, Pengantar Hukum Perburuuhan, Djambatan, Jakarta, hlm ix.

Yang terakhir adalah bidang jaminan sosial buruh. Telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pada tahun 1992, besarnya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh PT Jamsostek dapat dikatakan cukup. Untuk saat ini kompensasi ataupun batas maksimal upah yang diakui untuk pembayaran premi jamsostek sudah saatnya dilakukan revisi penyesuaian.

B. Kajian Asas Penyusunan Norma Peraturan Daerah

Peraturan daerah sebagai salah satu jenis peraturan perundang-undangan dalam pembentukannya tidak luput dari asas formal dan material. Apalagi substansinya merupakan norma sentral dalam mewujudkan secara lebih konkret isi otonomi di suatu daerah. Untuk mendapatkan kualitas peraturan daerah yang seperti itu, maka dalam pembentukannya harus didasarkan pada beberapa asas.

Menurut Van der Vlies sebagaimana dikutip oleh Hamid Attamimi dan Maria Farida, secara umum membedakan dua kategori asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut (*algemene beginselen van behoorlijk regelgeving*), yaitu asas formal dan asas material.¹⁵

1. Asas-asas formal meliputi:

a) Asas tujuan jelas; Asas ini terdiri dari tiga tingkat: kerangka kebijakan umum bagi peraturan yang akan dibuat, tujuan

¹⁵ I.C. Van der Vlies, *Handboek Wetgeving* (Buku Pegangan Perancang Peraturan Perundang-Undangan), Dirjen Peraturan Perundang-Undangan DEPKUMHAM RI, Jakarta, 2007. Hlm 258-303. Lihat juga Attamimi, A. Hamid S. *Peranan Keputusan Presiden Republik Indonesia Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara*, Fakultas Pascasarjana Universitas Indonesia, 1990 dan Maria Farida Indrati S. *Ilmu Perundang-undangan: Proses dan Teknik Pembentukannya*. Jld 2. Yogyakarta: Kanisius, 2007.

tertentu bagi peraturan yang akan dibuat dan tujuan dari berbagai bagian dalam peraturan.

- b) Asas lembaga yang tepat; Asas ini menghendaki agar suatu organ memberi penjelasan bahwa suatu peraturan tertentu memang berada dalam kewenangannya, dan agar suatu organ, khususnya pembuat undang-undang, memberi alasan mengapa ia tidak melaksanakan sendiri pengaturan atas suatu materi tertentu tetapi menugaskannya kepada orang lain.
- c) Asas urgensi/perlunya pengaturan; Jika tujuan sudah dirumuskan dengan jelas, masalah berikutnya adalah apakah tujuan itu memang harus dicapai dengan membuat suatu peraturan.
- d) Asas dapat dilaksanakan; Asas ini menyangkut jaminan-jaminan bagi dapat dilaksanakannya apa yang dimuat dalam suatu peraturan.
- e) Asas konsensus; Asas ini berisi bahwa perlu diusahakan adanya konsensus antara pihak-pihak yang bersangkutan dan pemerintah mengenai pembuatan suatu peraturan serta isinya.

2. Asas-asas material meliputi:

- a) Asas kejelasan terminologi dan sistematika; Menurut asas ini, suatu peraturan harus jelas, baik kata-kata yang digunakan maupun strukturnya.
- b) Asas bahwa peraturan perundang-undangan mudah dikenali; Menurut asas ini, suatu peraturan harus dapat diketahui oleh setiap orang yang perlu mengetahui adanya peraturan itu.
- c) Asas kesamaan hukum; Asas ini menjadi dasar dari semua peraturan perundang-undangan, peraturan tidak boleh ditujukan kepada suatu kelompok tertentu yang dipilih secara semauanya.
- d) Asas kepastian hukum; Asas ini menghendaki agar harapan (ekspektasi) yang wajar hendaknya dihormati; khususnya ini

berarti bahwa peraturan harus memuat rumusan norma yang tepat, bahwa peraturan tidak diubah tanpa adanya aturan peralihan yang memadai, dan bahwa peraturan tidak boleh diperlakukan surut tanpa alasan yang mendesak.

- e) Asas penerapan-hukum yang khusus; Asas ini menyangkut aspek-aspek kemungkinan untuk menegakkan keadilan didalam kasus tertentu yang dapat diwujudkan dengan memberikan *margin* keputusan kepada pemerintah didalam undang-undang, memberikan kemungkinan penyimpangan bagi keadaan-keadaan khusus di dalam undang-undang, memungkinkan perlindungan hukum terhadap semua tindakan pemerintah.

Asas-asas formal dan material yang ada di atas merupakan asas pembentukan peraturan-perundang-undangan yang juga telah diakomodir dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan ini akan menjadi pijakan dasar dalam pembuatan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Meskipun bukan merupakan norma hukum, asas-asas ini bersifat normatif karena pertimbangan etik yang masuk ke dalam ranah hukum. Asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan ini penting untuk diterapkan karena dalam era otonomi luas dapat terjadi pembentuk Perda membuat suatu peraturan atas dasar intuisi sesaat bukan karena kebutuhan masyarakat. Pada prinsipnya asas pembentukan peraturan perundang-undangan sangat relevan dengan asas umum administrasi publik yang baik (*general principles of good administration* sebagai berikut:¹⁶

- a) Asas kepastian hukum (*principle of legal security*);

¹⁶ Ateng Syafrudin, "Asas-asas Pemerintahan Yang Layak Pegangan Bagi Pengabdian Kepala Daerah", dalam *Himpunan Makalah Asas-asas Umum Pemerintahan Yang Baik (A.A.U.P.B)*, penyusun: Paulus Effendie Lotulung, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, hlm 38-39.

- b) Asas keseimbangan (*principle of proportionality*);
- c) Asas kesamaan dalam pengambilan keputusan pangreh (*principle of equality*);
- d) Asas bertindak cermat (*principle of carefulness*);
- e) Asas motivasi untuk setiap keputusan pangreh (*principle of motivation*);
- f) Asas jangan mencampuradukan kewenangan (*principle of non misuse of competence*);
- g) Asas permainan yang layak (*principle of fair play*);
- h) Asas keadilan atau kewajaran (*principle of reasonableness or prohibition of arbitrariness*);
- i) Asas menanggapi pengharapan yang wajar (*principle of meeting raised expectation*);
- j) Asas meniadakan akibat-akibat suatu keputusan yang batal (*principle of undoing the consequences of an annulled decision*);
- k) Asas perlindungan atas pandangan hidup (cara hidup) pribadi (*principle of protecting the personal way of life*);
- l) Asas kebijaksanaan (*sapientia*);
- m) Asas penyelenggaraan kepentingan umum (*principle of public service*).

Asas-asas umum administrasi publik yang baik ini bersifat umum dan adaptif terhadap keunikan jenis pelayanan yang diselenggarakan terhadap masyarakat. Urgensi asas ini karena sangat mungkin Perda yang dibentuk muatannya tidak baik tapi pelaksanaannya baik, atau sebaliknya aturannya baik tapi penyelenggaranya menerapkannya dengan tidak baik.

Berdasarkan Pasal 237 Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 menentukan bahwa asas pembentukan dan materi muatan Perda berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan dan asas hukum yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat sepanjang tidak bertentangan dengan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia. Maka asas pembentukan dan materi muatan

peraturan daerah disesuaikan dengan UU Nomor 12 Tahun 2011, yang meliputi:

- a) kejelasan tujuan; artinya, tujuan dari perda yang akan dibentuk tidak menyimpang dari tujuan yang telah digariskan dalam dasar filosofis, sosiologis dan yuridis. Pembentukan Perda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang akan dibentuk haruslah memiliki sinkronisasi antara tujuan yang ingin dicapai dengan landasan filosofis, sosiologis dan yuridis yang merupakan dasar legitimasi dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan.
- b) kelembagaan atau organ pembentuk yang tepat; artinya, perda ini dapat dibentuk atas usulan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (hak inisiatif lembaga legislatif) atau oleh Kepala Daerah. Perda dibahas bersama antara lembaga legislatif dengan lembaga eksekutif, dan atas persetujuan bersama antara keduanya, kepala daerah menetapkan perda.
- c) kesesuaian antara jenis dan materi muatan; Artinya, materi muatan yang terkandung dalam perda yang akan dibentuk berkesesuaian dengan jenis perdanya. Materi muatan Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan pada intinya akan mengatur mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan.
- d) dapat dilaksanakan; artinya, perda yang akan dibentuk akan menjadi pedoman perilaku bagi semua pihak serta ketentuan pasal/norma dalam perda dapat diimplementasikan/operasional. Pembentukan Perda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan akan menjadi pedoman bagi Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan dalam menyelenggarakan seluruh kegiatan ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan.
- e) kedayagunaan dan kehasilgunaan; artinya perda yang akan dibentuk dapat diterima baik secara filosofis, sosiologis dan yuridis. Pembentukan Perda tentang Penyelenggaraan

Ketenagakerjaan dilandasi dengan aspek filosofis, sosiologis dan yuridis, sehingga diharapkan keberlakuannyapun dapat tercermin secara filosofis, sosiologis dan yuridis.

