

NASKAH AKADEMIK

**RANCANGAN PERATURAN DAERAH KOTA YOGYAKARTA
TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN**



PENYUSUN:

PROF. DR. ARI HERNAWAN, S.H., M. HUM.

DR. MURTI PRAMUWARDHANI DEWI, S.H., M. HUM.

SUSILO ANDI DARMA, S.H., M. HUM.

NAILUL AMANY, S.H., M.H.

NABIYLA RISFA IZZATI, S.H., LL. M. (Adv.)

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS GADJAH MADA
TAHUN 2023**

KATA PENGANTAR

Assalamu' alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Tidak lupa kita panjatkan shalawat serta salam kepada Nabi junjungan kita Muhammad SAW. Penyusunan naskah akademik ini bertujuan untuk memberikan kajian terhadap peraturan daerah yang nantinya akan dibuat oleh Pemerintah Kota Yogyakarta. Naskah akademik ini berisikan kajian mengenai Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Dengan adanya Naskah Akademik ini diharapkan Pemerintah Kota Yogyakarta mendapatkan gambaran dan landasan kajian dalam penyusunan peraturan daerah yang dimaksud.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Yogyakarta, 30 September 2023

Penyusun

LEMBAR PENGESAHAN

Judul	:	Penyusunan Rancangan Naskah Akademik Peraturan Daerah Kota Yogyakarta tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan
Peneliti a. Ketua Peneliti b. Anggota Peneliti	:	Prof. Dr. Ari Hernawan, S.H., M. Hum. 1. Dr. Murti Pramuwardhani Dewi, S.H. M. Hum . 2. Susilo Andi Darma, S.H., M. Hum. 3. Nailul Amany, S.H., M.H. 4. Nabiyla Risfa Izzati, S.H., LL. M. (Adv.)

Yogyakarta, 30 September 2023

Menyetujui

Dekan	Ketua Peneliti
Dahlia Hasan, S.H., M. Tax., P h. D. NIP: 19760704 199903 2 002	Prof. Dr. Ari Hernawan, S.H., M. Hum. NIP: 19710531 199703 2 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
DAFTAR ISI	3
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. 8	
B. 12	
C. 13	
D. 14	
BAB II: KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS	10
A. 19	
1. Teori Negara Hukum.....	10
2. Teori Negara Kesejahteraan.....	12
3. Teori Tujuan Hukum.....	13
4. Teori Sistem Hukum.....	16
5. Politik Ketenagakerjaan di Indonesia.....	18
6. Hubungan Industrial di Indonesia.....	20
7. Perlindungan Hukum.....	22
8. Teori Desentralisasi dan Otonomi Daerah.....	25
B. 42	
1. Pelatihan dan Produktivitas Kerja.....	28
2. Penempatan dan Perluasan Kerja.....	31
3. Pengawasan dan Pembinaan.....	37
4. Hubungan Industrial.....	40
5. Jaminan Sosial.....	63
6. Pelindungan Lainnya (Pekerja Informal).....	65
BAB III: EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKA IT	69
A. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 202394	
1. Pelatihan Kerja.....	69
2. Penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri.....	75
3. Hubungan Kerja.....	77
4. Hubungan Industrial.....	80
5. Perlindungan Pekerja Perempuan.....	81
6. Pengupahan.....	83
7. Pengawasan dan Pembinaan Ketenagakerjaan.....	88

B. Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional	121
C.	122
D.	123
E. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas	125
F. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing	127
G. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja	128
H. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan	132
I. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan	135
J. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 13 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan	136
BAB IV: LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS	104
A. Landasan Filosofis	138
B. Landasan Sosiologis	141
C. Landasan Yuridis	145
BAB V: JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI RANGKAIAN PERATURAN DAERAH	113
A.	150
B.	151
1. Ketentuan Umum	114
2. Perencanaan Tenaga Kerja	115
3. Pelatihan Kerja (Peserta Pelatihan, Lembaga Pelatihan, Peningkatan Produktivitas)	116
4. Penempatan Tenaga Kerja	116
5. Perluasan Kesempatan Kerja	119
6. Penggunaan Tenaga Kerja Asing	119
7. Hubungan Kerja	120
8. Pelindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan	121
9. Hubungan Industrial	125
10. Pembinaan dan Koordinasi	127
11. Pelindungan lainnya (Pekerja Informal)	128
BAB VI: PENUTUP	130
A.	171
B.	172
DAFTAR PUSTAKA	133

