NASKAH AKADEMIK
RANCANGAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN TANAH BUMBU

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

TIM PENYUSUN NASKAH AKADEMIK

LEMBAGA KONSULTASI DAN BANTUAN HUKUM

UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT

BANJARMASIN

2024

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena dengan karunia dan rahmat-Nya kami dapat menyelesaikan draft Naskah Akademik tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Penyusunan Naskah Akademik yang diusulkan oleh Tim Naskah Akademik Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum Universitas Lambung Mangkurat ini diharapkan dapat memberikan masukan dan analisis dalam rangka pengaturan tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Tanah Bumbu melalui peraturan daerah dan bertujuan agar peraturan daerah yang dihasilkan nanti akan sesuai dengan sistem hukum nasional dan kehidupan masyarakat serta perundang-undangan yang dihasilkan tidak menimbulkan masalah di kemudian hari.

Banjarmasin, Januari 2024

Tim Penyusun

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Melaksanakan pembangunan nasional, pemerintah memerlukan perencanaan yang baik dan akurat serta diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap pembangunan yang dilakukannya. Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional merupakan satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah, dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat di tingkat Pusat dan Daerah.

Tujuan perencanaan pembangunan nasional berdasarkan Pasal 2 ayat (4) uu No. 25 Tahun 2004 tentang sistem perencanaan pembangunan nasioanal, bahwa sistem perencanaan pembangunan nasional betujuan untuk :

a. Mendukung koordinasi antar pelaku pembangunan
b. Menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi baik antar daerah, antar ruang, antar waktu, antar fungsi pemerintah maupun antar pusat dan daerah.
c. Menjamin keterkaitan dan konsistasi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan.

d. Mengoptimalkan partisipasi masyarakat

e. Menjamin tercapainya penggunaan sumberdaya secara efisien, efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan

Pemerintah pusat dalam rangka menyelenggarakan pembangunan nasional maka pembangunan daerah juga membantu mempertahankan, memelihara, meningkatkan persatuan dan kesatuan. Pembangunan daerah merupakan suatu upaya pemanfaatan sumber daya yang dimiliki daerah untuk peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat, kesempatan kerja, lapangan berusaha, meningkatkan akses dan kualitas pelayanan publik dan daya saing daerah sesuai dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya.

Berdasarkan hal tersebut maka perlu dilakukan suatu kajian dalam bentuk Naskah Akademik terkait adanya rencana pembentukan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Tanah Bumbu.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan identifikasi masalah dalam rangka penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah (Raperda) Kabupaten Tanah Bumbu tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yaitu:

(1) Perlu kajian yuridis terkait Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Tanah Bumbu ;

(2) Mengapa perlu ada Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagai dasar dalam pemecahan masalah tersebut di atas, yang berarti membenarkan pelibatan Daerah Kabupaten Tanah Bumbu dalam penyelesaian masalah tersebut;

(3) Apa yang menjadi pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis pembentukan Raperda Kabupaten Tanah Bumbu tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ;

(4) Apa sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan dalam Raperda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

C. Tujuan dan Kegunaan Kegiatan Penyusunan Naskah Akademik

Sesuai dengan ruang lingkup identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, tujuan penyusunan Naskah Akademik ini dirumuskan sebagai berikut:

(1) Merumuskan permasalahan yang dihadapi terkait Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Tanah Bumbu serta cara-cara mengatasi permasalahan tersebut.

(2) Merumuskan permasalahan hukum yang dihadapi sebagai alasan penetapan Raperda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum penyelesaian atau solusi permasalahan dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Tanah Bumbu;

(3) Merumuskan landasan filosofis, sosiologis, yuridis Raperda;

(4) Merumuskan sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan dalam Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Sementara itu, kegunaan penyusunan Naskah Akademik ini adalah sebagai acuan atau referensi bersama Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu dan DPRD Kabupaten Tanah Bumbu dalam penyusunan dan pembahasan Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Tanah Bumbu.

D. Metode Yang Dipergunakan

Penyusunan Naskah Akademik merupakan suatu kegiatan penelitian sehingga diperlukan metode penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum disertai langkah-langkah penelitian. Langkah-langkah penelitian hukum yang digunakan dalam penyusunan Naskah Akademik adalah berbasis pada kajian sosio legal. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian hukum empiris yang menitikberatkan pada penelitian lapangan (*field research*) untuk mendapatkan data primer, yang didukung dengan penelitian kepustakaan (*library research*) yang berfungsi untuk melengkapi dan menunjang data yang diperoleh di lapangan. Penelitian kepustakaan ini juga menggunakan data sekunder yang berasal dari 2 (dua) bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Bila jenis data yang dikumpulkan adalah data sekunder sebagaimana halnya dalam penelitian hukum normatif, maka studi dokumen dipergunakan sebagai alat pengumpulan data.[1] Berdasarkan data primer dan data sekunder yang terkumpul Peneliti akan melakukan pengkajian dan analisa sehingga dapat ditemukan tujuan khusus dari penelitian ini.

1. Sifat Penelitian

   Hasil penelitian ini bersifat deskriptif analitis, karena dari penelitian ini diharapkan akan diperoleh gambaran secara menyeluruh (holistik), mendalam dan sistematis tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Dikatakan analitis, karena kemudian akan dilakukan analisis terhadap berbagai aspek yang diteliti, selain menggambarkan secara jelas tentang asas-asas hukum, kaedah hukum, berbagai pengertian hukum, hasil penelitian di lapangan yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

[1] Maria SW Soemardjono. 1989. Pedoman Pembuatan Usulan Penelitian, Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, hlm, 23.

2. Bahan atau Materi Penelitian

Untuk penelitian kepustakaan materi penelitian dalam penelitian ini ada 2 (dua) macam, yaitu:

a. Untuk Penelitian Kepustakaan

1) Bahan Hukum Primer terdiri dari: peraturan perundang-undangan mengenai Pemerintahan Daerah, dan Ketenagakerjaan.

2) Bahan Hukum Sekunder terdiri dari: buku-buku, jurnal hukum, majalah hukum, hasil penelitian dan di internet;

b. Untuk Penelitian Lapangan

Data yang dikumpulkan dari penelitian lapangan adalah data primer tentang segala sesuatu yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti Dalam memperoleh data tersebut ditentukan wilayah penelitian yang dilakukan di wilayah hukum Kabupaten Tanah Bumbu.

3. Jalannya Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian naskah akademik ini langkah-langkah ditempuh terdiri dari 3 (tiga) tahap, sebagai berikut:

a. Diskusi Terarah : Pokok-pokok materi muatan Raperda dibahas guna mendapatkan gambaran dari permasalahan dan pemecahannya secara mendalam melalui diskusi-diskusi terarah. Dalam diskusi ini dilibatkan narasumber/pakar di bidangnya serta praktisi yang tugas maupun fungsinya;

b. Konsultasi : Setelah mendapat masukan dari para pakar dan praktisi, pokok-pokok materi dalam Raperda dirumuskan kembali kemudian disajikan dihadapan para pemangku kepentingan untuk dikoreksi, ditanggapi dan disempurnakan sebagaimana mestinya.

4. Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Data yang telah terkumpul baik dari hasil observasi, maupun hasil dari studi dokumen dikelompokkan sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas. Data tersebut kemudian ditafsirkan dan dianalisis guna mendapatkan kejelasan (pemecahan dari masalah yang akan dibahas). Teknik analisis dilakukan secara interpretasi, yaitu data diinterpretasikan dan dijabarkan dengan mendasarkan pada suatu norma-norma dan teori-teori ilmu hukum yang berlaku, sehingga pengambilan keputusan yang menyimpang seminimal mungkin dapat dihindari.

BAB II

KAJIAN TEORITIK DAN PRAKTIS EMPIRIS

A. Kajian Teoritis

1.

B. Kajian terhadap Asas/Prinsip yang terkait dengan Penyusunan Norma

Asas-asas hukum adalah nilai yang melandasi kaedah hukum.[2] Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa asas-asas hukum bukan peraturan (*een rechtsbeginselen is niet een rechtregel*). Namun tidak ada hukum bisa dipahami tanpa mengetahui asas-asas hukum yang melandasai (*het recht is niet te begrijpen zonder die beginselen*). Pemahaman tersebut menunjukkan untuk memahami hukum tidak hanya melihat pada aturannya tetapi juga harus memahami asas-asas yang melandasi. Asas-asas hukum harus tampak sebagai pengarah dalam pembentukan dan penegakan hukum. J.J.H. Bruggink memberikan batasan tentang asas hukum yaitu sejenis meta-kaidah berkenaan dengan kaidah- kaidah perilaku. Asas hukum berfungsi sebagai fondasi dari sistem hukum positif dan sebagai batu uji kritis terhadap sistem hukum positif.[3]

Asas hukum dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, yakni: [4]

1. Undang-undang yang bersifat khusus mengenyampingkan undang-undang yang bersifat umum. Undang-undang yang bersifat umum adalah undang-undang yang mengatur persoalan-persoalan pokok secara umum dan berlaku secara umum pula. Undang-undang yang bersifat khusus adalah undang-undang yang mengatur

[2]Arief Sidharta. 1996. Refleksi Tentang Hukum. Bandung : Citra Aditya Bakti. hlm. 121

[3] *Ibid*. hlm 123-133.

[4] Ronny Sautma Hotma Bako. 1999. Pengantar Pembentukan Undang-Undang Republik Indonesia. Bandung : Penerbit PT.Citra Aditya Bakti. hlm 61-62

persoalan-persoalan pokok, tetapi mengaturnya secara khusus. Undang-undang yang bersifat khusus bisa terjadi karena sifat hakikat dari masalah atau persoalannya sendiri, atau bisa juga karena adanya kepentingan yang hendak diatur mempunyai nilai instrinsik yang khusus, sehingga perlu pengaturan secara khusus;

2. Undang-undang tidak dapat berlaku surut. Asas undang- undang tidak berlaku surut berkaitan dengan lingkungan kuasa waktu yaitu yang menunjukkan sejak kapan dan sampai kapan berlakunya sesuatu ketentuan hukum atau perundang-undangan. Ketentuan asas ini dapat dikecualikan untuk hal-hal yang secara khusus berdasarkan kepada ketentuan-ketentuan undang-undang pula;

3. Undang-undang baru mengenyampingkan ketentuan undang-undang lama. Asas undang-undang baru mengenyampingkan ketentuan yang diatur dalam undang- undang yang lama bisa dilakukan apabila ada sesuatu masalah yang diatur dalam suatu undang-undang yang lama, telah diatur dalam undang-undang yang baru, dan otomatis yang berlaku adalah undang-undang yang baru itu.