- f) kejelasan rumusan; artinya bahwa rumusan pasal dapat dipahami dan dilaksanakan dan tidak menimbulkan tafsir ganda (ambigu). Pembentukan Perda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan akan dirumuskan dengan bahasa hukum yang tepat sehingga tidak multitafsir.
- g) Keterbukaan; artinya, peran serta masyarakat dapat diakomodasi baik dalam proses penyusunan, pelaksanaan maupun pengawasan. Pembentukan Perda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan akan melibatkan peran serta masyarakat baik dalam proses penyusunan, pelaksanaan maupun pengawasannya.

Asas-asas tersebut di atas merupakan landasan dalam penyusunan Ranperda yang akan disusun. Asas-asas tersebut akan diakomodir dalam perumusan norma atau pasal yang menjadi materi muatan Perda yang akan disusun. Salah satu aspek pokok dalam penyusunan Raperda adalah menentukan Materi muatan. Dalam menentukan materi muatan Perda juga hendaknya memerhatikan asas:

- a) Pengayoman, yaitu setiap Peraturan Perundang-undangan harus berfungsi mengayomi seluruh masyarakat dan memberikan perlindungan hak asasi manusia yang hakiki;
- b) Kemanusiaan, yaitu setiap Peraturan Perundang-undangan harus bersifat manusiawi dan menghargai harkat dan martabat manusia serta tidak boleh membebani masyarakat di luar kemampuan masyarakat itu sendiri;
- c) Kebangsaan, yaitu setiap Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan sifat dan watak bangsa Indonesia yang berasaskan musyawarah dalam mengambil keputusan;

- d) Kekeluargaan, yaitu setiap Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan asas musyawarah mufakat dalam setiap penyelesaian masalah yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan;
- e) Kenusantaraan, yaitu setiap Peraturan Perundang-undangan merupakan bagian dari sistem hukum nasional yang berdasarkan Pancasila atau wilayah/daerah tertentu, sesuai dengan jenis Peraturan Perundang-undangan tersebut;
- f) Kebhinnekatunggalikaan, yaitu setiap perencanaan, pembuatan, dan penyusunan serta materi muatan Peraturan Perundang-undangan harus memperhatikan keragaman penduduk, agama, suku, dan golongan khususnya yang menyangkut masalah-masalah yang sensitif dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara;
- g) Keadilan yang merata, yaitu setiap Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan keadilan bagi setiap warga negara tanpa kecuali;
- h) Kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan, yaitu setiap Peraturan Perundang-undangan materi muatannya tidak boleh berisi hal-hal yang bersifat diskriminatif;
- i) Ketertiban dan kepastian hukum; yaitu setiap Peraturan Perundang-undangan harus dapat menimbulkan kepastian hukum dan ketertiban dalam masyarakat;
- j) Keseimbangan, keserasian, dan keselarasan, yaitu setiap Peraturan Perundang-undangan materi muatannya atau isinya harus mencerminkan keseimbangan, keserasian, dan keselarasan antara kepentingan individu dan masyarakat, serta bangsa dan negara.

Selain asas-asas yang secara umum dipakai dalam perumusan peraturan daerah, berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Tenaga Kerja) menyebutkan Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas

asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Dalam penyusunan Raperda juga tetap mengacu pada tujuan Pembangunan ketenagakerjaan yang diatur dalam Pasal 4 UU Tenaga Kerja yang menyatakan bahwa Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

1. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Selaras dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang- Undang (UU Cipta Kerja), yang menyebutkan dalam penjelasannya bahwa Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini dibentuk dengan tujuan untuk menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan terhadap Koperasi dan UMK-M serta industri dan perdagangan nasional sebagai upaya untuk dapat menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya dengan tetap memperhatikan keseimbangan dan kemajuan antar daerah dalam kesatuan ekonomi nasional.

Pemberlakuan asas dan tujuan pembentukan peraturan perundang-undangan terkait penyelenggaraan ketenagakerjaan tersebut diatas selanjutnya akan disesuaikan dengan kondisi masyarakat, aspek sosial politik dan kearifan lokal di Kabupaten Lampung Selatan.

C. Kajian Praktik Penyelenggaraan, Kondisi dan Permasalahan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung selatan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Tenaga Kerja) dan mengacu pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang- Undang (UU Cipta Kerja), serta bertujuan untuk mencapai visi pembangunan Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2021-2026 yang telah ditetapkan dalam RPJMD 2021- 2026, serta mencermati potensi dan permasalahan di Kabupaten Lampung Selatan adalah sebagai berikut " **Terwujudnya Masyarakat Lampung Selatan yang Berintegritas, Maju dan Sejahtera dengan Semangat Gotong Royong**". Visi tersebut dijabarkan dalam 5 (lima) Misi, antara lain :

1. Meningkatkan penerapan nilai-nilai agama, budaya dan keluarga dalam kehidupan bermasyarakat;
2. Meningkatkan kuakas Sumber Daya Manusia melalui pelayanan pendidikan dan kesehatan serta kesejahteraan sosial;
3. Membangun infrastruktur untuk meningkatkan konektivitas antar wilayah dan pusat-pusat perekonomian yang berkelanjutan;
4. Mengembangkan ekonomi kreatif dengan memanfaatkan potensi unggulan daerah;
5. Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang profesional, transparan, efektif dan akuntabel.

Diantara 5 (lima) misi yang terkait dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan adalah pada misi ke-dua "Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia melalui pelayanan pendidikan dan kesehatan serta kesejahteraan sosial ". Dengan demikian, jelas bahwa tujuan Pemerintah Daerah

Kabupaten Lampung Selatan yaitu harus mampu mewujudkan masyarakat yang berintegritas yaitu masyarakat yang memiliki sikap konsistensi atau keteguhan yang tidak bisa tergoyahkan dalam menjunjung nilai-nilai keyakinan dan prinsip, dengan begitu masyarakat Lampung Selatan bisa maju dan sejahtera.

Selanjutnya dalam melaksanakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) tahun 2021-2026 yang menjadi pedoman dalam penyelenggaraan perangkat daerah, pelaksanaan pembangunan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat selama 5 (lima) tahun. Rensta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan ini juga digunakan sebagai dasar dan tolak ukur dalam penilaian kinerja Kepala Dinas dalam menjalankan pertanggungjawaban jabatannya pada setiap akhir tahun anggaran. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan sendiri terdiri dari :

- 1) Peningkatan kualitas sumberdaya manusia di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian
- 2) Pelayanan Pelatihan Kerja
- 3) Pelayanan Penempatan Kerja
- 4) Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 5) Pelayanan Ketransmigrasian.

Salah satu capaian kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan yaitu tepenuhinya indikator sbb:

- 1) Sasaran Penempatan Tenaga Kerja
- 2) Sasaran meningkatnya perlindungan dan kesejahteraan pekerja dapat dilihat dari 1 (satu) indikator yaitu Presentase pekerja yang memiliki jaminan Ketengakerjaan.
- 3) Sasaran meningkatnya jumlah pencari kerja yang mendapat pelatihan keterampilan/kompetensi yaitu dengan indikator

“Presentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan keterampilan/kompetensi”

- 4) Sasaran meningkatnya jumlah perselisihan hubungan industrial yang terselesaikan dengan indikator capaian yaitu “Presentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terselesaikan”.
- 5) Sasaran meningkatnya jumlah Kepala Keluarga transmigrasi yang diberangkatkan dengan capaian indikatornya adalah “Presentase jumlah Kepala Keluarga transmigrasi yang diberangkatkan”. Namun demikian, terhadap target ini tidak terealisasi dikarenakan tidak adanya kuota pemberangkatan transmigrasi baik dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi maupun Kementerian Tenaga Kerja RI.

Berdasarkan renstra yang telah disusun oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan, diketahui bahwa Kabupaten Lampung Selatan masih terkendala pada penyediaan akses terhadap upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja agar angkatan kerja dapat memenuhi kebutuhan pasar kerja. Angkatan kerja yang besar berpotensi menciptakan pengangguran yang besar pula. Dampaknya adalah dengan adanya angkatan kerja yang besar maka tersedia sumber daya manusia yang juga melimpah pada usia produktif. Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai motor penggerak ekonomi wilayah, memiliki arti bahwa apabila pembangunan di Kabupaten Lampung Selatan terus tumbuh positif, maka perlu didukung oleh ketersediaan tenaga kerja yang berkelanjutan.