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU Nomor 6 Tahun 2023) merupakan era baru dalam pelaksanaan kehidupan bernegara di Indonesia. UU Nomor 6 Tahun 2023 disahkan pada 31 Maret 2023 setelah sebelumnya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut Perppu Nomor 2 Tahun 2022) mencabut dan menyatakan tidak berlaku Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Nomor 11 Tahun 2020). Peraturan perundang-undangan terkait Cipta Kerja ini diharapkan untuk mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta ada tantangan dan krisis ekonomi global yang dapat menyebabkan terganggunya perekonomian nasional. Cipta Kerja dipandang dapat menyeimbangkan antara ketiga tipe umum regulasi yaitu: pertama, *economic regulation*, dimaksudkan untuk memastikan efisiensi pasar, S

ebagian melalui promosi daya saing yang memadai di antara para pelaku usaha. Kedua, *social regulation*, dimaksudkan untuk mempromosikan internalisasi semua biaya yang relevan oleh aktor. Ketiga, *administrative regulation*, yang bertujuan untuk memastikan berfungsinya operasi sektor publik dan swasta.

Sebelum UU Nomor 11 Tahun 2020 dicabut dan digantikan oleh Perppu Nomor 2 Tahun 2022, dan ditetapkan menjadi undang-undang oleh UU Nomor 6 Tahun 2023, telah diterbitkan beberapa peraturan pemerintah sebagai peraturan pelaksana. Peraturan Pemerintah yang dimaksud meliputi Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja 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 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Meskipun UU Nomor 11 Tahun telah dicabut, namun Peraturan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 menyebutkan bahwa semua peraturan pelaksana dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan Perppu. Ketentuan-ketentuan dalam peraturan pelaksana tersebut sedikit banyak akan berpengaruh terhadap pelaksanaan ketenagakerjaan terutama di daerah.

Kota Yogyakarta, merupakan salah satu daerah yang memiliki peraturan daerah yang mengatur mengenai pelaksanaan ketenagakerjaan. Peraturan Daerah tersebut yaitu Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 13 Tahun 2009 Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Peraturan daerah ini perlu untuk dapat segera disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan terbaru. Pemerintah daerah memang tidak diamanatkan untuk mengatur lebih lanjut mengenai ketenagakerjaan di daerahnya, akan tetapi berdasarkan ketentuan dala

m Pasal 14 Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan dan Perubahannya, materi muatan Perda Provinsi dan Perda Kota/Kabupaten berisi materi muatan dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas khusus pembantuan serta menampung kondisi khusus daerah atau penjabaran lebih lanjut peraturan perundangan yang lebih tinggi, dengan demikian Pemerintah Kota Yogyakarta dapat menyusun peraturan daerah yang dimaksud.

Penyusunan peraturan yang baru ini dilaksanakan untuk menyesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan pada saat sekarang ini. Berdasarkan hal tersebut beberapa penyesuaian yang dilakukan antara lain memfasilitasi penggunaan istilah pekerja formal dan informal, karena di Kota Yogyakarta komposisi pekerja informal cukup besar, memfasilitasi ketentuan-ketentuan yang dapat mendorong terbentuknya peraturan perusahaan atau pun perjanjian kerja bersama, penegasan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja dalam perjanjian kerja terutama dalam hal alih daya, penegasan kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas di sektor publik, jaminan BPJS bagi pekerja perempuan yang selalu dianggap lajang, jaminan BPJS bagi pekerja pada sektor usaha kecil dan makro, dan ketentuan mengenai pentingnya koordinasi lintas instansi dan lintas sektor.

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh Pemerintah Kota Yogyakarta adalah pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang belum optimal. Belum optimalnya peraturan dapat disebabkan oleh 3 hal yaitu struktur hukum, budaya hukumnya yang belum siap dan substansi hukum. Struktur hukum di sini dapat berupa perangkat hukum tetapi yang terutama adalah aparatur hukumnya dan sarana pe

nunjangnya. Personel hukum haruslah dapat mengoptimalkan hukum dengan pengetahuannya.

Penyebab yang kedua adalah budaya hukum, budaya hukum dari masyarakat yang menjadi sasaran dari peraturan juga harus diperhatikan. Kesiapan budaya hukum dari masyarakat tersebut dapat diketahui dari sejauh mana mereka paham dan melaksanakan peraturan perundang-undangan tersebut.

Penyebab yang ketiga adalah substansi hukum. Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan terdiri dari beberapa undang-undang pokok dan banyak peraturan pelaksanaannya. Undang-undang tersebut antara lain, Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, dan Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Peraturan perundang-undangan terbaru adalah Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Banyaknya peraturan perundang-undangan ini dapat membingungkan pemerintah sebagai pelaksana terutama turunan peraturan perundang-undangan di bidang cipta kerja.