Pembentukan hukum merupakan awal dari bergulirnya proses pengaturan kehidupan bersama, merupakan momentum yang memisahkan keadaan tanpa hukum dengan keadaan yang diatur oleh hukum. Ia merupakan pemisah antara dunia sosial dan dunia hukum, sejak saat itu kejadian dalam masyarakat pun mulai ditundukkan pada tatanan hukum. Lebih lanjut dikatakan bahwa pembuatan hukum meliputi bahan dan struktur. Bahan menunjuk kepada isi, sedangkan struktur menunjuk pada sekalian kelengkapan organisatoris yang memungkinkan hukum itu dibuat. Tanpa wadah struktur tertentu, pembuatan hukum belum tentu bisa dijalankan. Pengadaan struktur

menyangkut penyusunan suatu organisasi yang akan mengatur kelembagaan dan mekanisme kerja.[5]

Untuk itulah dalam pembentukan peraturan perundang-undangan hendaknya melibatkan masyarakat, selain membantu pemerintah dalam mempertimbangkan awal dalam perancangan peraturan, juga berfungsi memasyarakatkan peraturan tersebut lebih dahulu sebelum peraturan itu diberlakukan. Artinya, tidak menimbulkan banyak protes dari mereka yang terkena peraturan itu.[6]

Kaidah hukum dikatakan memiliki keberlakuan faktual jika kaidah itu dalam kenyataan sungguh-sungguh di dalam masyarakat nyata-nyata dipatuhi oleh masyarakat dan pemerintah/pejabat. Ini berarti kaidah hukum itu efektif karena ia berhasil mempengaruhi para warga dan pemerintah. Dalam perspektif sosiologi hukum, maka hukum itu tampil sebagai *das sein-sollen*, yakni kenyataan sosiologikal (perilaku sosial yang sungguh-sungguh yang terjadi dalam kenyataan masyarakat riil yang mengacu keharusan normatif (kaidah)).[7]

Berkenaan dengan pembentukan peraturan, Montesquieu dalam "*L'esperit des Louis*" mengemukakan sejumlah persyaratan yang harus dipenuhi dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, yaitu: [8]

1. Gaya penuturannya hendaknya padat dan sederhana, mengandung arti bahwa pengutaraan dengan menggunakan ungkapan kebesaran dan retorik hanya merupakan tambahan yang menyesatkan dan mubazir;

---

[5] Yohanes Golot Tuba Helan. 2006. Implementasi Prinsip Demokrasi Dalam Pembentukan Peraturan Daerah di Era Otonomi Daerah. Bandung : (Disertasi) Program Pascasarjana Unpad. hlm. 35.

[6] *Ibid.* hlm 71

[7] *Ibid,* hlm. 123.

[8] Hamid S. Attamimi sebagaimana dikutip dari Sumali. 2002. Reduksi Kekuasaan Eksekutif di Bidang Peraturan Pengganti Undang-Undang (Perpu). Malang: UMM Press, hlm. 124-125.

2. Istilah-istilah yang dipilih hendaknya bersifat mutlak dan relatif, sehingga memperkecil kemungkinan munculnya perbedaan pendapat yang individual;

3. Hukum hendaknya membatasi diri pada hal-hal yang riil dan aktual dengan menghindari hal-hal yang bersifat metaforis dan hipotesis;

4. Hukum hendaknya tidak dirumuskan dalam bahasa yang tinggi, karena ditujukan kepada rakyat yang memiliki tingkat kecerdasan rata-rata, bahasa hukum tidak untuk latihan penggunaan logika, melainkan hanya penalaran sederhana yang bisa dipahami oleh orang rata-rata;

5. Hukum hendaknya tidak merancukan pokok masalah dengan pengecualian, pembatasan atau pengubahan, gunakan semua itu jika benar-benar diperlukan;

6. Hukum hendaknya tidak bersifat debatable (argumentatif), di mana bahaya memerinci alasan-alasan yang akan menimbulkan konflik.

Pembentukan norma hukum dapat dilakukan dengan dua cara yang berbeda, yaitu pertama norma yang lebih tinggi dapat menentukan organ dan prosedur pembentukan dan isi dari norma yang lebih rendah; kedua, menentukan sendiri prosedur pembentukan serta isi dari norma yang lebih rendah tersebut atas kebijaksanaannya sendiri. Suatu norma yang lebih tinggi sekurang-kurangnya menentukan organ yang membuat norma yang lebih rendah. Suatu norma yang pembentukannya sama sekali tidak ditentukan oleh suatu norma lain.[9]

Dalam konteks otonomi daerah maka kemandirian dalam berotonomi tidak berarti daerah dapat membuat peraturan perundang-undangan atau keputusan yang terlepas dari sistem perundang-undangan secara nasional. Peraturan perundang-undangan tingkat daerah merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kesatuan sistem perundang-undangan secara nasional. Karena itu tidak boleh ada peraturan perundang-undangan tingkat daerah yang bertentangan

[9] Yohanes Golot Tuba Helan, *Op. cit,* hlm. 113.

dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatnya atau juga bertentangan dengan kepentingan umum. Kepentingan umum yang harus diperhatikan bukan saja kepentingan rakyat banyak daerah yang bersangkutan, tetapi juga kepentingan daerah lain dan kepentingan seluruh rakyat Indonesia.

Dalam UUD 1945 sebagai peraturan perundang-undangan tertinggi dalam Negara (staatsgrundgesetz) disebutkan pada Pasal 18 ayat (6) bahwa "Pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan". Sejalan dengan uraian tersebut di atas maka tidak semua urusan pemerintahan diatur dan diurus oleh pemerintah pusat, tetapi dapat diserahkan untuk diatur atau dilaksanakan atas bantuan satuan-satuan pemerintahan yang lebih rendah dalam bentuk otonomi dan tugas pembantuan. Urusan pemerintahan yang telah diserahkan dan menjadi urusan rumah tangga daerah diikuti atau disertai dengan pemberian kewenangan, sehingga daerah dapat berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dengan cara membentuk peraturan perundang-undangan sendiri (*legislatieve bevoegheid, legislative power*) [10]. Peraturan yang dibuat oleh daerah itu berlaku untuk masing-masing wilayah/teritorial.

Peraturan daerah sebagai peraturan perundang-undangan mengikat setiap orang (badan) atau bersifat umum dan tidak mengidentifikasikan individu tertentu. Dengan kata lain perda berlaku bagi setiap subjek hukum yang memenuhi unsur-unsur yang terkandung dalam ketentuan mengenai suatu pola tingkah laku. [11]Dalam rangka menyusun perda kiranya perlu juga memperhatikan asas hukum. Hal ini karena asas hukum merupakan sesuatu yang menjadi dasar, prinsip, patokan, acuan atau tumpuan umum untuk

[10] Lendy Siar. 2001. Pengaturan dan Pelaksanaan Pengawasan Preventif Terhadap Peraturan Daerah. Bandung : Tesis Program Pascasarjana Unpad. hlm. 43.
[11] *Ibid*. hlm 48

berpikir atau berpendapat dalam menyusun, merumuskan, menemukan dan membentuk ketentuan-ketentuan dan peraturan-peraturan hukum. Dengan kata lain, peraturan hukum itu lahir tidak dengan sendirinya. Ia lahir dilatarbelakangi oleh filosofi tertentu, yang lazim dinamakan dengan asas hukum. Peraturan hukum tidak lain merupakan konkritisasi dari asas hukum.

Perda sebagai bentuk peraturan perundang-undangan merupakan pengejewantahan dari beberapa sendi ketatanegaraan berdasarkan UUD 1945, seperti:[12]

1. Sendi Negara berdasarkan atas hukum dan Negara berkonstitusi.
2. Sendi kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan.
3. Sendi kesejahteraan umum dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat.

Asas hukum ini merupakan "jantungnya" peraturan hukum. Hal ini dikarenakan asas hukum merupakan landasan yang paling luas bagi lahirnya suatu peraturan hukum. Ini berarti, bahwa peraturan-peraturan hukum itu pada akhirnya bisa dikembalikan kepada asas-asas tersebut. Kecuali disebut landasan, asas hukum layaknya disebut sebagai alasan bagi lahirnya peraturan hukum atau merupakan ratio legis dari peraturan hukum. Asas hukum tidak akan habis kekuatannya dengan melahirkan suatu peraturan hukum, melainkan akan tetap saja ada dan akan melahirkan peraturan-peraturan selanjutnya. [13]

Dalam pembentukan suatu Perda yang baik perlu memperhatikan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan, baik secara formal dan secara materiil, yaitu: [14]

---

[12] *Ibid*. hlm 49
[13] Satjipto Rahardjo. *Op.cit.* hlm. 85.
[14] Lendy Siar.*Op. cit,* hlm. 52.

a. Asas-asas formal

1. Asas kejelasan tujuan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan (*het beginsel van de duidelijk doelstelling*);
2. Asas yang menentukan kewenangan lembaga atau organ yang berhak membentuk dan menerima delegasi pembentukan peraturan perundang-undangan (*het beginsel van het jiuste organ*);
3. Asas keperluan yang mendesak (*het nood zakelijk heids beginsel*);
4. Asas kemungkinan pelaksanaan atau penegakan atas peraturan yang di bentuk (*het beginsel van de voorbaarheid*);
5. Asas konsensus atau kesepakatan antara pemerintah dengan rakyat (*het beginsel van de consensus*).

b. Asas-asas materiil

Yang menjadi asas materiil dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, yaitu:

1. Asas peristilahan dan sistematik yang jelas (*het beginsel van duidelijk terminology en duidelijk sistematiek*);
2. Asas dapat diketahui dan dikenali suatu peraturan oleh setiap orang (*het beginsel van de kenbaarheid*);
3. Asas kepastian hukum (*het rechtszakerheids beginsel*);
4. Asas perlakuan yang sama terhadap hukum (*het rechtsgelijkheids beginsel*);
5. Asas perlakuan khusus terhadap keadaan tertentu (*het beginsel van de individuale rechts bedeling*).

Selanjutnya, berkaitan dengan materi muatan peraturan perundang-undangan yang bersangkutan, ketentuan dalam Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 menentukan bahwa materi muatan peraturan perundang-undangan juga harus mencerminkan asas:

1) Asas Pengayoman

Yang dimaksud dengan “asas pengayoman” adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus

berfungsi memberikan pelindungan untuk menciptakan ketentraman masyarakat.

2) Asas Kemanusiaan

Dengan "asas kemanusiaan", maka setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan pelindungan dan penghormatan hak asasi manusia serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional.

3) Asas Kebangsaan

Yang dimaksud dengan "asas kebangsaan" adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan sifat dan watak bangsa Indonesia yang majemuk dengan tetap menjaga prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia.

4) Asas Kekeluargaan

Yang dimaksud dengan "asas kekeluargaan" adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam setiap pengambilan keputusan.

5) Asas Kenusantaraan

Dengan "asas kenusantaraan", bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh wilayah Indonesia dan materi muatan peraturan perundang-undangan yang dibuat di daerah merupakan bagian dari sistem hukum nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

6) Asas Bhinneka Tunggal Ika (*Unity in Diversity*)

Yang dimaksud dengan "asas bhinneka tunggal ika" adalah bahwa materi muatan peraturan perundang-undangan harus memperhatikan keragaman penduduk, agama, suku dan golongan, kondisi khusus daerah serta budaya dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

7) Asas Keadilan (*Justice, Gerechtigheid*)

Yang dimaksud dengan "asas keadilan" adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara.

8) Asas Kesamaan Kedudukan dalam Hukum dan Pemerintahan

Yang dimaksud dengan "asas kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan" adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan tidak boleh memuat hal yang bersifat membedakan berdasarkan latar belakang, antara lain, agama, suku, ras, golongan, gender, atau status sosial.