Berdasarkan data Penduduk Usia Kerja menurut Kegiatan Seminggu yang Lalu di Kabupaten Lampung Selatan tahun 2023, diperoleh hasil penduduk yang bekerja sejumlah 516.765 orang, Pengangguran 26.926 orang, Penduduk yang Mengurus Rumah Tangga yaitu sebanyak 188.910 orang, Penduduk yang masih bersekolah sebanyak 58.652 orang dan status lainnya yaitu

sejumlah 27.161 orang.¹⁷ Dengan demikian, Kabupaten Lampung Selatan berdasarkan data diatas dan data pada Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2021-2026 disebutkan bahwa Kabupaten Lampung selatan dihadapkan pada masalah ketenagakerjaan yaitu masalah pengangguran terbuka dan setengah pengangguran.

Berdasarkan Grafik Ketenagakerjaan, diketahui Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Tahun 2023 Kabupaten Lampung Selatan yaitu sebesar 66,43% dengan keterangan dari 100 orang Penduduk usia kerja (15 tahun keatas) terdapat sekitar 66-67 orang diantaranya merupakan angkatan kerja. Apabila dilihat secara keseluruhan Provinsi Lampung, TPAK Kabupaten Lampung Selatan berada pada posisi 3 terbawah disusul dengan Kota Bandar Lampung dan Kabupaten Lampung Utara.

Sedangkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Tahun 2023 Kabupaten Lampung Selatan sebesar 4.95% atau dari 100 orang akatan kerja, terdapat sekitar 4-5 orang yang termasuk kategori menganggur. Dengan angka tersebut, Kabupaten Lampung Selatan menyumbangkan angka tertinggi ke-3 setelah Kota Bandar Lampung dan Kabupaten Lampung Utara.

Dengan jumlah angkatan kerja tersebut di atas menimbulkan permasalahan yang harus di perhatikan yaitu mengisi kesempatan kerja. Angkatan kerja yang masuk pasar kerja harus memiliki keterampilan yang memadai, baik sebagai pekerja/buruh maupun sebagai pekerja mandiri dan pekerja mandiri plus. Menjadi pekerja di perusahaan atau berwirausaha masing-masing memiliki tantangan yang unik karena bidang garapan yang berbeda. Bekerja di perusahaan lebih diutamakan kemampuan hardskill dengan situasi dan kondisi yang dihadapi sama setiap hari. Setiap pekerja

¹⁷ Data diolah dari Statistik Ketenagakerjaan 2023 Kabupaten Lampung Selatan Volume 1, 2024, Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Selatan.

sudah jelas bagian pekerjaannya dan relatif berada di tempat yang statis untuk jangka waktu panjang. Oleh karena itu, pekerja di perusahaan harus menghadapi situasi bekerja mekanis.

Sementara itu berwirausaha lebih menonjolkan kemampuan *soft skill* karena situasi pekerjaan yang memungkinkan seorang wirausaha menghadapi tantangan yang berbeda setiap hari. Banyak Wirausaha yang memiliki latar belakang akademis berbeda dengan dunia usaha yang digelutinya.

Dengan demikian, maka tantangan yang dihadapi oleh angkatan kerja untuk dapat diserap oleh pasar kerja menjadi berbeda-beda, namun tetap bermuara pada satu kebutuhan, yaitu peningkatan kompetensi tenaga kerja. Bagi pencari kerja ataupun pekerja, kebutuhan akan peningkatan kompetensi dan keterampilan khusus jelas dibutuhkan. Apalagi jika dihadapkan pada kenyataan bahwa pasar kerja di Kabupaten Lampung Selatan menjadi terbuka bagi siapapun, sehingga setiap pencari kerja atau pekerja akan berkompetisi dengan pencari kerja atau pekerja dari luar Kabupaten Lampung Selatan yang akan masuk ke daerah Lampung Selatan.

Demikian juga dengan angkatan kerja yang hendak menjadi pekerja mandiri diperlukan bekal khusus agar tumbuh dan berkembang menjadi wirausaha yang sukses. Sehingga, tugas pemerintah daerah melalui Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan adalah secara nyata menyediakan akses terhadap upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja agar angkatan kerja dapat memenuhi kebutuhan pasar kerja. Jika angkatan kerja tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, maka akan menciptakan pengangguran.

Untuk melaksanakan pembangunan bidang ketenagakerjaan diprioritaskan pada peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja, yang perlu untuk dilakukan melalui:

- a. Peningkatan sarana, prasarana dan kurikulum pelatihan tenaga kerja yang berbasis peluang kerja dan potensi lokal serta kewirausahaan dan
- b. Peningkatan hubungan industrial yang harmonis melalui pemantapan unsur tripartit untuk menciptakan peningkatan produktivitas, kualitas dan peningkatan kesejahteraan pekerja.

Masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan yang perlu mendapat perhatian lebih saat ini yaitu besarnya angka pengangguran terdidik. Pengangguran terdidik pada dasarnya memiliki latar belakang pendidikan yang cukup, namun tidak terserap oleh pasar kerja karena kualifikasi yang dimiliki tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan jumlah pengangguran terdidik ini dari tahun ke tahun cenderung meningkat.

Hal yang dapat dilakukan pemerintah daerah untuk mengatasi masalah pengangguran diantaranya adalah meningkatkan kinerja pengantar kerja, meningkatkan kualitas pencari kerja dan penciptaan kesempatan kerja, merumuskan strategi dan arah kebijakan keenagakerjaan yang tepat, menyusun perangkat peraturan ketenagakerjaan yang memadai dan lain-lain. Untuk mengurangi pengangguran pada umumnya dan pengangguran terdidik pada khususnya adalah dengan pelatihan kewirausahaan untuk menumbuhkan entrepreneurship atau kewirausahaan sebagai langkah untuk pemberdayaan angkatan kerja, sehingga tercipta lapangan kerja bagi diri sendiri dan orang lain.

Permasalahan utama yang dihadapi dalam upaya pengembangan ketenagakerjaan antarlain adalah :

- a) Pada masa sebelum bekerja
 1. Kualitas tenaga kerja masih rendah,
 2. Persebaran tenaga kerja yang tidak merata,
 3. Tingginya tingkat pengangguran terbuka usia muda dengan pendidikan SMA ke bawah,
 4. Rendahnya vises terhadap lapangan kerja.

b) Pada masa selama bekerja:

1. Produktivitas tenaga kerja masih rendah,
2. Hubungan Industrial belum kondusif,
3. Kesejahteraan pekerja / buruh masih rendah,
4. Perlindungan tenaga kerja masih rendah.

c) Pada masa setelah bekerja:

1. Peluang untuk bekerja kembali terbatas,
2. Minat untuk berwirausaha setelah bekerja rendah,
3. Fasilitasi purna tenaga kerja terbatas.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka dibutuhkan upaya-upaya yang bersifat komprehensif termasuk upaya kebijakan, strategi dan program pembangunan terutama di bidang ketenagakerjaan. Seluruh upaya tersebut, yang terkait dengan aspek-aspek ketenagakerjaan, secara menyeluruh harus mencakup perluasan kesempatan kerja, pembinaan angkatan kerja dan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

D. Kajian Implikasi Penerapan Peraturan Daerah

1. Implikasi Terhadap Kehidupan Masyarakat

Permasalahan bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan antara lain:

1. Tingginya angka pengangguran, peringkat ke-3, diatas provinsi;
2. Kurangnya lapangan pekerjaan;
3. Kurangnya pendidikan/latihan keterampilan kerja;

Sehubungan dengan hal tersebut, maka dibutuhkan upaya-upaya yang bersifat komprehensif termasuk upaya kebijakan, strategi dan program pembangunan terutama di bidang ketenagakerjaan. Seluruh upaya tersebut, yang terkait dengan aspek-aspek ketenagakerjaan, secara menyeluruh harus mencakup perluasan kesempatan kerja, pembinaan angkatan kerja dan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

Penyusunan Raperda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan diharapkan dapat menjadi pedoman dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan yang ada. Melalui Raperda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, akan ada pengaturan yang lebih jelas dan tegas terkait permasalahan ketenagakerjaan, penciptaan lapangan kerja, dan pemenuhan kebutuhan akan kehidupan yang layak bagi masyarakat Kabupaten Lampung Selatan, serta penyelesaian permasalahan lainnya terkait ketenagakerjaan yang dihadapi oleh pemerintah daerah Kabupaten Lampung Selatan.