Peraturan perundang-undangan yang disusun oleh Pemerintah bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi masyarakat pelaku di bidang ketenagakerjaan. Sebagaimana diketahui bahwa hukum tertinggal dari keadaan masyarakatnya, hal ini yang sedang terjadi

pada saat ini. Peraturan di tingkat daerah belum disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan di atas.

Kota Yogyakarta sebagai salah satu kota yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) memiliki peran penting dalam menyusun peraturan daerah yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan daerahnya, dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini juga sejalan dengan prinsip otonomi daerah yang memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengatur urusan dalam wilayahnya. Penyusunan ini perlu memperhatikan keseimbangan antara perlindungan pekerja dan kepentingan investor. Undang-Undang Cipta Kerja bertujuan untuk meningkatkan iklim investasi di Indonesia, namun juga harus memperhatikan perlindungan hak-hak pekerja seperti jaminan sosial, upah yang layak, dan kondisi kerja yang aman.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, Pemerintah DIY mengidentifikasi beberapa permasalahan yaitu:

1. Apakah landasan yuridis dalam penyusunan naskah akademik dan rancangan peraturan daerah tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan bagi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta?
2. Bagaimanakah naskah akademik dan peraturan daerah yang dapat memberikan kepastian hukum bagi pelaksanaan tugas dan fungsi ketenagakerjaan bagi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta?
3. Bagaimanakah peraturan daerah yang dapat memberikan dasar bertindak bagi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pe

merintah Kota Yogyakarta dalam menjalankan tugas dan fungsi Ketenagakerjaan?

4. Bagaimanakah peraturan daerah yang dapat menciptakan kondisi kerja bagi masyarakat pelaku ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penyusunan Naskah Akademik

Tujuan dari penyusunan Rancangan Naskah Akademik Peraturan Daerah, Kota Yogyakarta tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yaitu untuk memberikan kerangka akademis terhadap peraturan yang akan disusun sehingga secara dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Secara rinci tujuan dari Naskah Akademik ini meliputi:

1. Merumuskan landasan yuridis dalam penyusunan naskah akademik dan rancangan peraturan daerah tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan bagi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta.
2. Merumuskan naskah akademik dan peraturan daerah yang dapat memberikan kepastian hukum bagi pelaksanaan tugas dan fungsi ketenagakerjaan bagi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta.
3. Merumuskan peraturan daerah yang dapat memberikan dasar bertindak bagi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menjalankan tugas dan fungsi Ketenagakerjaan.
4. Merumuskan peraturan daerah yang dapat menciptakan kondisi kerja bagi masyarakat pelaku ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta.

Kegunaan dari naskah akademik ini adalah sebagai acuan atau referensi serta pedoman penyusunan dalam pembahasan rancangan p

eraturan daerah. Kegunaan lainnya adalah sebagai bentuk tanggung jawab pengusul terhadap substansi rancangan peraturan daerah yang akan dibentuk di kemudian hari.

D. Metode

1. Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode yuridis empiris.¹ Metode yuridis empiris adalah penelitian yang diawali dengan penelitian yuridis atau penelaahan terhadap Peraturan Perundang-undangan yang dilanjutkan dengan penelaahan terhadap data empiris yang diperoleh dari pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta. Kedua penelaahan tersebut bertujuan untuk mencari celah dari peraturan perundang-undangan yang telah ada. Penelitian selanjutnya diperkuat dengan diadakan juga wawancara dan *Focus Group Discussion* (FGD) sebagai pendukung hasil dari pengolahan data.

2. Penentuan Lokasi Penelitian

Penggalian informasi yang akurat tentang berbagai hal terkait isu perlu dilakukan penentuan lokasi penelitian. Lokasi penelitian ini dilakukan pada tempat dimana data primer dapat didapatkan, yaitu wilayah aktivitas pengambil kebijakan (*policy maker*) dan tempat dimana didapatkan data sekunder berupa dokumen dan bahan terkait dapat diakses. Dengan demikian penelitian dilakukan dilaksanakan di wilayah sekitar Kota Yogyakarta.