9) Asas Ketertiban dan Kepastian Hukum (*Rechtsorde en rechrs zekerheid*)

Yang dimaksud dengan "asas ketertiban dan kepastian hukum" adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus dapat mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum.

10) Asas Keseimbangan, Keserasian, dan Keselarasan.

Yang dimaksud dengan "asas keseimbangan, keserasian, dan keselarasan" adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keseimbangan, keserasian, dan keselarasan, antara kepentingan individu, masyarakat dan kepentingan bangsa dan negara.

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

Secara geografis Kabupaten Tanah Bumbu terletak di antara 2052' – 3047' Lintang Selatan dan 115015' – 116004' Bujur Timur. Kabupaten Tanah bumbu adalahsalah satu kabupaten dari 13 (tiga belas) kabupaten/kota di Provinsi Kalimantan Selatan yang terletak persis di ujung tenggara Pulau Kalimantan. Batas-batas wilayah Kabupaten Tanah Bumbu adalah sebagai berikut :

Sebelah Barat : Kab. Banjar dan Kab. Tanah Laut

Sebelah Utara : Kab. Kotabaru

Timur : Kab. Kotabaru

Sebelah Selatan : Laut Jawa

Kabupaten Tanah Bumbu berbatasan langsung dengan wilayah laut, dengan luas laut diperkirakan lebih dari 3.700 km2, sedangkan panjang pantai ±158,7 Km. Kabupaten Tanah Bumbu merupakan kabupaten yang mempunyai luas wilayah nomor 2 (dua) se-Provinsi

Kalimantan Selatan setelah Kabupaten Kotabaru dengan luas wilayah ± 4.890.30 Km² atau 489.030 Ha serta terdiri dari 12 Kecamatan dan 144 Desa dan 5 Kelurahan, yaitu :

Tabel 1
Jumlah Kecamatan dan Desa Kabupaten Tanah Bumbu

No	Nama Kecamatan	Ibukota Kecamatan	Luas Wilayah (km^2)	Jumlah Desa dan Kelurahan
1	Kusan Hilir	Kota Pagatan	74,56	22
2	Sungai Loban	Sari Mulia	383,91	17
3	Satui	Sungai Danau	877,87	16
4	Angsana	Angsana	195,95	9
5	Kusan Hulu	Binawara	249,73	11
6	Kuranji	Giri Mulya	114,64	7
7	Batulicin	Batulicin	135,16	9
8	Karang Bintang	Karang Bintang	201,40	11
9	Simpang Empat	Kampung Baru	293,48	12
10	Mantewe	Mantewa	895,74	12
11	Kusan Tengah	Saring Sungai Binjai	214,45	13
12	Teluk Kepayang	Teluk Kepayang	1 253,51	10

Sumber : Data diolah Berdasarkan Kabupaten Tanah Bumbu Dalam Angka Tahun 2023

Tabel 2
Jumlah Penduduk Dan Laju Pertumbuhan Penduduk

Kecamatan	Penduduk	Laju Pertumbuhan Penduduk
Kusan Hilir	33,46	0,97
Sungai Loban	25,54	2,69
Satui	56,13	1,30
Angsana	24,04	3,40
Kusan Hulu	11,75	0,77
Kuranji	10,71	3,08
Batulicin	22,96	4,70
Karang Bintang	21,03	2,49
Simpang Empat	81,27	1,69
Mantewe	24,87	3,37
Kusan Tengah	14,32	1,42
Teluk Kepayang	8,99	1,35

Sumber : Data diolah dari Kabupaten Tanah Bumbu Dalam Angka Tahun 2023

Jumlah penduduk di Kabupaten Tanah Bumbu cenderung mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Disatu sisi jumlah penduduk yang besar merupakan hal yang positif karena penduduk adalah objek dan subjek pembangunan, namun disisi lain jumlah penduduk yang besar juga perlu diimbangi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Jumlah penduduk yang besar artinya ketersediaan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang banyak, hal ini dapat menjadi faktor pendukung atau modal untuk percepatan proses pembangunan.

Tenaga kerja adalah modal bagi geraknya roda pembangunan. Jumlah dan komposisi tenaga kerja akan terus mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya proses demografi. Dinas Tenaga Kerja,

Transmigrasi, Koperasi dan Usaha Mikro Kab. Tanah Bumbu mencatat pada tahun 2022 sebanyak 1.172 pencari kerja yang terdaftar di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Sebanyak 763 orang telah mendapatkan penempatan kerja.

Tabel 3
Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur

Kelompok Umur	**Jumlah**
0-4	34 236
5-9	36 334
10-14	30 686
15-19	23 253
20-24	26 148
25-29	28 298
30-34	28 006
35-39	27 696
40-44	25 116
45-49	21 360
50-54	16 872
55-59	13 114
60-64	9 519
65-69	7 136
70-74	4 135
75+	3 170
Tanah Bumbu	335 079

Sumber : Kabupaten Tanah Bumbu Dalam Angka Tahun 2023

Berdasarkan data tabel di atas, maka jumlah penduduk di Kabupaten Tanah Bumbu yang termasuk ke dalam penduduk usia kerja[15] yaitu rentang usia 15-64 tahun. Angkatan kerja terdiri dari penduduk yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja, dan pengangguran. Sedangkan bukan Angkatan kerja terdiri dari penduduk yang pada periode rujukan tidak mempunyai atau

[15]Badan Pusat Statistik menyatakan Penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun dan lebih. Penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun – 64 tahun) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.htm. Diakses tanggal 20 Januari 2024

melakukan aktivitas ekonomi, baik karena sekolah, mengurus rumah tangga atau lainnya (olahraga, kursus, piknik, dan kegiatan sosial (berorganisasi, kerja bakti).

Salah satu persoalan penting dalam pembangunan daerah adalah perhatian kepada tenaga kerja. Masalah ketenagakerjaan menjadi sentral dalam pembangunan di daerah, karena ketenagakerjaan itu pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan yang banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan.

Kabupaten Tanah Bumbu berkomitmen untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di daerah. Pemerintah Daerah berkomitmen ingin memberikan pedoman bagi semua pihak yang terlibat dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sehingga dalam pelaksanaannya dapat berjalan secara terarah, terpadu, terkoordinasi, dan berkesinambungan. Berdasarkan uraian kondisi dan praktek yang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Tanah Bumbu saat ini, maka Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu memerlukan dukungan regulasi sebagai landasan yuridis penyelenggaraan pembangunan di bidang Ketenagakerjaan dalam bentuk Peraturan Daerah.

D. Kajian Terhadap Implikasi Penerapan Sistem Baru yang Diatur dalam Peraturan Daerah Terhadap Aspek Kehidupan Masyarakat dan Dampaknya Terhadap Aspek Beban Keuangan Negara

Pembentukan Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini membawa implikasi perubahan siginfikan terhadap hal-hal sebagai berikut:

a. Pemberian peranan yang lebih besar kepada Pemerintah Daerah dalam penataan pelaksanaan pemerintahan yang baik;
b. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang lebih baik;
c. Meningkatkan tenaga kerja daerah yang kompeten, produktif dan berdaya saing sesuai dengan perkembangan kebutuhan pasar kerja;

d. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilakukan secara terarah, terpadu, terkoordinasi, sistematis, dan berkesinambungan;

e. Meningkatkan peran serta pemberi kerja untuk memberikan kesempatan kerja yang sama bagi tenaga kerja tanpa diskriminasi;

f. Meningkatkan kesejahteraan Masyarakat.

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

BAB III

EVALUASI DAN ANALISIS

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT

Bab ini memuat hasil inventarisir terhadap peraturan perundang-undangan yang terkait dalam pembuatan naskah akademik rancangan peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Tanah Bumbu.

Menetapkan suatu aturan hukum selain berdasarkan kaidah normatif juga didasarkan pada kaidah empiris. Hal tersebut penting maknanya untuk melihat efektivitas dari aturan hukum yang dibuat tersebut. Efektivitas atau keberlakuan penegakkan suatu aturan hukum dapat ditandai dengan cara:

1. Masyarakat bisa menerima aturan hukum tersebut, sehingga masyarakat akan berperilaku sesuai dengan aturan hukum tersebut;
2. Aparat penegak hukum atau pejabat hukum dapat menerapkan dan menegakkan aturan hukum tersebut;
3. Substansi dari aturan hukum tersebut tidak bertentangan dengan hierarki peraturan yang lebih tinggi.

Penyusunan peraturan perundang-undangan ini memperhatikan prinsip-prinsip hukum umum yang berlaku dalam hierarki peraturan perundang-undangan yang ada. Salah satu prinsip yang dikenal yaitu peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi kedudukannya dijadikan sebagai landasan atau dasar hukum bagi peraturan perundang-undangan yang lebih rendah atau yang berada di bawahnya (*lex superiore derogat lex inferiore*).

Berdasarkan pada prinsip *lex superiore derogat lex inferiore* maka materi muatan atau isi dari peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan materi muatan atau isi dari peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Prinsip dasar ini

menjadi landasan bahwa dalam penyusunan rancangan peraturan daerah berkaitan dengan penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Oleh karenanya, perlu dilakukan identifikasi terlebih dahulu terhadap hukum positif (dalam bentuk peraturan perundang-undangan yang berada di atas peraturan daerah) yang berkaitan dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Dengan adanya identifikasi yang demikian ini diharapkan dapat dilakukan upaya harmonisasi dan singkronisasi secara penuh terhadap rancangan peraturan daerah yang disusun dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, yang mengatur baik secara langsung ataupun secara tidak langsung.

Adapun peraturan perundang-undangan yang menjadi obyek evaluasi terdiri dari peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar yuridis formil dan dasar yuridis materiil, baik peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi maupun peraturan perundang-undangan yang sederajat, masing-masing selanjutnya akan diuraikan dibawah ini.

A. Hasil Inventarisasi Peraturan Perundang-undangan Yang Menjadi Rujukan Pengaturan Rancangan Peraturan Daerah

Secara hierarki dan kronologis peraturan perundang-undangan yang menjadi rujukan sebagai acuan dalam pengaturan Raperda Kabupaten Tanah Bumbu tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini, yaitu :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 18 ayat (6);
2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Tehadap Perempuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);

4. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);

5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);

8. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);

9. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Tanah Bumbu dan Balangan di Propinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4265);

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

11. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);

12. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2016 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 99, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5882);

13. 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);

14. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);

15. 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

16. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);

17. Undang_Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);

18. 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);

19. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);

20. 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);

21. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1991 tentang Penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3);

22. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3457);

23. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756);

24. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten /Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4737);

25. 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);

26. 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);

27. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648) sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Peruparah Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 146, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6899)

28. 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);

27. Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 2002 tentang Pengesahan ILO Convention No. 88 Concerning The Organization Of The

Employment Service (Konvensi ILO No. 88 Mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 63);

28. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
29. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1434).

B. Keterkaitan Rancangan Peraturan Daerah Dengan Peraturan Perundang-undangan yang Menjadi Rujukan Pengaturan Rancangan Peraturan Daerah

Dalam menyusun Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Tanah Bumbu perlu diperhatikan berbagai peraturan perundang-undangan, yaitu: (1) peraturan perundang-undangan yang setara dengan undang-undang; (2) peraturan pemerintah; (3) peraturan menteri; dan (4) peraturan daerah; yang memiliki hubungan dengan Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaandi Kabupaten Tanah Bumbu, dengan menganalisis hubungan tersebut dapat dirancang pasal-pasal di dalam Raperda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Tanah Bumbu.