Selain menjadi pedoman, hadirnya Raperda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan diharapkan dapat membantu pemerintah daerah dalam mengatasi berbagai permasalahan yang selama ini terjadi, baik dari segi regulasi maupun praktik dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Kerjasama dan koordinasi yang harmonis dari semua lapisan masyarakat tersebut sangat diperlukan dalam mencegah terjadinya tumpah tindih substansi muatan peraturan perundang-undangan.

2. Implikasi terhadap Pemerintah Daerah dan Pihak-pihak terkait

Kebijakan dalam Raperda Ketenagakerjaan menghendaki adanya pembentukan database ketenagakerjaan yang dibuat menggunakan sistem informasi berbasis teknologi yang terintegrasi antara Dinas

Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dengan berbagai SKPD terkait, Perusahaan, Lembaga Pelatihan Kerja, Institusi Pendidikan dan pencari kerja. Pemerintah Daerah juga perlu untuk melakukan updating angka Angkatan kerja, angka pencari kerja, angka pengangguran terbuka, pengangguran terdidik, dan angka

masyarakat Kabupaten Lampung Selatan yang setengah menganggur serta melakukan sosialisasi terkait kebijakan tersebut.

Selanjutnya terhadap kepentingan pihak lainnya, yaitu perusahaan atau instansi yang akan atau telah memanfaatkan tenaga kerja asal Kabupaten Lampung Selatan tentu akan mendapatkan tenaga kerja dengan kualifikasi yang tepat dan sesuai dengan pasar kerja. Dengan demikian, tingkat perekonomian akan meningkat seiring dengan manfaat yang diterima oleh pengusaha atau instansi yang mendapatkan manfaat dari pekerja asal Kabupaten Lampung Selatan.

BAB III
EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN
PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT

Kajian terhadap peraturan perundang-undangan ini dimaksudkan untuk mengetahui kondisi hukum atau peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai substansi atau materi yang akan diatur. Dalam kajian ini akan diketahui posisi dari peraturan daerah yang baru. Analisis ini akan menggambarkan sinkronisasi, harmonisasi peraturan perundang-undangan yang ada serta posisi dari peraturan daerah untuk menghindari terjadinya tumpang tindih pengaturan.

Peraturan Perundang-Undangan yang menjadi dasar hukum pembentukan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan yaitu:

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3039);
4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 42791 sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-undang Nomor

- 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
 8. 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)
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penetapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik

Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);

11. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 146, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6899);

Dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang telah dipetakan diatas, berikut keterkaitan dengan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Selatan tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan:

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, menyebutkan bahwa “Pemerintah Daerah berhak menentukan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan”, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari ketentuan tersebut Pemerintah Daerah mempunyai wewenang untuk membuat Rancangan Peraturan Daerah.
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918)

Undang-Undang ini mengatur tentang keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, didalam tanah, dipermukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di

dalam wilayah kekuasaan hukum NKRI. Selanjutnya diatur juga mengenai istilah-istilah, ruang lingkup, syarat-syarat keselamatan kerja, pengawasan, pembinaan, Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, kecelakaan, kewajiban dan hak tenaga kerja, kewajiban bila memasuki tempat kerja dan kewajiban pengurus.

Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Oleh karena itu merujuk pada undang-undang ini Pemerintah Daerah memiliki kewenangan alam melakukan pembinaan dan pengawasan dalam pengaturan untuk keselamatan kerja baik hak dan kewajiban pekerja dan kewajiban bagi pemberi kerja.

3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3039)

Adapun kewajiban pemerintah dan Pemerintah daerah untuk wajib melayani Kesejahteraan Sosial Rakyat, seperti sesuai dalam pasal berikut dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial

Pasal 3:

- (1) Tugas-tugas Pemerintah ialah:
 - a) menentukan garis kebijaksanaan yang diperlukan untuk memelihara, membimbing, dan meningkatkan usaha kesejahteraan sosial;
 - b) memupuk, memelihara, membimbing dan meningkatkan kesadaran serta rasa tanggungjawab sosial masyarakat;
 - c) melakukan pengamanan dan pengawasan pelaksanaan usaha-usaha kesejahteraan sosial.
- (2) Hal-hal tersebut dalam ayat (1) pasal ini diatur dengan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 4:

- (1) Usaha-usaha Pemerintah di Bidang Kesejahteraan sosial meliputi:
 - a) bantuan sosial kepada Warganegara baik secara perseorangan maupun dalam kelompok yang mengalami kehilangan peranan sosial atau menjadi korban akibat terjadinya bencana-bencana, baik sosial maupun alamiah, atau peristiwa-peristiwa lain;
 - b) pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial melalui penyelenggaraan suatu sistim jaminan sosial;
 - c) bimbingan, pembinaan dan rehabilitasi sosial, termasuk di dalamnya penyaluran ke dalam masyarakat, kepada Warganegara baik perorangan maupun dalam kelompok, yang terganggu kemampuannya untuk mempertahankan hidup, yang terlantar atau yang tersesat;
 - d) pengembangan dan penyuluhan sosial untuk meningkatkan peradaban, perikemanusiaan dan kegotong-royongan.
- (2) Pelaksanaan usaha-usaha Pemerintah tersebut dalam ayat (1) pasal ini, diatur dengan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 5

- (1) Pemerintah mengadakan usaha-usaha ke arah terwujudnya dan terbinanya suatu sistim jaminan sosial yang menyeluruh.
- (2) Penyelenggaraan sistim jaminan sosial tersebut dalam ayat (1) dilaksanakan berdasarkan atas Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 6

Penyelenggaraan pendidikan, latihan khusus dan latihan-latihan yang tertuju ke arah pembentukan tenaga-tenaga ahli dan kejuruan dalam profesi pekerjaan sosial diatur dengan Peraturan Perundang-undangan.

Sehingga apabila merujuk pada pasal tersebut diatas dan dikaitkan dengan pembentukan rancangan peraturan daerah tentang penyelenggaraan Ketenagakerjaan ada kewenangan bagi pemerintah daerah untuk melakukan pembinaan, pengarahan, dan pengawasan bagi calon tenaga kerja untuk menjadi terampil dan ahli dalam sesuai dengan bidangnya sehingga menjadi pekerja yang

professional dan meningkatkan kesejahteraan sosial bagi masyarakat dalam penyerapan tenaga kerja.

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

Berdasarkan penjelasan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat dijelaskan bahwa pekerja buruh sebagai warga negara memiliki kesamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja/buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam menggunakan hal tersebut, pekerja/buruh dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan

masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu, serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Dengan dasar undang-undang tersebut diharapkan dalam pembentukan peraturan daerah tentang ketenagakerjaan ini, untuk masyarakat pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pengusaha di Indonesia perlu bersatu dan menumbuhkembangkan sikap profesional. Selain itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh perlu menyadari pentingnya tanggung jawab yang sama dengan kelompok masyarakat lainnya dalam membangun bangsa dan negara.

5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 42791 sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini secara implisit mengatur mengenai bagaimana tenaga kerja, yang memiliki peranan penting dalam pembangunan nasional terutama dalam pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya. untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut sebagai dasar untuk bagaimana peran dan tugas tenaga kerja, peningkatan kualitas tenaga kerja, peningkatan perlindungan tenaga kerja, dan pengaturan lainnya. Bahwa berdasarkan pasal 4, 5, 9, 10, 11, 13, 18, 19, 20, 29, 39, 40, 41, 176, 179 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan sebagai berikut :

Pasal 4

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

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

Pasal 5

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 9

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

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.

Pasal 11

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pasal 13

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta.
- (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

Pasal 18

- (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan 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.

Pasal 19

Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.

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.

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.

Pasal 39

- (1) Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (3) Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 40

- (1) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (2) Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pasal 41

- (1) Pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja.
- (2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 176

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

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.

Saat ini dengan adanya Undang - Undang Cipta Kerja sangat mempengaruhi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga banyak pasal-pasal yang mengalami perubahan, penggantian, dan penghapusan. Akan tetapi merujuk terhadap pasal-pasal yang dijabarkan diatas pembahasan terkait naskah akademik ini akan menekankan dalam rancangan peraturan daerah tenaga kerja yang akan dibentuk terkait peranan pemerintah daerah dalam mengatur penyelenggaraan ketenagakerjaan, peningkatan kualitas dan kuantitas penyerapan tenaga kerja yang lebih baik, terutama dalam membuka lapangan pekerjaan yang seluas-luasnya.