¹ Lihat Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Lampiran I Teknik Penyusunan Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Daerah Provinsi, Dan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota, Sub-Bab D Metode

3. Penentuan Target *Informan*

Informan untuk wawancara dan FGD dipilih berdasarkan metode *non random sampling* dengan kriteria yaitu informan merupakan pengambil kebijakan (*policy maker*) dan pelaksana kebijakan (*policy implementation*). Berdasarkan hal tersebut, informan dalam wawancara secara mendalam (*depth interview*) maupun FGD dilakukan kepada representasi Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

4. Jenis dan Sumber Data

Tujuan Penelitian ini dapat dicapai dengan memperoleh berbagai data dari berbagai sumber. Jenis data adalah macam data yang digunakan baik berupa data utama maupun data pendukung untuk analisis sesuai dengan isu yang dikaji. Sementara itu, sumber data adalah tempat data tersebut berasal. Sumber dan jenis data dapat diperinci sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung disampaikan oleh informan melalui wawancara (*in-depth interview*) maupun *Focus Group Discussion* (FGD). Data primer ini dapat berwujud data kualitatif maupun kuantitatif.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang berasal dari literatur yang terkait dengan naskah akademik ini dan hasil-hasil pembahasan dalam berbagai media. Oleh karena data yang dikumpulkan dalam kajian ini merupakan kajian hukum normatif, maka data yang diperlukan adalah bahan hukum.

5. Metode Pencakupan Data

a. Pencakupan Data Primer

Wawancara (*in-depth interview*) dilakukan untuk memperoleh informasi atau data dari informan sesuai dengan isu yang ingin diangkat dalam penelitian. Untuk mempermudah proses diskusi peneliti dibekali dengan pedoman wawancara (*interview guide*).

Wawancara mendalam memiliki keunggulan dalam hal kemampuannya memprobing isu yang lebih kompleks, sehingga jawaban informan dapat diklasifikasikan, jalannya wawancara menjadi lebih santai dan dapat mencakup informasi-informasi yang sensitif.

b. Pencakupan Data Sekunder

Dalam penelitian hukum, kedudukan data sekunder terutama peraturan perundang-undangan maupun sumber hukum lain berperan penting. Sumber hukum terdiri atas empat (4) yaitu undang-undang, Yurisprudensi, konvensi/traktat dan kebiasaan hukum. Bahan Hukum dalam penelitian ini terdiri atas:

- 1) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat,² dan memiliki keterkaitan langsung dengan penelitian.
- 2) Bahan Hukum Sekunder, adalah bahan-bahan yang dapat memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai bahan hukum primer.³ Bahan tersebut dapat berupa semua dokumen tertulis yang berkaitan dengan penelitian dalam buku, artikel, jurnal, internet, notulensi, kajian akademik, makalah seminar dan kegiatan

² Suharsimi Arikunto, 1986, *Prosedur Penelitian Pendekatan Suatu Praktis*, PT. Bina Aksara, Jakarta, hlm 52.

³ *Ibid.*

an ilmiah lainnya, hasil penelitian serta wawancara dengan pihak yang terkait dengan objek penelitian.

- 3) Bahan Hukum Tersier, adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan lebih lanjut terhadap bahan hukum primer dan sekunder.⁴ Bahan tersebut dapat berupa kamus hukum (*black' s law dictionary*), Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Bahasa Inggris dan ensiklopedia.

6. Manajemen dan Analisis Data

Pencakupan informasi yang telah dilakukan, yakni dengan merangkum informasi-informasi yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam melalui FGD dan penelitian kepustakaan. Kegiatan pencakupan data secara kualitatif dilakukan terhadap para informan terpilih. Data kualitatif dikumpulkan melalui catatan kondisi lapangan, dan perekaman informasi dengan *recorder*. Perekaman data dengan *recorder* tersebut kemudian dibuat transkrip untuk selanjutnya digabung dengan data-data yang telah tercatat. Manajemen data kualitatif yang penting dilakukan adalah pengorganisasian data dan analisis.

Tahap pertama dari pengorganisasian data adalah menyortir data mana yang relevan dengan topik dan mana yang tidak. Ini dilakukan karena tak dapat dipungkiri adanya banyak informasi diluar petunjuk wawancara (*interview guideline*) saat dilakukannya wawancara maupun informasi yang diperoleh dari sumber kepustakaan. Dalam melakukan wa

⁴ *Ibid.*

wawancara peneliti berupaya untuk bersikap pasif (lebih banyak mendengarkan) dan hanya mengajukan pertanyaan secara umum tanpa mengarahkan pertanyaan untuk satu kesimpulan. Sehingga pada akhirnya diperoleh data yang benar-benar subyektif dari perspektif informan yang diwawancarai tersebut.