Dari hasil inventarisasi peraturan perundang-undangan yang menjadi rujukan sebagai acuan dalam pengaturan Raperda, maka diklasifikasikan keterkaitannya, yaitu:

a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Pasal 27 ayat (1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. (2) Tiap-tiap warga

negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 28A Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya. Pasal 28C ayat (1) Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia. (2) Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya. Pasal 28D ayat (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. (3) Setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan.

Berkaitan dengan kewenangan membentuk peraturan perundang-undangan, maka Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan landasan konstitusional bagi daerah untuk membentuk peraturan daerah dalam rangka melaksanakan otonomi daerah dan tugas pembantuan (*medebewind*). Hal ini dapat dilihat dari ketentuan Pasal 18 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa "Pemerintahan daerah provinsi, daerah kabupaten, dan kota mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan". Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 18 ayat (5) Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa "Pemerintah daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan Pemerintah Pusat". Dan dalam ketentuan Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar 1945, menyatakan bahwa "Pemerintahan Daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan

peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan".

b. Ketentuan yang terkait dengan kewenangan Daerah dalam menetapkan Raperda

1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Tanah Bumbu dan Balangan di Propinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4265);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan perundang-undangan tersebut digunakan sebagai dasar dalam menyusun ketentuan kewajiban, tugas, tanggung jawab dan kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Bumbu sebagai daerah otonom. Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintahan daerah, yang mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Untuk efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan aspek-aspek hubungan antar susunan pemerintahan dan antar pemerintahan daerah, potensi dan keanekaragaman daerah, peluang dan tantangan persaingan global dengan memberikan kewenangan yang seluas-luasnya kepada daerah disertai dengan pemberian hak dan kewajiban

menyelenggarakan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan Negara.

Pasal 18 ayat (6) UUD 1945 menyatakan bahwa pemerintah daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi daerah dan tugas pembantuan. Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 236 ayat (1) UU Nomor 23 Tahun 2014 menyatakan, untuk menyelenggarakan otonomi daerah dan tugas pembantuan, daerah membentuk Peraturan Daerah. Sebagai daerah otonom pemerintah daerah kabupaten, berwenang untuk membuat peraturan daerah dan peraturan kepala daerah, guna menyelenggarakan urusan otonomi daerah dan tugas pembantuan. Peraturan daerah (Perda) ditetapkan oleh kepala daerah, setelah mendapat persetujuan bersama Dewan perwakilan Rakyat (DPRD). Substansi atau muatan materi Perda adalah penjabaran dari peraturan perundang-undangan yang tingkatannya lebih tinggi, dengan memperhatikan ciri khas masing-masing daerah, dan substansi materi tidak boleh bertentangan dengan kepentingan umum dan/atau peraturan perundangan yang lebih tinggi.[16]

Keterkaitan dengan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 dapat dikemukakan bahwa salah satu dasar hukum pembentukan Perda, sebagaimana ditentukan dalam Lampiran II UU No. 12 Tahun 2011 angka 39 yang menegaskan bahwa Undang-Undang tentang Pemerintahan Daerah merupakan salah satu peraturan perundang-undangan yang wajib dijadikan dasar hukum pembentukan Perda. UU Pemerintahan Daerah yang ada sekarang yaitu UU No. 23 Tahun 2014. Kemudian, Pasal 9 ayat (1) UU 23 Tahun 2014 menentukan bahwa Urusan pemerintahan konkuren yang diserahkan ke Daerah menjadi

[16]Siswanto Sunarno. 2006. Hukum Pemerintahan Daerah. Jakarta: Sinar Grafika. hlm. 37.

dasar pelaksanaan Otonomi Daerah. Hal itu berarti Kabupaten Tanah Bumbu dapat membentuk Perda dalam menjalankan otonomi daerah.

Pemerintah Daerah memiliki kewenangan pengaturan dalam Peraturan Daerah berdasarkan delegasi dan atribusi. Dalam hal delegasi, pembentukan peraturan daerah harus diperintahkan Undang-undang atau peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.[17] Dalam hal atribusi, pembentukan peraturan daerah dilakukan berdasarkan kewenangan, baik kewenangan yang ditugaskan oleh Undang-undang sektoral yang termasuk dalam penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan,[18] serta menampung kondisi khusus daerah.[19]

Kewenangan pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pembangunan terkait ketenagakerjaan sebagaimana amanat Pasal 12 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa perihal Tenaga Kerja merupakan urusan pemerintahan wajib berkaitan dengan pelayanan dasar. Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, relevan digunakan sebagai salah satu ketentuan mengingat dalam Perda yang akan dibentuk yakni Perda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaandi Kabupaten Tanah Bumbu.

c. Ketentuan yang terkait dengan materi/substansi Raperda

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan landasan dasar dari aturan hukum perburuhan dan ketenagakerjaan

[17] Lihat frasa "diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi" dalam Pasal 14 UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

[18]"Pemerintah daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi daerah dan tugas pembantuan." Lihat: Pasal 18 ayat (6) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

[19] Lihat frasa "materi muatan dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan serta menampung kondisi khusus daerah" dalam Pasal 14 UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

di Indonesia. Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

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.

Undang-undang ini antara lain memuat:

1. Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
2. Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
3. Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh;
4. Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan.
5. Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja;
6. Penggunaan tenaga kerja asing yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan;
7. Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi;

8. Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, pemasyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
9. Perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan ketenagakerjaankerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;
10. Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi :

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.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh sebab

itu, pembangunan ketenaga-kerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenaga-kerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual.

Perencanaan tenaga kerja yang disusun dan ditetapkan oleh pemerintah dilakukan melalui pendekatan perencanaan tenaga kerja nasional, daerah, dan sektoral. perencanaan tenaga kerja makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan 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, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. perencanaan tenaga kerja mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi atau perusahaan yang bersangkutan.

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam Pembangunan Nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan

pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas.

Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, partisipasi swasta diharapkan dapat memberikan informasi mengenai ketenagakerjaan. Pengertian swasta mencakup perusahaan, perguruan tinggi, dan lembaga swadaya masyarakat di pusat, provinsi atau kabupaten/kota.

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja nasional dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan kesempatan kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan tenaga kerja di seluruh sektor dan daerah.

2. Undang-Undang Cipta Kerja terdiri atas 15 bab dan 186 pasal. Pengaturan mengenai ketenagakerjaan terdapat dalam Bab IV Undang-Undang tentang Cipta Kerja, ketentuan Pasal 81 Undang-undang tersebut mengubah sejumlah pasal dalam yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, diantaranya sebagai berikut:

a. Undang-Undang tentang Cipta Kerja menghapus Pasal 59 tentang aturan mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak.

b. Pasal 81 angka 15 Undang-Undang tentang Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c. Undang-Undang tentang Cipta Kerja mengubah Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dengan peraturan pemerintah.

d. Undang-Undang tentang Cipta Kerja menghapus Batas

   Maksimal PKWT, Pekerja Terancam Kontrak Seumur Hidup Sementara Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan mengatur PKWT dapat diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Ketentuan baru ini berpotensi memberikan kekuasaan dan keleluasaan bagi pengusaha untuk mempertahankan status pekerja kontrak tanpa batas.

e. Pasal 79 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan diubah,

   Ketentuan ini diatur dalam Pasal 81 angka 23 UndangUndang tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 79 Undangundang tentang Ketenagakerjaan dimana Hak pekerja mendapatkan hari libur dua hari dalam satu pekan dipangkas.

f. Pasal 79 ayat (2) huruf (b) Undang-Undang tentang Cipta Kerja mengatur, pekerja wajib diberikan waktu istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu pekan. Selain itu, Pasal 79 Undang-Undang tentang Cipta Kerja juga menghapus kewajiban perusahaan memberikan istirahat panjang dua bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama enam tahun berturut-turut dan berlaku tiap kelipatan masa kerja enam tahun.

g. Pasal 79 ayat (3) hanya mengatur pemberian cuti tahunan paling sedikit 12 hari kerja setelah pekerja/buruh bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.

h. Pasal 79 Ayat (4) menyatakan, pelaksanaan cuti tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

i. Pasal 79 ayat (5) menyebutkan, perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

j. Pasal 88 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan mengubah kebijakan terkait pengupahan pekerja. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 81 angka 24 Ketenagakerjaan Cipta Kerja. yakni :

   1) upah minimum;
   2) struktur dan skala upah;
   3) upah kerja lembur;
   4) upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
   5) bentuk dan cara pembayaran upah;
   6) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
   7) upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

k. Beberapa kebijakan terkait pengupahan yang dihilangkan melalui Ketenagakerjaan Cipta Kerja tersebut, antara lain upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, upah untuk pembayaran pesangon, serta upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

l. Selain itu, dalam pasal 88 Undang-undang Cipta Kerja disisipkan 5 pasal, yaitu Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, dan Pasal 88E yang mengatur soal penetapan upah.

m. Aturan mengenai sanksi bagi pengusaha yang tidak membayarkan upah sesuai ketentuan dihapus lewat Undangundang tentang Cipta Kerja. Penghapusan ini tercantum dalam Pasal 81 angka 29 Undang-undang tentang Cipta Kerja yang menghapus Pasal 91 Undang-undang tentang Ketenagakerjaan.

n. Pasal 91 ayat (1) Undang-undang tentang Ketenagakerjaan mengatur pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

o. Kemudian Pasal 91 ayat (2) menyatakan, dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundangundangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

p. Selain tercantum pada Pasal 91, aturan soal larangan membayarkan besaran upah di bawah ketentuan juga dijelaskan pada Pasal 90 Undang-undang tentang Ketenagakerjaan. Namun, dalam Undang-undang tentang Cipta Kerja, ketentuan dua pasal di Undang-undang tentang Ketenagakerjaan itu dihapuskan seluruhnya. Selain itu, Undang-undang tentang Cipta Kerja menghapus hak pekerja/buruh mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja (PHK) jika merasa dirugikan oleh perusahaan.

q. Ketentuan Pasal 169 Undang-undang tentang Ketenagakerjaan terkait PHK di hapus dalam Undang-Undang tentang Cipta Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 58 Undang-undang tentang Cipta Kerja.

r. Pasal 169 ayat (1) Undang-undang tentang Ketenagakerjaan menyatakan, pekerja/buruh dapat mengajukan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika perusahaan, diantaranya menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam.

s. Pengajuan PHK juga bisa dilakukan jika perusahaan tidak membayar upah tepat waktu selama tiga bulan berturut-turut atau lebih. Ketentuan itu diikuti ayat (2) yang menyatakan pekerja akan mendapatkan uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja satu kali, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156. Ada perbedaan ketentuan Cuti, Upah, dan PHK. Namun, Pasal 169 ayat (3) menyebutkan, jika perusahaan tidak terbukti melakukan perbuatan seperti yang diadukan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hak tersebut tidak akan didapatkan pekerja. Pasal 169 ini seluruhnya dihapus dalam Undang-undang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor Cipta Kerja berimplikasi diterbitkannya Peraturan Pemerintah yang baru terkait dengan ketenagakerjaan, yakni Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunan Tenaga Asing, Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, dan Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan

Kehilangan Pekerjaan, peraturan pelaksana tersebut dijadikan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan termasuk di daerah.

3. Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Untuk melaksanakan ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Peraturan Pemerintah tersebut Pemberi kerja tenaga asing wajib untuk mengutamakan terlebih dahulu untuk tenaga kerja Indonesia untuk setiap jabatan yang ada, pasal tersebut setidaknya memberikan potensi bagi tenaga kerja lokal menjadi skala prioritas agar dalam perekrutan selalu yang diutamakan dibandingkan dengan tenaga asing.

Ketentuan Pasal 3 peraturan pemerintah tersebut juga telah memberikan pengaturan terkait dengan pemberi kerja yang boleh mempekerjakan tenaga kerja asing, mulai dari pihak pemerintah sampai dengan pihak swasta. Penggunaan tenaga kerja asing berdasarkan ketentuan dalam Pasal 4 hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu dengan memiliki kompetensi yang disesuaikna dengan jabatan yang diduduki.

Setiap Pemberi Kerja Asing yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing) yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, dan sedikitnya memuat:

a. identitas pemberi kerja tenaga kerja asing;
b. alasan penggunaan tenaga kerja asing;
c. jabatan atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan;
d. jumlah tenaga kerja asing;

e. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing;

f. lokasi kerja tenaga kerja asing;

g. identitas tenaga kerja pendamping tenaga kerja asing;dan

h. rencana penyerapan tenaga kerja Indonesia setiap tahun.

Setiap tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia wajib memiliki izin tinggal dalam rangka untuk bekerja, yang dimohonkan oleh pemberi kerja tenaga kerja/buruh asing atau tenaga kerja asing kepada menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia atau pejabat yang ditunjuk, dengan melampirkan notifikasi dan bukti pembayaran. Artinya dengan adanya peraturan pemerintah tersebut dijadikan pedoman bagi pemerintah pusat maupun daerah dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan, khususnya ketika akan merekrut tenaga kerja asing, terutama perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia agar tenaga kerja Indonesia (tetap diprioritaskan.

4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah ini ditetapkan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan pemerintah tersebut memuat antara lain:

a. PKWT berdasarkan jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu;

b. Jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan PKWT;

c. Uang kompensasi bagi buruh/pekerja PKWT;

d. Perlindungan pekerja/buruh dan perizinan berusaha pada kegiatan alih daya;

e. waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu;

f. waktu lembur dan upah kerja lembur;

g. batasan perusahaan tertentu yang dapat menerapkan istirahat panjang;

h. tata cara pemutusan hubungan kerja; dan

i. pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 36 Peraturan Pemerintah tersebut, disebutkan bahwa PHK dapat terjadi karena sejumlah alasan, seperti perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan, pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, perusahaan melakukan efisiensi karena mengalami kerugian, atau perusahaan tutup. Selain itu ketentuan Pasal 40 ayat (1), ditegaskan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Pasal 40 ayat (2) mengatur pemberian uang pesangon bagi pekerja dengan berdasarkan pada masa kerja dan upah per bulan. Berdasarkan ketentuan Pasal 43 Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

a. Uang Pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);

b. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan,

c. Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 juga mengatur hal yang serupa, dan berlaku apabila PHK terjadi karena perusahaan tutup akibat:

a. mengalami kerugian secara terus-menerus selama dua tahun;

b. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);

c. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang; atau

d. perusahaan pailit.

5. Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan *jo* Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.

Upah merupakan salah satu unsur esensial dalam hubungan kerja, mengingat keberadaan upah selalu dikaitkan dengan sumber penghasilan bagi pekerja/ buruh untuk mencapai derajat penghidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya.

Kebijakan pengupahan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, dalam implementasinya perlu mendapat dukungan dari dewan pengupahan di daerah, baik yang terkait dengan Upah minimum maupun struktur dan skala Upah. Oleh karena itu, upaya penguatan dewan pengupahan di daerah dengan menambahkan kewenangannya menjadi penting, yaitu tidak hanya terkait dengan Upah minimum tetapi juga mengenai pelaksanaan struktur dan skala Upah

Substansi yang diatur dalam Peraturan Pemerintah tersebut setidaknya berisi 4 hal:

a. Perubahan ketentuan upah minimum, misalnya dasar dan tata cara penetapan UMP dan UMK, syarat penetapan UMK dan formula perhitungan upah minimum;

b. ketentuan upah per jam minimal;

c. ketentuan upah bagi usaha mikro dan kecil; dan

d. Dewan pengupahan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah tersebut pemerintah menetapkan upah berdasarkan satuan waktu dan atau satuan hasil atau juga bisa disebut upah dibayar secara per jam. Hal ini melengkapi dari aturan sebelumnya di mana upah hanya terdiri dari harian dan bulanan.

Pasal 16 ayat 1 dijelaskan, penetapan upah per jam hanya dapat diperuntukkan bagi pekerja atau buruh waktu yang bekerja secara paruh waktu. Upah per jam dibayarkan harus berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Sementara untuk upah harian dihitung bagi perusahaan dengan sistem waktu bekerja 6 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25. Atau bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, maka upah sebulan dibagi 21.

Berdasarkan ketentuan Pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021, upah minimum terdiri atas:

a. Upah minimum provinsi;
b. Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.

Upah minimum tersebut ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Sedangkan upah minimum kabupaten/kota terdapat syarat tertentu meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan. Berdasarkan ketentuan Pasal 31 Upah minimum kabupaten/kota ditetapkan setelah penetapan Upah minimum provinsi, dan Upah minimum Kabupaten/Kota dilakukan dalam hal hasil penghitungan Upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari Upah minimum provinsi.

6. Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan merupakan hal baru dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Jaminan Kehilangan Pekerjaan merupakan program manfaat baru dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BP Jamsostek). Hal itu merupakan aturan turunan dari UndangUndang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Sistem jaminan sosial nasional pada dasarnya merupakan program negara yang bertujuan memberi kepastian pelindungan dan

kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui sistem jaminan sosial nasional, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, pensiun, atau meninggal dunia

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan akan memberikan manfaat yang dapat diterima oleh peserta yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal itu dengan syarat terdaftar sebagai peserta selama 24 bulan, dengan masa iur 12 bulan dan membayar iuran berturut-turut selama 3 bulan.

Ketentuan Pasal 2 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2021 menyebutkan bahwa pengusaha wajib mengikutsertakan pekerja/buruh sebagai peserta dalam program Jaminan Kehilangan Pekerjaan". syarat peserta JKP harus terdaftar sebagai peserta seluruh program BP Jamsostek yakni Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Pensiun (JP) serta terdaftar sebagai peserta Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Sementara untuk pekerja di sektor usaha mikro dan kecil tak perlu terdaftar sebagai peserta Jaminan Pensiun (JP). Namun kepesertaan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dalam syarat tersebut merupakan peserta penerima upah pada badan usaha. Peserta akan menerima manfaat berupa uang dan pelatihan selama 6 bulan bila terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Peserta JKP juga akan mendapat manfaat akses informasi pasar kerja.

Besaran uang yang diterima sebesar 45% dari upah per bulan dengan batas maksimal upah Rp 5 juta per bulan selama 3 bulan. Sedangkan 3 bulan sisanya peserta akan mendapatkan manfaat JKP sebesar 25% dari upah sebulan. Manfaat yang dapat diterima oleh peserta Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dibatasi hanya sebanyak

3 kali. Manfaat pertama paling cepat dapat diambil setelah ketentuan masa iuran terpenuhi. Sementara manfaat kedua paling cepat dapat diambil setelah 5 tahun manfaat pertama diambil oleh peserta. Begitu pula manfaat ketiga Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dapat diambil setelah 5 tahun dari manfaat kedua diambil. Bila pekerja tak didaftarkan dalam Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), pengusaha wajib untuk memenuhi hak pekerja sesuai dengan yang didapat dalam Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Hal itu dikecualikan bagi usaha mikro.

Manfaat diberikan ke peserta yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) untuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu maupun tidak tertentu asal peserta mau bekerja lagi di tempat lain setelah pemutusan. Manfaat bisa diambil bila peserta sudah menyelesaikan iuran paling sedikit 12 bulan dalam 24 bulan atau setidaknya sudah membayar iuran enam bulan berturut-turut sebelum terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan tak bisa diterima pekerja/buruh bila yang bersangkutan mengundurkan diri sendiri, cacat total tetap, pensiun, hingga meninggal dunia. Pekerja/buruh akan langsung menerima manfaat program bila sudah di- Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelum kontrak perjanjian kerja selesai.

BAB IV

LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS

Pembentukan peraturan perundang-undangan termasuk peraturan daerah harus didasarkan pada tiga landasan penting, yaitu landasan filosofis, landasan sosiologis dan landasan yuridis.

Landasan filosofis adalah menyangkut pemikiran-pemikiran mendasar yang menjadi materi muatan peraturan perundang-undangan yang akan dibuat dengan tujuan bernegara, kewajiban Negara melindungi masyarakat, bangsa dan hak-hak dasar warga Negara sebagaimana tertuang dalam UUD 1945. Landasan Sosiologis sesungguhnya menyangkut fakta empiris mengenai perkembangan masalah dan kebutuhan masyarakat terkait dengan materi muatan peraturan. Landasan Yuridis menyangkut persoalan hukum yang berkaitan dengan subtansi materi yang diatur.

A. Landasan Filosofis

Landasan filosofis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan tentang pengaturan terkait Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang dibentuk dengan mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran, dan cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan UUD 1945. Berdasarkan pengertian tersebut di atas, landasan filosofis dibentuknya peraturan tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, karena itu melindungi dan mengelolanya secara baik adalah sebuah keniscayaan.

Alinea Keempat UUD 1945, memberi mandat pula bahwa Negara berkewajiban “melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia”. Pernyataan Alinea Keempat tersebut merupakan kaedah konstitusional dari kewajiban negara dan tugas pemerintah untuk melindungi segenap sumber-sumber insani Indonesia, guna

kebahagiaan seluruh rakyat Indonesia dan segenap umat manusia. Selain itu, Alinea Keempat UUD 1945 tersebut juga mengamanatkan bahwa negara bertanggung jawab atas pemenuhan hak asasi dan hak konstitusional bagi setiap warga negara Indonesia. Negara, pemerintah, dan seluruh pemangku kepentingan berkewajiban untuk pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan wajib mewujudkan dalam pelaksanaan pembangunan di bidang ketenagakerjaan.

Pada hakikatnya setiap warga negara berhak untuk mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia, berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya, berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum, berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja serta berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan. Jaminan pemenuhan hak warga negara tersebut tertuang dalam UUD Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi dan Pasal 28A Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya. Tanggung jawab Negara sebagai pemegang kekuasaan tertinggi, untuk memenuhi hak kebutuhan masyarakat tersebut serta mengatur setiap upaya pemenuhan dan meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan masyarakat.