6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

Otonomi daerah adalah hak, wewenang dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur sendiri urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-

undangan. Sistem otonomi daerah memungkinkan daerah mempunyai hak dan kewajiban untuk mengatur daerahnya sendiri, dalam pelaksanaannya prinsip otonomi daerah tetap diawasi oleh pemerintah pusat. Pemerintah pusat memiliki kewenangan untuk meyerahkan Sebagian kekuasaannya ke pemerintah daerah berdasarkan hak otonom, penyerahan sebagian kekuasaan itu Indonesia adalah negara kesatuan dengan sistem desentralisasi. Adapun pada pasal 12 ayat (1) , (2) dan (3) Undang-Undang No.23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah menyebutkan bahwa:

1) Urusan Pemerintah wajib berkaitan dengan pelayanan dasar

sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 11 meliputi :

- a. Pendidikan;
- b. Kesehatan;
- c. Pekerjaan umum dan penataan ruang;
- d. Perumahan rakyat dan kawasan pemukiman;
- e. Ketentraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat;
- f. Sosial

Kemudian terkait dengan urusan pemerintah wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 ayat (2) meliputi:

- a. Tenaga kerja;
- b. Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak
- c. Pangan;
- d. Pertanahan;
- e. Lingkungan hidup;
- f. Administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
- g. Pemberdayaan masyarakat desa
- h. Pengendalian penduduk dan keluarga berencana
- i. Perhubungan
- j. Komunikasi dan informatika

- k. Koperasi, usaha kecil, dan menengah
- i. Penanaman modal
- l. Kepemudaan dan olahraga
- m. Statistik
- n. Persandian
- o. Kebudayaan
- p. Perpustakaan
- q. Kearsipan

Pembentukan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan sangat terkait dengan ketentuan dalam Undang-Undang No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah khususnya sebagai bagian dari urusan pemerintah wajib yang berkaitan dan tidak berkaitan dengan pelayanan dasar dengan begitu pengaturan terhadap ketenagakerjaan berjalan efektif.

7. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (kmbaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengrpahan (t embaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 146, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6899);

Upah merupakan salah satu unsur yang terkandung dalam sebuah hubungan kerja. Hal ini didasarkan kepada pengertian dari hubungan kerja itu sendiri. Hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah sedangkan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Peraturan Pemerintah ini pada pokoknya mengatur perlindungan upah secara umum yang berpangkal tolak kepada fungsi upah yang harus mampu menjamin kelangsungan hidup bagi buruh dan keluarganya. Pada prinsipnya tim perumus naskah akademik tidak akan mengatur terkait upah, dikarenakan sudah diatur dalam perundang-undangan yang lebih tinggi, sehingga terbentuknya rancangan peraturan daerah diharapkan dapat memperkuat perlindungan kepada tenaga kerja untuk pemenuhan haknya terkait upah untuk kelangsungan hidupnya demi kesejahteraan pekerja.

BAB IV

LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS DAN YURIDIS

Menurut Van Apeldoorn, Pembentukan peraturan perundang-undangan pada hakikatnya ialah pembentukan norma-norma hukum yang berlaku keluar dan bersifat umum dalam arti yang luas. Peraturan perundang-undangan adalah keputusan tertulis negara atau pemerintah yang berisi petunjuk atau pola tingkah laku yang bersifat dan mengikat secara umum.¹⁸ Menurut Jimly Asshiddiqie¹⁹, pembentukan sebuah aturan yang baik haruslah dilandaskan kepada aspek filosofis, sosiologis, yuridis, politis dan administratif dan keberlakuannya juga haruslah tercermin secara filosofis, sosiologis, yuridis dan politis.

Sesuai dengan konsep landasan pembentukan aturan tersebut, dalam pembentukan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan juga didasarkan pada politik hukum yang dilandaskan pada aspek filosofis, sosiologis dan yuridis pembentukannya.

¹⁸ Yuliandri, *Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Yang Baik*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, hlm 25.

¹⁹ Jimly Asshiddiqie. *Perihal Undang-Undang*. Jakarta: Konstitusi Press, 2006, hlm. 243-244.

A. Landasan Filosofis

Arief Sidharta menjelaskan bahwa cita hukum Pancasila yang berakar dalam pandangan hidup Pancasila, dengan sendirinya akan mencerminkan tujuan menegara dan nilai-nilai dasar yang secara formal dicantumkan dalam Pembukaan, khususnya dalam rumusan lima dasar kefilosafatan negara, dan dijabarkan lebih lanjut dalam pasal-pasal Batang Tubuh Undang-Undang Dasar 1945 tersebut. Tujuan bernegara tersebut diwujudkan dengan penyelenggaraan pemerintahan oleh pemerintah.²⁰

Pemerintahan yang ada dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dilakukan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Karenanya setiap tindakan maupun kebijakan yang dilakukan dan ditetapkan oleh pemerintahan daerah tentunya wajib bernafaskan tujuan bernegara sebagaimana disebutkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Secara fundamental hukum ketenagakerjaan Indonesia bukan hanya harus berlandaskan pada Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), Pasal 281 ayat(2) UUD 1945, tetapi berlandaskan pula pada Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang mengatur tentang dasar perekonomian negara Indonesia yang secara historis pernah dikemukakan oleh Moch. Hatta yang memberikan konseptual Pasal 33 dengan istilah demokrasi ekonomi dengan mengedepankan kemakmuran rakyat dan bukan kemakmuran orang perseorangan, sehingga perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan.²¹

Sementara itu, di dalam UU Tenaga Kerja mengatur lebih lanjut mengenai arah kebijakan pemerintah dalam pembangunan

²⁰ B. Arief Sidharta. *Ilmu Hukum Indonesia*. Bandung : Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan, 2010, hlm. 85.

²¹ Muh. Hatta dalam Sri Bintang Pamungkas, Pokok-Pokok Pikiran tentang Demokrasi Ekonomi dan Pembangunan, Yayasan Daulat Rakyat, Jakarta, 1996, hlm.1

hukum ketenagakerjaan adalah dengan mengikuthertakan unsur dunia usaha dan masyarakat, melakukan pembinaan terhadap segala kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan yang pelaksanaannya dilakukan secara terpadu dan terkoordinasi.

Penyelenggaraan pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah. Tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah tersebut hanya dapat dicapai dengan dukungan perekonomian daerah yang baik, untuk mewujudkan perekemonian daerah yang baik pemerintah daerah diberikan kewenangan untuk meningkatkan pendapatan asli daerah dengan mengoptimalkan segala bentuk potensi perekomian yang ada.

Landasan filosofis menggambarkan bahwa peraturan daerah yang dibentuk mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran, dan cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

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

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

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang baik dan mampu menopang perekonomian daerah.

B. Landasan Sosiologis

Pembentukan suatu peraturan perundang-undangan memerlukan landasan sosiologis agar mendapat “legitimasi sosial” dari masyarakat. Dengan landasan sosiologis, maka akan dapat diukur potensi ketataatan masyarakat atas suatu peraturan perundang-undangan. Jangan sampai dibentuk suatu peraturan yang justru akan mendapatkan resistensi dari masyarakat itu sendiri.

Proses pembentukan peraturan daerah sebagai salah satu bentuk peraturan perundang-undangan semestinya berangkat dari realitas yang ada dalam masyarakat. Realitas tersebut bisa berupa fakta sosial maupun aspirasi yang berkembang, masalah yang ada maupun tuntutan atas kepentingan perubahan-perubahan. Dari realitas tersebut maka proses berikutnya adalah mencoba untuk mencari sebuah jalan keluar yang terbaik yang dapat mengatasi persoalan yang muncul atau memperbaiki keadaan yang sekarang.

Menurut Syaukani dan Thohari²², bila hukum itu dibangun di atas landasan yang tidak sesuai dengan struktur rohaniah masyarakat, bisa dipastikan resistensi masyarakat terhadap hukum itu akan sangat kuat. Hart²³ mengemukakan eksistensi sebuah sistem hukum merupakan fenomena sosial yang selalu menghadirkan dua aspek, yang harus kita perhatikan agar tinjauan kita mengenainya menjadi realistis. Aspek-aspek itu mencakup sikap dan perilaku yang berwujud pengakuan atas peraturan-peraturan dan juga sikap dan perilaku yang lebih

²² Imam Syaukani dan Ahsin Thohari, *Dasar-Dasar Politik Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2008, hlm. 25.

²³ H.L.A. Hart. *Konsep Hukum (The Concept Of Law)*. Bandung: Nusamedia, 2009, hlm. 311.

sederhana berupa sekadar kepatuhan atau penerimaan secara diam. Karena dengan pengakuan yang terwujud pada sikap dan perilaku berarti sebuah aturan hukum dapat diterima masyarakat dan telah mencapai bentuknya yang lengkap dalam aspek sosiologis, karena pada dasarnya menurut Gilissen dan Gorle²⁴ sumber hukum primer adalah kebiasaan hukum masyarakat.

Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijaksanaan pokok yang sifatnya menyeluruh di semua sektor. Dalam hubungan ini program-program pembangunan sektoral maupun regional perlu senantiasa mengusahakan terciptanya perluasan kesempatan kerja sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepadan. Dengan jalan demikian maka disamping peningkatan produksi sekaligus dapat dicapai pemerataan hasil pembangunan, karena adanya perluasan partisipasi masyarakat secara aktif di dalam pembangunan.

C. Landasan Yuridis

Pembentukan rancangan peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini ditujukan untuk mendapatkan Solusi atas permasalahan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan dan mengisi kekosongan hukum karena memang sebelumnya pengaturan mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan belum diatur dalam peraturan daerah di Kabupaten Lampung Selatan. Selain itu guna menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat serta untuk menghindari peraturan yang tidak harmonis atau tumpang tindih.

²⁴ John Gilissen dan Fritz Gorle. *Historische Inleiding Tot Het Recht*, atau *Sejarah Hukum* Terj. Freddy Tengker. Bandung: PT Refika Aditama, 2007, hlm 23.

Landasan yuridis pembentukan perda ini adalah bahwa untuk melaksanakan ketentuan dalam konstitusi khususnya Pasal 27 UUD 1945 yaitu menyelenggarakan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta menjalankan peraturan perundang-undangan khususnya UU Tenaga Kerja dan UU Cipta Kerja.

Berdasarkan ketentuan angka 39,40 dan 41 Lampiran II Undnag-undang tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, dasar hukum pembentukan raperda ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce (Konvensi ILO Nomor 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri Dan Perdagangan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
5. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang- Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 6. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang- Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-

- Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
8. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
 9. Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) sebagaimana diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 10. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6923);
 11. Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2024 tentang Pembentukan Kabupaten Lampung Selatan di Provinsi Lampung Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6955);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
 13. 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);

14. 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);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 Tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 234, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6566);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649);

20. Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6678);
21. Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Laporan Lowongan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 120);
22. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);
23. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 729);
24. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Pedoman pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 301);

BAB V

JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN

RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH

Fungsi akhir dari Naskah Akademik Raperda adalah mengarahkan ruang lingkup materi muatan Raperda Lampung Selatan tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Namun demikian, sebelum menguraikan ruang lingkup materi muatan, dirumuskan sasaran yang akan diwujudkan, arah dan jangkauan pengaturan.

A. Sasaran yang akan diwujudkan

Sasaran yang hendak diwujudkan dengan adanya Naskah akademik Raperda Lampung Selatan tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah :

Pertama memberikan pembenaran secara akademik terhadap perlunya dasar hukum berupa perda yang bersifat operatif dan spesifik kegiatan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Lampung Selatan sehingga memberikan kepastian hukum yang dapat memberikan jaminan dan perlindungan hukum bagi pemerintah dan masyarakat dalam melaksanakan kegiatan tersebut.

Sasaran *kedua*, adalah terbentuk Perda tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan di Lampung Selatan.

Sasaran *ketiga*, terlaksananya penyelenggaraan ketenagakerjaan di Lampung Selatan berdasarkan prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang baik dan dapat memberikan manfaat secara ekonomi, sosial, budaya serta manfaat lainnya.

B. Arah dan Jangkauan pengaturan

Arah dan jangkauan pengaturan Raperda tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan di Lampung Selatan dalam rangka mewujudkan Visi Pemerintah Lampung Selatan

Adapun misi yang hendak diwujudkan dan terkait dengan pentingnya pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan adaah dalam rangka mencapai misi Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia melalui pelayanan pendidikan dan kesehatan serta kesejahteraan sosial.

C. Ruang lingkup materi Raperda

Materi muatan Raperda penyelenggaraan ketenagakerjaan berdasarkan Lampiran I UU P3 adalah mencakup:

1. Ketentuan umum

Berdasarkan angka 98 Lampiran II UU P3, Ketentuan Umum dalam Raperda penyelenggaraan ketenagakerjaan berisi tentang:

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

Berdasarkan kriteria tersebut, maka ketentuan umum yang dipergunakan dalam Raperda penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah:

1. Daerah adalah Kabupaten Lampung Selatan.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Lampung
4. Bupati adalah Bupati Lampung Selatan.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten

Lampung Selatan.

6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
7. Dinas adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan bidang ketenagakerjaan di Lampung Selatan.
8. Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut ULD Ketenagakerjaan adalah unit layanan yang merupakan bagian dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
9. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenaga-kerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintah Daerah dalam perencanaan, pelayanan, dan pembinaan.
10. Izin adalah izin Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah ini.
11. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
12. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
13. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
14. Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.

15. Calon Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut CPMI adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di dinas.
16. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
17. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
18. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, yang mempekerjakan pekerja dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
19. 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 pembangunan ketenagakerjaan berkesinambungan.

20. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenaga-kerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya serta meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
21. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenaga-kerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/Lembaga, baik instansi pemerintah, Pemerintah Provinsi, pemerintah Kabupaten maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/Lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.
22. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.
23. 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.

24. Sistem Informasi Ketenagakerjaan adalah suatu ekosistem digital yang menjadi platform bagi segala jenis layanan public dan aktivitas bidang ketenagakerjaan baik pusat maupun daerah.
25. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
26. Lembaga Pelatihan Kerja, untuk selanjutnya disebut dengan LPK, adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
27. Program Pelatihan Kerja adalah keseluruhan isi pelatihan yang tersusun secara sistematis dan memuat tentang kompetensi kerja yang ingin dicapai, materi pelatihan, teori dan praktek, jangka waktu pelatihan, metoda dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga kepelatihan serta evaluasi dan penerapan kelulusan peserta pelatihan.
28. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
29. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau

pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

30. Produktivitas kerja adalah hasil/jumlah barang dan jasa yang diproduksi dengan sumber daya yang dipakai (jumlah tenaga kerja) untuk menghasilkan suatu produk.
31. Gugus Kendali Mutu yang selanjutnya disingkat GKM adalah suatu sistem manajemen usaha yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan mutu produksi dalam rangka meningkatkan daya saing produk yang dihasilkan.
32. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah Warga Negara Asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
33. Pemberi Kerja TKA adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
34. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu.
35. Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut Pengesahan RPTKA adalah persetujuan penggunaan TKA yang disahkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.
36. Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak

atau pendapatan Daerah.

37. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
38. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah mempunyai izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
39. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
40. Pengguna Jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggung jawab mempekerjakan tenaga kerja.
41. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah bursa kerja yang berada di lingkungan satuan Pendidikan Menengah, Satuan Pendidikan Tinggi dan Lembaga Pelatihan Kerja.
42. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK merupakan informasi yang berkaitan dengan Bursa Kesempatan Kerja dengan tujuan utamanya penempatan yang dilakukan melalui pendaftaran pencari kerja, penunjukan lowongan yang tersedia serta pengantar untuk penempatan.
43. Pameran Kesempatan Kerja (Job Fair) adalah aktivitas

mempertemukan sejumlah Pencari Kerja dengan sejumlah Pemberi Kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.

44. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
45. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah dan perintah.
46. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
47. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.
48. Organisasi pengusaha adalah organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh Kamar Dagang dan Industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan.
49. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di suatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja yang sudah tercatat di Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan atau unsur pekerja.

50. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja dan Pemerintah Daerah.
51. Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dan Industri Daerah selanjutnya disingkat FKLPI Daerah adalah Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dengan Industri yang berkedudukan di Dinas.
52. Forum Ketenagakerjaan atau yang disebut *Skill Development Center* adalah wadah atau forum yang dibentuk oleh, dari dan untuk para pemangku kepentingan (*stakeholders*) di daerah, dalam rangka mengatasi permasalahan ketenagakerjaan
53. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
54. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja atau beberapa Serikat Pekerja yang tercatat pada Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
55. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
56. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan

hubungan kerja yang bersifat tetap.

57. Mogok kerja adalah tindakan pekerja yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
58. Penutupan perusahaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
59. Upah adalah hak Pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
60. Tunjangan hari raya keagamaan adalah pendapatan non Upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan.
61. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

C.2 Materi Pengaturan

Materi muatan pengaturan Raperda Penyelenggaraan Ketenegakerjaan di Lampung Selatan adalah meliputi:

- a. kesempatan dan perlakuan yang sama;
bahwa Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh

pekerjaan yang layak. Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pemberi kerja, serta kewajiban Pemerintah daerah melakukan pengawasan untuk memastikan kesempatan dan perlakuan yang sama diterapkan secara konsisten.