Dalam mendukung wawancara dibuat buku catatan atau kartu pencatat dalam upaya membuat data menjadi lebih sederhana dan sistematis. Sedangkan bahan kepustakaan disalin dan dibuat *mapping regulasi*. Harapannya, metode ini akan mempermudah mencari hubungan logis dan memberi arah dalam pengelompokan informasi yang berasal dari berbagai sumber.

Hasil dari penelitian tersebut kemudian dianalisis dengan metode kualitatif yaitu metode menganalisis menurut isi (*content analysis*). Ada beberapa cara berpikir yang akan digunakan dalam menganalisis. Yang pertama adalah cara berpikir induksi, yaitu cara berpikir dari hal yang khusus menuju ke hal yang umum. Kedua, cara berpikir deduksi, yaitu cara berpikir sebaliknya dari yang pertama, dari yang bersifat umum kemudian menuju ke hal yang khusus. Terakhir adalah cara berpikir komparatif, yaitu cara berpikir dengan memperbandingkan data yang ada.

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS

A. Kajian Teoritis

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja, seperti tertuang dalam Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Nomor 13 Tahun 2003). Berdasarkan pengertian tersebut tersirat bahwa pengaturan ketenagakerjaan merupakan satu kesatuan baik pada saat proses dimulainya perencanaan ketenagakerjaan, rekrutmen tenaga kerja sampai proses berakhirnya hubungan kerja berikut akibat-akibat yang menyertainya. Keberadaan peraturan ketenagakerjaan diperlukan dalam rangka memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam rangka menjamin hak-hak dasarnya sebagaimana amanat dalam Pasal 27 ayat (2) UUD Negara RI 1945 bahwa, "Setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak." Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak tersebut semakin diperkuat dengan dimasukkannya HAM dalam UUD Negara RI 1945 pasca amandemen dalam Pasal 28 D ayat (2) bahwa, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Pasal tersebut memberi dasar yang kokoh bahwa mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak asasi warga negara Indonesia, tidak dibedakan antara laki-laki dan perempuan.

1. Teori Negara Hukum

Pemikiran atau cita negara hukum sesungguhnya sudah sangat tua, bahkan jauh lebih tua dari usia ilmu negara. Gagasan negara hukum terus berkembang, sehingga menjadi pemikiran modern. Menurut Philipus M. Hadjon, pemikiran tentang negara hukum bisa dibagi menjadi dua perkembangan yaitu konsep *rechtsstaat* dari Jerman yang bertumpu pada sistem hukum Eropa Kontinental dan konsep *rule of law* dari Inggris yang berpijak pada *common law*.⁵ Konsep negara hukum yang dikemukakan Plato bahwa penyelenggaraan pemerintahan yang baik diatur dengan hukum, memunculkan konsepsi tentang *rechtsstaat* dan menyusul konsep *the rule of law* yang dikemukakan oleh Albert Venn Dicey. Menurut Dicey, ada tiga prinsip penting dalam setiap negara hukum (the rule of law) yaitu “*supremacy of law*” atau kekuasaan tertinggi di negara adalah hukum, “*equality before the law*” atau persamaan di muka hukum, dan “*the constitution based on individual rights*” atau konstitusi yang ber sumber dari hak asasi manusia.⁶

Teori negara hukum ini dipergunakan dilandasi pemikiran bahwa negara Indonesia adalah negara hukum. Hal tersebut tersirat dalam penjelasan UUD 1945 sebelum amandemen, bahwa “Indonesia berdasarkan atas hukum atau *rechtsstaat*, tidak berdasarkan kekuasaan belaka atau *machtsstaat*. Menurut Daniel S. Lev, istilah “*rechtsstaat*” dalam Penjelasan UUD 1945 merupakan istilah yang lazim digunakan di negara-negara Eropa Kontinental.⁷ Perumusan negara hukum kemudian ditegaskan lag

⁵ Philipus M Hadjon, *Ide Negara Hukum dalam Sistem Ketatanegaraan RI dalam Kedaulatan Rakyat*, Gaya Media Pratama, Jakarta, hlm. 76.

⁶ Munir Fuady, 2009, *Teori Negara Hukum Modern (Rechtsstaat)*, Refika Aditama, Bandung, hlm. 10.

⁷ Daniel S. Lev, 1990, *Hukum dan Politik di Indonesia*, LP3S, Jakarta, hlm. 384.

i dalam Pasal 1 ayat (3) perubahan ketiga UUD 1945, bahwa “ negara Indonesia adalah negara hukum” .