Cita-cita filosofis yang terkandung dalam undang-undang hendaklah mencerminkan cita-cita filosofis yang dianut masyarakat bangsa yang bersangkutan. Peraturan perundang-undangan dikatakan

mempunyai landasan atau dasar filosofis (*filosofische grondstag*) apabila rumusannya atau norma-normanya mendapatkan pembenaran (*rerchtvaardiging*) dikaji secara filosofis. Landasan atau dasar firosofis peraturan perundang-undangan adalah landasan atau dasar yang berkaitan dengan, filosofis atau ideologi negara. Setiap masyarakat mengharapkan agar hukum itu dapat menciptakan keadilan, ketertiban dan kesejahteraan. Hal ini yang disebut dengan cita hukum yaitu yang berkaitan dengan baik dan buruk adil atau tidak. Hukum diharapkan mencerminkan nilai-nilai yang tumbuh dan dirasa adil dalam masyarakat.

Peraturan perundang-undangan harus mencerminkan nilai-nilai (cita hukum) yang terkandung dalam Pancasila. Pancasila merupakan landasan idiil yang dijadikan dasar dalam perumusan dan pengembangan visi, misi, strategi, dan kebijakan serta program pembangunan nasional. Kelima sila Pancasila mengandung butir-butir yang merupakan kristalisasi nilai-nilai luhur bangsa. Segala bentuk visi, misi, strategi, kebijakan dan program dalam upaya mencari solusi terhadap permasalahan serta tantangan bangsa ke depan, hendaknya tetap berlandaskan kepada Pancasila. Menurut Rudolp Stamler, cita hukum adalah konstruksi pikiran yang merupakan keharusan untuk mengarahkan hukum pada cita-cita yang diinginkan masyarakat. Cita hukum berfungsi sebagai bintang pemandu (*leitstern*) bagi tercapainya cita-cita masyarakat. Meski merupakan titik akhir yang tidak mungkin tercapai, namun cita hukum memberikan manfaat karena mengandung dua sisi yaitu dengan cita hukum kita dapat menguji hukum positif yang berlaku dan cita hukum kita dapat mengarahkan hukum positif sebagai usaha dengan sanksi pemaksa menuju sesuatu yang adil (*zwangversuch zum Richtigen*).

Selanjutnya Gustav Radbruch menyatakan bahwa cita hukum berfungsi sebagai tolak ukur yang bersifat regulatif dan konstruktif. Tanpa cita hukum, hukum kehilangan maknanya. Dalam

pembentukan peraturan perundang-undangan proses terwujudnya nilai-nilai yang terkandung dalam cita hukum kedalam norma hukum tergantung kepada tingkat kesadaran dan penghayatan akan nilai-nilai tersebut oleh para pembentuk peraturan perundang-undangan. Tiadanya kesadaran akan nilai-nilai tersebut dapat terjadi kesenjangan antara cita hukum dan norma hukum yang dibuat.

Oleh karena itu dalam Negara Indonesia yang memiliki cita Hukum Pancasila sekaligus sebagai norma fundamental negara, maka peraturan perundang-undangan yang hendak dibuat, hendaknya diwarnai dan dialiri nilai-nilai yang terkandung dalam cita hukum tersebut. Menurut Lampiran I Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan bahwa landasan filosofis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran dan cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Landasan filosofis yang dimaksud terutama mengacu kepada dasar filosofis Negara Kesatuan Republik Indonesia, yaitu Pancasila. Soerjono Soekanto menyebutkan kaidah hukum berlaku secara filosofis, artinya sesuai dengan cita-cita hukum sebagai nilai positif tertinggi. Nilai tertinggi tersebut di Indonesia adalah Pancasila. Pasal 2 Undang-undang Nomor Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang menyebutkan Pancasila merupakan sumber dari segala sumber hukum negara.

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia adalah mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiel .maupun spiritual. Sejalan

dengan tujuan tersebut, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menentukan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu negara perlu melakukan berbagai upaya atau tindakan untuk memenuhi hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pada prinsipnya merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya.

Implementasi dari dari Negara hukum kesejahteraan (*welfare state*) maka Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu sebagai bagian dari Negara Indonesia membuat regulasi tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, sebagai wujud dari komitmen Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu dalam upaya peningkatan kesejahteraan warganya, penyediaan lapangan kerja yang layak, peningkatan pendapatan daerah, dan menghadirkan birokrasi yang kompeten, jujur, responsif, dan bertanggung jawab. Hal itu semua dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan ekosistem investasi yang sangat dibutuhkan untuk berkembangnya kegiatan usaha yang kondusif, sehat, kompetitif, dan sah.

Dengan demikian, dasar filosofis Rancangan Peraturan Daerah yang akan dibentuk oleh pemerintah daerah Kabupaten Tanah Bumbu tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang transparan, partisipatif, akuntabel, non diskriminasi dan berintegritas adalah sesuai dengan pandangan hidup bangsa Indonesia yang dirumuskan dalam butir-butir Pancasila dalam Pembukan Undang-Undang Dasar 1945 yang dapat mewujudkan nilai-nilai keadilan, ketertiban dan kesejahteraan.

B. Landasan Sosiologis

Suatu peraturan perundang-undangan agar dapat berlaku di masyarakat harus menjadi parameter bagi masyarakat agar norma-norma yang terkandung di dalamnya ditaati dan dilaksanakan sehingga tidak sekedar menjadi muatan di atas kertas. Hukum-hukum yang dibuat hendaknya mencerminkan keadilan, ketertiban disamping adanya suatu kepastian hukum.

Hukum berguna untuk menjadi sebagai takaran keadilan, kalau pun nanti dalam kenyataan tidak sempurna merefleksikan keadilan itu perlu dilihat bahwa hukum hanyalah hukum, namun tetap keinginan itu adalah adil. Keadilan senantiasa mengandung unsur penghargaan, penilaian, dan pertimbangan. Karena itu, mekanisme bekerjanya hukum digambarkan sebagai suatu neraca keadilan. Sehubungan hal tersebut, maka hukum bersifat kompromistis, karena keadilan manusia tidaklah mutlak.

Unsur lain yang dibutuhkan manusia dari hukum yakni, "Ketertiban", dalam kepustakaan common law sering menyandingkan hukum dengan ketertiban atau menyebutnya *law and order*, untuk mewujudkan ketertiban itu, maka manusia memunculkan keharusan-keharusan berperilaku dengan cara tertentu yang dirumuskan dalam bentuk kaidah. Dengan terwujudnya ketertiban maka berbagai keperluan sosial manusia dalam bermasyarakat akan terpenuhi.

Aspek yang tidak kalah pentingnya dalam hukum adalah apa yang dikenal dengan "Kepastian", ketika kita mengadakan dan mengakui adanya pranata hukum, lembaga hukum, dituntut adanya komitmen keras untuk menepatinya. Karena tanpa kepastian hukum akan berimbas pada terjadinya kekacauan dalam masyarakat. Itulah sebabnya hukum akan berperan dalam fungsinya untuk menciptakan keadilan, ketertiban, dan kepastian dalam masyarakat.

Hakikat sebuah peraturan tidaklah hanya seperti apa yang diinginkan oleh pembentuk aturan, tetapi apa yang diinginkan oleh publik. Setiap norma hukum yang akan dituangkan dalam peraturan haruslah mencerminkan tuntutan kebutuhan masyarakat sendiri akan norma hukum yang sesuai dengan realitas kesadaran hukum masyarakat, oleh karena itu dalam konsideran harus dirumuskan dengan baik, pertimbangan-pertimbangan yang bersifat empiris sehingga suatu gagasan normatif yang dituangkan dalam undang-undang benar-benar didasarkan atas kenyataan yang hidup dalam kesadaran masyarakat. Pemikiran Hans Kelsen tentang hukum yang terwujud dalam *Stufenbeautheorie* merupakan puncak dari pemikiran bahwa hukum sesungguhnya merupakan peraturan-peraturan yang diberlakukan untuk mengatur masyarakat, tetapi dilandaskan pada nilai-nilai yang disepakati bersama oleh masyarakat yang bersangkutan. Kesepakatan tentang nilai harus dicapai sebagai refleksi bahwa sesungguhnya manusia itu berdiri sejajar, sehingga kesepakatan harus merupakan kesepakatan bersama.[20]

Landasan atau dasar sosiologis peraturan perundang-undangan adalah landasan atau dasar yang berkaitan dengan kondisi atau kenyataan yang hidup dalam masyarakat. Kondisi/kenyataan ini dapat berupa kebutuhan atau tuntutan yang dihadapi oleh masyarakat, kecenderungan dan harapan masyarakat. Dengan memperhatikan kondisi semacam ini peraturan perundang-undangan diharapkan dapat diterima oleh masyarakat dan mempunyai daya laku secara efektif. Peraturan perundang-undangan dikatakan mempunyai landasan atau dasar sosiologis (*sociologische grondslag*) apabila ketentuan-ketentuannya sesuai dengan keyakinan umum atau kesadaran hukum masyarakat.

[20] FX Aji Samekno. Menelusri Akar Pemikiran Hans Kelsen Tentang Stuffenbeauwtheori Dalam Pendekatan Normatif Filosofis. Jurnal Hukum Progresif. Volume 7 Nomor 1 April 2019. Hlm 16

Lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menjadi titik pijak penyelenggaraan desentralisasi dan otonomi daerah karena telah membawa angin perubahan pada ranah paradigma, pola dan fungsi utama penyelenggaraan pemerintah daerah. Daerah sudah diposisikan sebagai *local self government*. Artinya daerah membentuk sendiri institusi-institusi pemerintah daerah, pemerintah daerah mempunyai keleluasaan penuh dalam perencanaan pembangunan dan anggaran, menyelenggarakan pelayanan publik serta bertanggungjawab kepada rakyat setempat.

Produk hukum yang diharapkan masyarakat adalah sebuah peraturan yang mencerminkan rasa keadilan dan memenuhi harapan masyarakat, dalam proses pembentukannya memberikan peranan besar dan partisipasi penuh kelompok-kelompok sosial atau individu dalam masyarakat. Sehingga perlu dihindari adanya produk hukum yang isinya hanya mencerminkan visi sosial elit politik yang lebih mencerminkan keinginan pemerintah yang bersifat tertutup terhadap harapan dan tuntutan masyarakat.

Pembentukan regulasi ini harus dapat mencerminkan keadilan bagi semua lapisan masyarakat. Oleh karena itu dalam rencana pembentukan peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus menjiwai apa yang menjadi cita-cita masyarakat, sebagaimana dikemukakan oleh Jeremy Bentham tokoh aliran utilitarianism yang mengatakan bahwa para pembentuk undang-undang hendaknya dapat melahirkan undang-undang yang dapat mencerminkan keadilan bagi semua individu, perundang-undangan hendaknya dapat memberikan kebahagiaan yang terbesar bagi sebagian besar masyarakat (*the greatest happiness for the greatest number*).

C. Landasan Yuridis

Negara hukum menentukan bahwa pemerintah harus tunduk pada hukum, bukannya hukum yang harus tunduk pada pemerintah . Dengan demikian konsekuensi dari negara hukum tersebut, maka seluruh aktifitas kenegaraan harus selalu didasarkan atas aturan hukum, termasuk dalam merancang peraturan daerah. Konsep Negara hukum tersebut, diidealkan bahwa yang harus dijadikan panglima dalam dinamika kehidupan kenegaraan adalah hukum, bukan politik atau ekonomi.