- b. perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;

Mencakup:

1. Perencanaan Tenaga Kerja, yaitu pengaturan kewajiban dinas sebagai OPD yang bertanggungjawab penyelenggara ketenagakerjaan perencanaan tenaga makro dan mikro, yang didasarkan pada:
 - a. data tenaga kerja; dan
 - b. pemetaan pemangku kepentingan; dan
 - c. sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Informasi Ketenagakerjaan adalah dasar dalam penyusunan perencanaan ketenagakerjaan yang terdiri dari:
 - a. penduduk dan Tenaga Kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktivitas Tenaga Kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan Tenaga Kerja; dan
 - h. jaminan sosial Tenaga Kerja.

- c. tanggung jawab dan tugas Pemerintah Daerah;

Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Lampung Selatan adalah perangkat daerah yang bertanggungjawab dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Lampung Selatan yang bertugas:

1. melaksanakan perencanaan tenaga kerja daerah;
2. mengadakan sistem informasi ketenagakerjaan;
3. melaksanakan pelatihan, pemagangan, kompetensi kerja dan produktivitas tenaga kerja;
4. melaksanakan pelayanan perantara, penempatan, dan perluasan kerja;
5. melaksanakan pembinaan hubungan industrial, persyaratan kerja, dan perlindungan tenaga kerja; dan
6. melaksanakan pembinaan dan monitoring ketenagakerjaan untuk menjadi bahan pelaporan ke Provinsi.

- d. pelatihan kerja, pemagangan, kompetensi kerja, produktivitas kerja dan Forum Ketenagakerjaan Daerah Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dan Industri Daerah (FKLPI Daerah);

Pelatihan kerja meliputi pengaturan lembaga pelatihan kerja (LPK) baik milik LPK Pemerintah, LPK Swasta, atau LPK Perusahaan. Kedua, pembentukan Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja pada dinas, ketiga, peserat pelatihan kerja yang tidak diskriminatif serta memberikan kesempatan yang sama bagi pekerja/buruh atau calon pekerja/buruh penyandang disabilitas, keempat mengatur pembinaan dan pelaporan.

Kedua mengatur pelaksanaan pemagangan baik di dalam negeri atau di luar negeri oleh Pemerintah Daerah dan Swasta.

Ketiga mengatur kewajiban perusahaan untuk melakukan Peningkatan Kompetensi Kerja, berupa *skilling*, *upskilling*, dan *reskilling* yang dialporkan ke dinas.

Keempat mengatur Produktivitas Kerja dilakukan melalui pengembangan budaya kerja produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, dan dnas dapat membentuk unit pelaksana produktivitas Daerah sedangkan perusahaan yang mempunyai pekerja/buruh lebih dari 100 orang wajib menerapkan gugus kendali mutu.

Kelima mengatur tentang FKLPI Daerah yang berperan sebagai wadah komunikasi antara Dinas, Lembaga Pelatihan Kerja dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri yang mengacu pada potensi ekonomi daerah, nilai tambah, perkembangan dunia usaha, dan kebijakan pembangunan daerah.

- e. penempatan tenaga kerja, Penggunaan Tenaga Kerja asing, Bursa Kerja Khusus, Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, Wajib Lapor Lowongan Kerja, job fair, Penyerapan Tenaga Kerja, Pekerja Migran Indonesia, dan perluasan kesempatan kerja;

Penempatan Tenaga Kerja dengan memberika kesempatan yang sama kepada setiap tenaga kerja tanpa diskriminatif untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan.

Penggunaan Tenaga Kerja asing di wilayah Kabupaten Lampung Selatan harus dilakukan dengan mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bursa Kerja Khusus Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dapat dilakukan oleh BKK yang dibentuk pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja.

Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan dan pemenuhan hak secara penuh dan setara dengan warga negara lainnya, dan Pemerintah daerah wajib menyediakan fasilitas dan layanan publik yang aksesibel bagi penyandang disabilitas.

Wajib Laporkan Lowongan Kerja yang dilakukan Pemberi kerja, termasuk pengusaha dan badan hukum kepada Menteri Ketenagakerjaan melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan dengan tidak dipungut biaya dan harus dilakukan secara transparan dan akuntabel.

Pameran kesempatan kerja (*job fair*) diselenggarakan oleh Dinas; LPTKS; BKK; dan/atau Lembaga Berbadan Hukum.

Penyerapan Tenaga Kerja. Pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja dapat merekrut sendiri atau melalui Pelaksana Penempatan tenaga kerja. Dan wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.

Pekerja Migran Indonesia diberikan perlindungan oleh Daerah memberikan perlindungan terhadap CPMI atau PMI meliputi:

- a. perlindungan Sebelum Bekerja;

- b. perlindungan pada saat bekerja berkoordinasi dengan Pemerintah Provinsi; dan/atau
- c. perlindungan setelah bekerja.

Perluasan Kesempatan Kerja. Pemerintah Daerah bertanggungjawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan menggunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, kelembagaan masyarakat dan teknologi tepat guna.

- f. perjanjian kerja, pengupahan, jaminan sosial, tunjangan hari raya keagamaan dan kesejahteraan pekerja;

Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis dan/atau lisan antara pekerja/buruh dengan pengusaha sebagai dasar pelaksanaan pekerjaan;

Pengupahan sebagai hak setiap pekerja/Buruh untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Jaminan Sosial sebagai kewajiban perusahaan wajib mengikutsertakan pekerjanya/Buruhnya pada program jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tunjangan Hari Raya Keagamaan kewajiban diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

Kesejahteraan Pekerja/Buruh sebagai kewajiban setiap pengusaha untuk menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/Buruh

g. alih daya;

Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT yang harus dibuat secara tertulis.

Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

h. hubungan industrial;

Hubungan antara pengusaha, pekerja/Buruh dan Pemerintah Daerah didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945, bertujuan untuk menciptakan ketenangan kerja, kelangsungan usaha, meningkatkan produktivitas kerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/Buruh beserta keluarganya.

Pemerintah Daerah melakukan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan syarat-syarat kerja, serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana: serikat pekerja/Buruh; organisasi pengusaha; lembaga kerjasama Bipartit; lembaga kerjasama Tripartit; peraturan Perusahaan; perjanjian Kerja

Bersama; peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan; dan lembaga penyelesaian.

i. penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Perselisihan hubungan industrial meliputi perselisihan hak; perselisihan kepentingan; perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan, dan wajib diupayakan terlebih dahulu oleh pekerja atau serikat pekerja/serikat Buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat.

Apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada Dinas dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit yang mediasinya dilaksanakan selama 30 (tiga puluh) hari kerja. Apabila mediasi tidak mencapai kesepakatan, dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

j. perlindungan ketenagakerjaan;

Setiap pekerja/Buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, lingkungan kerja, kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Tiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan ketenagakerjaan yang terdiri atas norma kerja yang meliputi: norma hubungan kerja, norma kerja anak dan perempuan dan norma jaminan sosial; norma keselamatan kerja; dan norma kesehatan kerja.

Bentuk perlindungan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

k. Pemutusan Hubungan Kerja;

Pengusaha, pekerja/Buruh, serikat pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

PHK hanya dapat dilakukan apabila sesuai dengan kondisi yang diatur dalam perda ini, yaitu:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 1. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/ Buruh;
 2. membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
 4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
 5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja.
- h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara

tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;

- k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
- o. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

l. Penggunaan Tenaga Kerja Asing;

Setiap Pemberi Kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia, dikecualikan pada jabatan yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA, dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri. Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif sesuai dengan ketentuan yang berlaku

- m. Unit Layanan Disabilitas bidang Ketenagakerjaan;

Untuk memberikan Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak atas pekerjaan Penyandang Disabilitas Pemerintah Daerah wajib memiliki ULD Ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Dinas melalui penguatan tugas dan fungsinya.

- n. Pembinaan ketenagakerjaan

Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, yaitu terhadap tenaga Kerja; Pekerja/Buruh dan/atau serikat pekerja/serikat Buruh; Pengusaha dan/atau organisasi pengusaha; Lembaga/instansi terkait; dan Organisasi profesi terkait.

Pembinaan dilaksanakan oleh Dinas dalam bentuk penyuluhan; pendidikan dan latihan; bimbingan teknis; diseminasi atau sosialisasi; seminar; kunjungan lapangan; dan bentuk lain sesuai dengan kebutuhan.

- o. penghargaan ketenagakerjaan;

Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada perusahaan, pengusaha, pekerja/Buruh, serikat pekerja/serikat Buruh serta lembaga/perorangan yang memiliki prestasi dan/atau kontribusi di bidang ketenagakerjaan dalam bentuk piagam penghargaan; uang penghargaan; barang; dan/atau bentuk lain yang diatur lebih lanjut dengan peraturan bupati.

- p. pembiayaan;

Pembiayaan program dan kegiatan yang dilakukan

dalam rangka penyelenggaraan ketenagakerjaan sesuai tanggung jawab Pemerintah Daerah yang bersumber dari: APBD; dan/atau sumber lain yang sah dan tidak mengikat.

C.3. Pengaturan sanksi

a. Sanksi administratif;

Adalah sanksi yang diberikan kepada pengusaha oleh dinas akibat pelanggaran terhadap kewajiban-kewajiban yang diatur dalam Pasal 17 ayat (3), Pasal 18 ayat (3) dan ayat (7), Pasal 19 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 21 ayat (1) dan ayat (4), Pasal 28 ayat (1) dan ayat (4), Pasal 30 ayat (2), Pasal 33 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 34 ayat (4), Pasal 35 ayat (13), Pasal 42 ayat (3), Pasal 44 ayat (1), Pasal 50 ayat (1), Pasal 52 ayat (1), Pasal 53 ayat (1), Pasal 57 ayat (1), Pasal 61 ayat (1), Pasal 63 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), Pasal 70 ayat (2), Pasal 71 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72 ayat (1), Pasal Pasal 75 ayat (7), Pasal 76, Pasal 77, 79 ayat (2), ayat (3) dan ayat (5), Pasal 86 ayat (1), Pasal 91 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), Pasal 92 ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 97 ayat (1) Perda. Jenis sanksi yang diberikan adalah meliputi:

- a. teguran;
- b. peringatan tertulis;
- c. pembatasan kegiatan usaha;
- d. pembekuan kegiatan usaha;
- e. pembatalan persetujuan;
- f. pembatalan pendaftaran;
- g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
- h. pencabutan izin.

Sedangkan pelanggaran terhadap Pasal 31 ayat (1)

dikenai sanksi:

- a. teguran;
- b. peringatan tertulis;
- c. pemberhentian sementara, sebagian, atau keseluruhan kegiatan (skorsing); atau
- d. pencabutan izin usaha

Pelanggaran terhadap Pasal 90 dan Pasal 91 ayat

(1) dikenai sanksi:

- a. denda;
- b. penghentian sementara proses permohonan Pengesahan RPTKA; dan/atau
- c. pencabutan Pengesahan RPTKA.

b. ketentuan pidana.

Pelanggaran yang terhadap ketentuan yang daitura dalam Pasal 49 ayat (1), Pasal 73 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 75 ayat (1), Pasal 76 ayat (1) dan ayat (6), Pasal 85 ayat (1) diancam pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

BAB VI

P E N U T U P

A. KESIMPULAN

1. Permasalahan hukum yang dihadapi pemerintah Lampung Selatan terkait dengan Penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah belum tersedianya perda tentang Penyelenggaraan ketenagakerjaan di Lampung Selatan;
2. Terbentuknya perda tentang Penyelenggaraan ketenagakerjaan diharapkan dapat menjadi pedoman bagi pemerintah dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan yang menjadi salah satu urusan wajib pemerintah daerah;
3. Landasan pembentukan perda tentang Penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:
 - a. Landasan filosofis adalah bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak demi mewujudkan dan mempertahankan kelangsungan kehidupan yang sejahtera.
 - b. Landasan Sosiologis adalah bahwa untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, berkualitas dan memiliki daya saing tinggi serta memperluas akses kesempatan kerja serta memberikan perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan kepada pekerja/Buruh guna mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan perlu menetapkan kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan, dan pembangunan Ketenagakerjaan diselenggarakan berdasarkan asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral Pusat dan Daerah.

- c. Landasan yuridis terdiri dari peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar hukum pembentukan perda dan prosedur pembentukan perda sebagaimana dimaksud angka 39,40 dan 41 Lampiran II UU Pembentukan Peraturan perundang-undangan, yaitu:
1. Pasal 18 ayat (6) UUD Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce (Konvensi ILO Nomor 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri Dan Perdagangan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);
 4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
 5. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan

Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

6. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah

terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

8. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
9. Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) sebagaimana diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
10. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6923);

11. Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2024 tentang Pembentukan Kabupaten Lampung Selatan di Provinsi Lampung Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6955);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
13. 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);
14. 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);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 Tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 234, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6566);

16. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6678);

21. Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Laporan Lowongan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 120);
 22. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);
 23. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 729);
 24. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Pedoman pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 301);
4. Ruang lingkup pengaturan dalam perda tentang Penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah:
- a. kesempatan dan perlakuan yang sama;
 - b. perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
 - c. tanggung jawab dan tugas Pemerintah Daerah;
 - d. pelatihan kerja, pemagangan, kompetensi kerja, produktivitas kerja dan
 - e. Forum Ketenagakerjaan Daerah) Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dan Industri Daerah selanjutnya disingkat FKLPI Daerah;
 - f. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;

- g. perjanjian kerja, pengupahan, jaminan sosial, tunjangan hari raya keagamaan dan kesejahteraan pekerja;
- h. alih daya;
- i. hubungan industrial;
- j. penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- k. perlindungan ketenagakerjaan;
- l. Pemutusan Hubungan Kerja;
- m. Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- n. Unit Layanan Disabilitas (ULD) bidang Ketenagakerjaan;
- o. Pembinaan ketenagakerjaan;
- p. penghargaan ketenagakerjaan;
- q. pembiayaan;
- r. Sanksi administratif; dan
- s. ketentuan pidana.

B. SARAN

Agar Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dijadikan sebagai prioritas dalam pembahasan di DPRD Kabupaten Lampung Selatan masa sidang pertama 2024/2025.

DAFTAR PUSTAKA

- Attamimi, A. Hamid S. *Peranan Keputusan Presiden Republik Indonesia Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara*, Fakultas Pascasarjana Universitas Indonesia, 1990
- Ateng Syafrudin, "Asas-asas Pemerintahan Yang Layak Pegangan Bagi Pengabdian Kepala Daerah", dalam *Himpunan Makalah Asas-asas Umum Pemerintahan Yang Baik (A.A.U.P.B)*, penyusun: Paulus Effendie Lotulung, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994.
- B. Arief Sidharta. *Ilmu Hukum Indonesia*. Bandung : Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan, 2010.
- Hardijan Ruslan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakart : Ghalia Indonesia, 2008,
- H.L.A. Hart. *Konsep Hukum (The Concept Of Law)*. Bandung: Nusamedia, 2009,
- Kusnaedi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*, Jakarta: Universitas Terbuka, 2009.
- Iman Soepomo, 1985, *Pengantar Hukum Perburuuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Imam Syaukani dan Ahsin Thohari, *Dasar-Dasar Politik Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2008.
- I.C. Van der Vlies, *Handboek Wetgeving* (Buku Pegangan Perancang Peraturan Perundang-Undangan), Dirjen Peraturan Perundang-Undangan DEPKUMHAM RI, Jakarta, 2007.
- Jimly Asshiddiqie. *Perihal Undang-Undang*. Jakarta: Konstitusi Press, 2006.
- John Gilissen dan Fritz Gorle. *Historische Inleiding Tot Het Recht*, atau *Sejarah Hukum* Terj. Freddy Tengker. Bandung: PT Refika Aditama, 2007.
- Muh. Hatta dalam Sri Bintang Pamungkas, *Pokok-Pokok Pikiran tentang Demokrasi Ekonomi dan Pembangunan*, Yayasan Daulat Rakyat, Jakarta, 1996
- Mar'atun Sholehati, *Pengaruh Aglomerasi Dan Angkatan Kerja terhadap Pertumbuhan Ekonomi 14 Kabupaten / Kota Provinsi Lampung Periode 2011-2015 Dalam Perspektif*

Ekonomi Islam (Skripsi), Lampung, UIN Raden Intan Lampung, 2017

Maria Farida Indrati S. *Ilmu Perundang-undangan: Proses dan Teknik Pembentukannya*. Jld 2. Yogyakarta: Kanisius, 2007.

Mudrajat Kuncoro, *Mudah Memahami dan Menganalisis Indikator Ekonomi*, Yogyakarta, UU STIEM YKPN, 2013.

Mulyadi Sabri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2014.

Murti Sumarni & John Suprihanto, *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, Yogyakarta : Liberty, 2014.

Nur Feriyanto, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia*, Yogyakarta: UU STIM YKPM, 2014.

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan Ketiga, (Jakarta; UI Press, 1986)

Sadono Sukirno, *Microekonomi Teori Pengantar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.

Statistik Ketenagakerjaan 2023 Kabupaten Lampung Selatan Volume 1, 2024, Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Selatan.

Yuliandri, *Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Yang Baik*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011.

UUD Tahun 1945;

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

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

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

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia

Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);

Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) sebagaimana diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6923);

Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2024 tentang Pembentukan Kabupaten Lampung Selatan di Provinsi Lampung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6955);

Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);

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

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

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 Tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 234, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6566);

- Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649);
- Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6678);
- Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Laporkan Lowongan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 120);
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 729);
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Pedoman pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 301);