Setiap produk peraturan- peraturan perundang-undangan yang dibuat harus memenuhi tata cara yang ditetapkan oleh undang-undang dengan memenuhi asas-asas yang terdapat dalam nafas negara hukum. Setiap produk hukum harus mempunyai dasar berlaku secara yuridis. Dasar yuridis ini sangat penting dalam pembuatan peraturan perundang-undangan termasuk peraturan daerah. Peraturan daerah merupakan salah satu produk hukum, sehingga prinsip-prinsip pembentukannya juga harus memenuhi kaidah-kaidah pembentukan sebuah produk hukum.

Landasan yuridis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk mengatasi permasalahan hukum atau mengisi kekosongan hukum dengan mempertimbangkan aturan yang telah ada, yang akan diubah atau yang akan dicabut guna menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat. Dengan demikian apabila diterapkan maka landasan yuridis adalah landasan hukum (*yuridische gelding*) yang menjadi dasar kewenangan (*bevoegdheid atau competentie*) pembuatan peraturan perundang-undangan. Apakah kewenangan seseorang pejabat atau lembaga/badan tertentu mempunyai dasar hukum yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau tidak. Dengan demikian jenis peraturan perundang-undangan serta lembaga atau badan yang berwenang membentuknya harus mempunyai landasan formal secara

tegas dalam peraturan perundang-undangan. Tanpa landasan formal demikian, maka prinsip negara berdasar atas hukum akan menjadi goyah.

Oleh karena itu dasar yuridis sangat penting dalam pemuatan peraturan perundang-undangan yang ditandai dengan:

1. Adanya kewenangan untuk pembuat peraturan perundang-undangan, karena setiap peraturan perundang-undangan harus dibuat oleh lembaga/badan atau pejabat yang berwenang.
2. Adanya kesesuaian bentuk atau jenis peraturan perundang-undangan dengan materi yang diatur, terutama kalau diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan tingkat lebih tinggi atau sederajat.
3. Mengikuti tata cara atau prosedur tertentu, apabila tidak diikuti maka peraturan perundang-undangan tersebut dimungkinkan batal demi hukum atau tidak/belum mempunyai kekuatan hukum mengikat.
4. Tidak bertentangan dengan peraturan perundangundangan yang lebih tinggi tingkatannya. Suatu Undang-undang tidak boleh mengandung kaidah yang bertentangan dengan UUD.

Demikian pula seterusnya sampai pada peraturan perundang-undangan tingkat lebih bawah. Selain menentukan dasar kewenangan landasan hukum juga merupakan dasar keberadaan atau pengakuan dari suatu jenis peraturan perundang-undangan adalah landasan yuridis material. Landasan yuridis material menunjuk kepada materi muatan tertentu yang harus dimuat dalam suatu peraturan perundang-undangan tertentu. Pembentuk peraturan menghendaki bahwa sesuatu materi tertentu hendaknya diatur dalam suatu peraturan perundang-undangan tertentu pula.

UUD 1945 menyebutkan adanya materi-materi tertentu yang harus diatur dengan Undang- undang. Isi atau substansi suatu peraturan perundang-undangan harus sesuai dengan wadahnya atau jenis peraturan perundang-undangan. Selain itu, isi suatu peraturan perundang-undangan tidak boleh bertentangan dengan isi peraturan

perundang-undangan yang derajatnya lebih tinggi. Dalam doktrin pembentukan peraturan perundang-undangan, secara teoritis beberapa ahli telah memperkenalkan asas perundang-undangan antara lain adalah menurut Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto dalam Peraturan dan Yurisprudensi (1979) menyebutkan ada enam asas peraturan perundang-undangan yang meliputi:

1. Undang-undang tidak berlaku surut;
2. Undang-undang yang dibuat oleh Penguasa yang lebih tinggi, mempunyai kedudukan yang lebih tinggi pula;
3. Undang-undang yang bersifat khusus menyampingkan undang-undang yang bersifat umum (*Lex specialis derogat lex generali*);
4. Undang-undang yang berlaku belakangan membatalkan undang-undang yang berlaku terdahulu (*Lex posteriore derogat lex priori*);
5. Undang-undang tidak dapat diganggu-gugat;
6. Undang-undang sebagai sarana untuk semaksimal mungkin dapat mencapai kesejahteraan spiritual dan material bagi masyarakat maupun individu, melalui pembaharuan atau pelestarian (*Welvaarstaat*).

Senada dengan Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, Menurut Bagir Manan dalam pembentukan peraturan daerah harus memperhatikan beberapa persyaratan yuridis. Landasan yuridis yang dimaksud adalah :

a. Dibuat atau dibentuk oleh organ yang berwenang, artinya suatu peraturan perundang-undangan harus dibuat oleh pejabat atau badan yang mempunyai kewenangan untuk itu. Konsekuenasi apabila tidak mengindahkan persyaratan ini maka peraturan tersebut batal demi hukum
b. Adanya kesesuaian bentuk/jenis peraturan perundang-undangan dengan materi muatan yang akan diatur, artinya ketidaksesuaian bentuk/jenis dapat menjadi alasan untuk membatalkan peraturan perundang-undangan yang dimaksud

c. Adanya prosedur dan tata cara pembentukan yang telah ditentukan adalah pembentukan suatu peraturan perundang-undangan harus melalui prosedur dan tata cara yang telah ditentukan
d. Tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya adalah sesuai dengan pandangan *stuffenbau theory*, peraturan perundang-undangan mengandung norma-norma hukum yang sifatnya hierarkis. Artinya suatu peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya merupakan grundnorm (norma dasar) bagi peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tingkatannya.

Secara konstitusional berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945, daerah diberikan hak penuh untuk menetapkan Perda dalam rangka melaksanakan otonomi daerah dan tugas pembantuan. Ketentuan dalam Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar 1945 menetapkan, bahwa "pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan." Dengan merujuk kepada ketentuan konstitusional ini, maka pemerintahan daerah berhak untuk membentuk Perda dalam rangka melaksanakan otonomi daerah. Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menjadi landasan yuridis dibentuknya peraturan daerah.

Perda Kabupaten/Kota berdasarkan Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 adalah bentuk peraturan perundang-undangan di bawah Undang-Undang, Perpu, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, dan Perda Provinsi. Namun jika dilihat dari segi isinya maupun mekanisme pembentukannya, Perda hanya berlaku di dalam wilayah pemerintahan daerah yang bersangkutan saja. Landasan yuridis yang memberikan kewenangan bagi instansi/pejabat tertentu untuk

membuat peraturan tertentu, sebagaimana tertuang dalam Pasal 236 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang memberikan landasan yuridis dari sudut formal kepada pemerintah daerah dan DPRD untuk membentuk peraturan daerah.

Tabel 4

Materi Muatan Peraturan Daerah Menurut UU Nomor 12 Tahun 2011 dan UU Nomor 23 Tahun 2014

Pasal 14 UU Nomor 12 Tahun 2011	Pasal 236 ayat (3) UU Nomor 23 Tahun 2014
Materi muatan Perda Provinsi dan Perda Kabupaten/Kota berisi materi muatan dalam rangka : a. Penyelenggaraan otonomi daerah; dan b. Penyelenggaraan tugas pembantuan; serta c. Menampung kondisi khusus daerah; dan/atau d. Penjabaran lebih lanjut Peraturan Perundang-undangan	Perda memuat materi muatan : a. Penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan; dan b. Penjabaran lebih lanjut ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi c. Dapat memuat materi muatan lokal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Berdasarkan tabel di atas, maka materi muatan Peraturan Daerah tidaklah semata-mata penjabaran lebih lanjut Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi, namun dapat juga berkaitan dengan penyelenggaraan otonomi daerah berupa menampung kondisi khusus daerah atau materi muatan lokal dan Tugas pembantuan.

Landasan yuridis ini dapat dibagi 2 (dua), yaitu :

a. Landasan yuridis dari sudut formal

   Yaitu landasan yuridis yang memberikan kewenangan bagi instansi/pejabat tertentu untuk membentuk peraturan daerah, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23

Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang memberikan landasan yuridis dari sudut formal kepada pemerintah daerah dan DPRD untuk membentuk peraturan daerah.

Keberadaan peraturan daerah merupakan *condition sine quanon* atau syarat mutlak/absolut dalam rangka melaksanakan kewenangan otonomi, peraturan daerah harus dijadikan pedoman bagi pemerintah daerah dalam melaksanakan urusan-urusan pemerintahan, disamping itu peraturan daerah juga harus dapat memberikan perlindungan hukum bagi masyarakat di daerah.

b. Landasan Yuridis dari sudut materiil

Yaitu landasan yang memberikan dasar hukum untuk mengatur hal-hal tertentu yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Hak Cipta menjadi Undang-Undang.[21]

[21]Terdapat beberapa perubahan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam UU Nomor 6 Tahun 2023, yaitu terkait Pelatihan Kerja, Penempatan Tenaga Kerja, Tenaga Kerja Asing, Perjanjian Kerja, Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dan Waktu Lembur

BAB V

JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH

A. Jangkauan Pengaturan Materi Muatan Peraturan Daerah

Arah pengaturan dari Rancangan Peraturan Daerah yang akan dibentuk ini adalah untuk memberikan pedoman bagi Pemerintah Daerah dalam hal Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang komprehensif di Kabupaten Tanah Bumbu. Kebijakan Pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan melalui Peraturan Daerah diharapkan mampu memberikan perlindungan kepada para tenaga kerja dalam mencapai kehidupan yang layak sebagaimana amanat dari Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Jangkauan pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan untuk memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dan pemberi kerja dalam pengisisan lowonangn kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan, serta untuk mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja sehingga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

Rancangan Peraturan Daerah yang akan dibentuk ini memberikan landasan dan kepastian hukum terkait Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Tanah Bumbu. Sasaran yang hendak diwujudkan dari Peraturan Daerah yang akan dibentuk ini adalah dapat menjadi dasar hukum dengan memberikan kepastian hukum (*legal certainty*) dari kegiatan-kegiatan otonomi daerah yang dilaksanakan oleh Pemerintah yaitu terkait Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Tanah Bumbu.

Arah pengaturan dari Peraturan Daerah yang akan diwujudkan terinternalisasi dalam pasal-pasal yang ada dalam rancangan peraturan daerah yang akan dibentuk ini diarahkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja untuk mewujudkan kesejahteraan. Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertujuan untuk :

a. mendukung program pembangunan ketenagakerjaan nasional;
b. memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan;
c. mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja; dan
d. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

B. Ruang Lingkup Materi Muatan Peraturan Daerah

1. Ketentuan Umum

   Bagian ini membahas tentang ketentuan-ketentuan dan pengertian-pengertian yang bersifat umum dari substansi dalam Raperda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yaitu:

   1. Daerah adalah Kabupaten Tanah Bumbu.
   2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
   3. Kepala Daerah adalah Bupati Kabupaten Tanah Bumbu.
   4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah.

5. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang selanjutnya disebut Dinas, adalah Dinas yang mempunyai tugas pokok, fungsi dan urusan di bidang ketenagakerjaan

6. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

7. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja /serikat buruh yang sudah tercatat di Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

8. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

9. Pengusaha adalah orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

10. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan–badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

11. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri ,demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

12. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

13. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik

untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

14. Tenaga Kerja Lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Tanah Bumbu dan/atau tenaga kerja yang sudah berdomisili di Kabupaten Tanah Bumbu selama minimal 6 (enam) bulan memiliki Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk Kabupaten Tanah Bumbu.
15. Tenaga Kerja Asing adalah Warga Negara Asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
16. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
17. 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
18. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah Rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu
19. Pengguna Jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggungjawab mempekerjakan tenaga kerja.
20. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.
21. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
22. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dan unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
23. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut BPJS Ketenagakerjaan merupakan program publik yang memberikan perlindungan yang bersifat mendasar bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko

sosial ekonomi tertentu seperti peristiwa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja dan penyelenggaraan nya menggunakan mekanisme asuransi sosial.

24. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.

25. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

26. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

27. Upah Minimum Kabupaten yang selanjutnya disingkat UMK, adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten.

28. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

29. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

30. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

31. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

32. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

33. Penutupan Perusahaan (Lock Out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.

34. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

35. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.

36. 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.

37. Sertifikasi kompetensi adalah proses penetapan dan pengukuhan atas jenis dan tingkat kompetensi yang dimiliki/dikuasai seseorang, dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan dan berlaku secara nasional.

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

39. Lembaga Akreditasi adalah lembaga independen yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi yang berfungsi mengembangkan sistem dan melaksanakan Akreditasi Lembaga Latihan Kerja.

40. Komite Akreditasi adalah Komite yang dibentuk oleh Lembaga Akreditasi yang berfungsi melaksanakan akreditasi lembaga pelatihan kerja.

41. Tim Akreditasi adalah tim yang dibentuk oleh Komite Akreditasi yang berfungsi membantu melaksanakan tugas komite sesuai dengan kebutuhan bidang yang akan diakreditasi.
42. PJK3 adalah Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
43. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai teknis berkeahlian khusus yang ditunjuk oleh Menteri dan diserahi tugas mengawasi serta menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
44. Pengantar kerja adalah PNS yang memiliki keterampilan melakukan kegiatan antar kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
45. Pekerja Anak adalah setiap orang yang sudah bekerja berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
46. SMK3 adalah Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
47. 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
48. AKL adalah Antar Kerja Lokal.
49. AKAD adalah Antar Kerja Antar Daerah.
50. AKAN adalah Antar Kerja Antar Negara.
51. Analisis, Proyeksi dan Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian dan analisis data serta perkiraan yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
52. Pekerja Perempuan adalah setiap orang perempuan yang bekerja dalam suatu hubungan kerja secara formal pada perusahaan.
53. Siang hari adalah waktu antara pukul 06:00 WIB sampai dengan pukul 18:00 WIB.
54. Sertifikat Pelatihan adalah tanda bukti penetapan dan pengakuan atas jenis dan tingkat keterampilan yang

dimiliki/ dikuasai oleh seseorang sesuai dengan standar program pelatihan yang ditetapkan.

2. Subtansi Pengaturan

Sistematika Raperda :

BAB I KETENTUAN UMUM

BAB II ASAS DAN TUJUAN

BAB III KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

BAB IV PERENCANAAN TENAGA KERJA

BAB V PELATIHAN, PEMAGANGAN DAN PRODUKTIVITAS

Bagian Kesatu	:	Peserta Pelatihan
Bagian Kedua	:	Lembaga Pelatihan
Bagian Ketiga	:	Peningkatan Produktivitas Kerja
Bagian Keempat	:	Pemagangan

BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu	:	Penempatan Tenaga Kerja
Paragraf 1	:	Informasi Kerja
Paragraf 2	:	Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja
Paragraf 3	:	Lowongan Pekerjaan
Paragraf 4	:	Mekanisme Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja
Bagian Kedua	:	perluasan Kesempatan Kerja

BAB VII PERUSAHAAN ALIH DAYA

Bagian Kesatu	:	Pendirian
Bagian Kedua	:	Perjanjian Alih Daya

BAB VIII TENAGA KERJA ASING

BAB IX DEWAN PENGUPAHAN KABUPATEN

BAB X PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu	:	Perlindungan
Paragraf 1	:	Waktu Kerja
Paragraf 2	:	Penyandang Disabilitas
Paragraf 3	:	Pekerja Perempuan

Paragraf 4	:	Pekerja Anak
Bagian Kedua	:	Pengupahan
Bagian Ketiga	:	Kesejahteraan
Paragraf 1	:	Tunjangan Hari Raya
Paragraf 2	:	Jaminan Sosial
Paragraf 3	:	Kesempatan Beribadah

BAB XI FASILITAS KESEJAHTERAAN

BAB XII HUBUNGAN KERJA

BAB XIII HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu	:	Serikat Pekerja/Serikat Buruh
Bagian Kedua	:	Organisasi Pengusaha
Bagian Ketiga	:	Lembaga Kerjasama Bipartit
Bagian Keempat	:	Lembaga Kerjasama Tripartit
Bagian Kelima	:	Hubungan Industrial
Bagian Keenam	:	Perjanjian Kerja Bersama

BAB XIV PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu	:	Perselisihan Hubungan Industrial
Bagian Kedua	:	Pemutusan Hubungan Kerja
Bagian Ketiga	:	Mogok Kerja
Bagian Keempat	:	Penutupan Perusahaan
Bagian Kelima	:	Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

BAB XV WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN

BAB XVI PEMBINAAN, PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN

Bagian Kesatu	:	Pembinaan
Bagian Kedua	:	Pengawasan
Bagian Ketiga	:	Pengendalian

BAB XVII SANKSI ADMINISTRASI

BAB XVIII PENYIDIKAN

BAB XIX KETENTUAN PIDANA

BAB XX KETENTUAN PENUTUP

BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

1. Bahwa Kabupaten Tanah Bumbu memiliki kewenangan untuk membentuk Raperda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagai pelaksanaan urusan pemerintahan konkuren wajib non pelayanan dasar di bidang ketenagakerjaan. Kabupaten Tanah Bumbu perlu melakukan penyesuaian terhadap peraturan baru mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan sehingga subtansi secara hierarki tidak terdapat pertentangan.

2. Bahwa Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu perlu melakukan pembentukan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, sebagai dasar dan pedoman bagi pelaksanaan pembangunan di bidang ketenegakerjaan yang terarah, terpadu, terkoordinasi, sistematis, dan berkesinambungan yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan, serta untuk mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja sehingga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

3. Adanya keinginan pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu untuk membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagai wujud tanggung jawab pemerintah daerah kabupaten Tanah Bumbu guna mendukung terwujudnya peningkatan kesejahteraan masyarakat khususnya untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kehidupannya.

4. Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan gagasan yang sangat baik dan perlu didukung oleh semua pihak dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih baik di Kabupaten Tanah Bumbu.

B. Saran

1. Perlunya pemilahan yang selektif terhadap subtansi apa saja yang sebaiknya di atur dalam Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan agar tidak terjadi benturan kepentingan.

2. Mengingat kebutuhan dan strategisnya persoalan Penyelenggaraan Ketenagakerjaanuntuk mendukung terwujudnya Penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih di Kabupaten Tanah Bumbu maka merupakan keniscayaan dan keharusan untuk segera ditetapkan dalam bentuk Peraturan Daerah.

3. Agar proses pembentukan peraturan daerah ini lebih mendapatkan justifikasi masyarakat sebagai bagian dari pembentukan yang mendukung pelaksanaan maka sosialisasi intensif meliputi pra dan pasca pembentukan peraturan daerah harus dilakukan secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Rachmad Budiono. Hubungan Industrial. Konferensi Nasional "Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial" di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang 30-31 Oktober 2013

Adioetomo, S. M. et al. 2010. 100 Tahun Demografi Indonesia: Mengubah NasibMenjadi Harapan. Jakarta : Laporan BKKBN dan Lembaga Demografi

Asri Wijayanti. 2009. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta. Sinar Grafika

Arief Sidharta. 1996. Refleksi Tentang Hukum. Bandung : Citra Aditya Bakti

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

F. Winarni, 2006, Administrasi Gaji Dan Upah, Yogyakarta : Pustaka Widyatama

FX Aji Samekno. Menelusri Akar Pemikiran Hans Kelsen Tentang Stuffenbeauwtheori Dalam Pendekatan Normatif Filosofis. Jurnal Hukum Progresif. Volume 7 Nomor 1 April 2019

Hartono Widodo dan Judiantoro.2013. Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta. PT.Rajagrafindo Persada

Ida Bagus Mantra. 2009. Demografi Umum. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset

Lalu Husni, 2007. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Lendy Siar. 2001. Pengaturan dan Pelaksanaan Pengawasan Preventif Terhadap Peraturan Daerah. Bandung : Tesis Program Pascasarjana Unpad

Maria SW Soemardjono. 1989. Pedoman Pembuatan Usulan Penelitian, Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada

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

Ronny Sautma Hotma Bako. 1999. Pengantar Pembentukan Undang-Undang Republik Indonesia. Bandung : Penerbit PT.Citra Aditya Bakti

Siswanto Sunarno. 2006. Hukum Pemerintahan Daerah. Jakarta: Sinar Grafika

Sumali. 2002. Reduksi Kekuasaan Eksekutif di Bidang Peraturan Pengganti Undang-Undang (Perpu). Malang: UMM Press

Suprihatmi Sri Wardiningsih. Stategi Pengelolaan Hubungan Industrial Dalam Minimalisasi Konflik Industri. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol 11. No.1 April 2011

Teguh Hidayatul Rachmat. Konsep Bekerja di Era Milenial : Analisis Konsep Perubahan Lapangan Pekerjaan. Jurnal Komunikasi Nusantara Volume 2 Nomor 2 Tahun 2020

Yohanes Golot Tuba Helan. 2006. Implementasi Prinsip Demokrasi Dalam Pembentukan Peraturan Daerah di Era Otonomi Daerah. Bandung : (Disertasi) Program Pascasarjana Unpad

Yosua Siagian dan Banatul Hayati. Analisis Pengaruh Tingkat Pengangguran Output Gap dan Upah Minimim Provinsi terhadap Inflasi. Diponegoro Journal of Economic. Volume 9 Nomor 1 Tahun 2020

Badan Pusat Statistik menyatakan Penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun dan lebih. Penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun – 64 tahun) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.htm.

Bapennas. https://sepakat.bappenas.go.id/wiki/Angkatan_Kerja_Terbuka.

Ifa Sudewi. Pembangunan Ketenagakerjaan Sebagai Bagian Integral Dari Pembangunan Nasional. https://bldk.mahkamahagung.go.id/id/puslitbang-id/dok-keg-puslitbang-id/2227-pembangunan-ketenagakerjaan-sebagai-bagian-integral-dari-pembangunan-nasional.html

Indikator Pasar Tenaga Kerja Kabupaten Tanah Bumbu Tahun 2021. https://hulusungaiselayan.bps.go.id

Kominfo. Angkatan Kerja Produktif Melimpah. https://www.kominfo.go.id/content/detail/33004/angkatan-kerja-produktif-melimpah/0/artikel

Yanti Astrelina Purba dan Yulinda Nurul Aini. Nasib Angkatan Kerja Muda Di Tengah Hantaman Covid 19. https://kependudukan.brin.go.id/mencatatcovid19/nasib