Bertolak dari konsepsi negara hukum dan prinsip-prinsip yang berlaku di dalamnya, Indonesia sebagai negara hukum sudah seharusnya mengadopsi sistem hukum dan aturan penyelenggaraan negara yang diukur berdasarkan prinsip-prinsip negara hukum. Salah satu prinsip negara hukum adalah persamaan di muka hukum yang mengandung makna bahwa semua warga negara memiliki kedudukan yang sama di muka hukum dan harus diperlakukan sama di muka hukum.⁸ Prinsip persamaan di muka hukum sebagai pilar negara hukum telah digariskan pula dalam Pasal 27 ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 bahwa “segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya” .

2. Teori Negara Kesejahteraan

Indonesia sebagai negara hukum modern bukan dalam arti formal, tetapi sebagai negara hukum dalam arti material. Pengertian semacam ini disebut negara kesejahteraan (*welfare state*). Konsep negara kesejahteraan merupakan landasan kedudukan dan fungsi pemerintah (*bestuurs functie*) dalam negara modern.⁹ Negara kesejahteraan mengutamakan kepentingan seluruh rakyat. Pemerintah suatu *welfare state* mendapatkan tugas untuk menyelenggarakan kepentingan umum.

⁸ Padmo wahyono, 1983, *Indonesia Negara Berdasarkan Atas Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 10.

⁹ W. Riawan Tjandra, 2008, *Hukum Administrasi Negara*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta, hlm. 1.

Tujuan utama negara kesejahteraan adalah mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang merata. Negara kesejahteraan dituntut secara aktif dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Perwujudan tersebut dilaksanakan melalui misalnya pengaturan perizinan, penciptaan kebijakan melalui deregulasi di bidang tertentu.

Berdasarkan UUD NRI Tahun 1945, Indonesia termasuk negara yang bertipe *welfare*, dimana fungsi negara adalah:¹⁰

- a. Fungsi pertama tugas keamanan, pertahanan dan ketertiban (*defence, security and protection function*);
- b. Fungsi kedua adalah tugas kesejahteraan. Tugas ini memiliki arti yang sangat luas termasuk *social service* dan *social welfare*;
- c. Fungsi ketiga adalah tugas pendidikan;
- d. Fungsi keempat adalah tugas untuk mewujudkan ketertiban serta kesejahteraan dunia (*world peace and human welfare*).

Prinsip negara kesejahteraan memberi kewenangan kepada pemerintah untuk menyelenggarakan negara demi kesejahteraan rakyatnya. Berdasarkan teori ini dapat diketahui kewenangan negara dalam menyusun peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, kehendak negara untuk memperbaiki kondisi ketenagakerjaan yang dituangkan dalam peraturan daerah sebagai bagian dari hukum publik. Menurut teori – teori yang mengadakan perbedaan antara hukum publik dan hukum privat, dijelaskan bahwa dalam hukum publik, alat-alat yang memerintahkannya dapat memaksakan perintah tersebut, sedangkan dalam bidang huku

¹⁰ Muchsan, 2007, *Sistem Pengawasan terhadap Perbuatan Aparat Pemerintah dan Peradilan Tata Usaha Negara*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 7-8.

m privat, pelaksanaan dari apa yang disepakati tidak dapat dipaksakan oleh pihak yang mengadakan perjanjian.¹¹

Menurut Scholten sebagaimana dikutip oleh Prins, Hukum Administrasi Negara menempatkan administrasi pada posisi lebih tinggi dari masyarakat. Hukum publik memiliki kekuatan memaksa sehingga penerapannya dapat dipaksakan oleh lembaga berwenang, sedangkan hukum privat bersifat mengatur para pihak. Apabila terdapat pertentangan antara hukum publik dan hukum privat maka hukum publik yang memiliki kekuatan memaksa berada pada posisi untuk didahulukan.¹² Teori ini perlu dihadirkan karena Hukum Ketenagakerjaan pada satu sisi kakinya menginjak ranah hukum privat dan satu kaki lain menginjak ranah hukum publik.

3. Teori Tujuan Hukum

Keberadaan hukum tentu memiliki tujuan yang secara ideal ingin dicapai, hal ini seringkali disebut sebagai tujuan hukum. Meski setiap yuris memiliki pandangan yang beragam mengenai tujuan dari keberadaan hukum, secara umum terdapat tiga tujuan hukum yang utama, yakni: keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan.

Pilar pertama tujuan hukum, yakni keadilan tidak memiliki makna yang pasti, namun seringkali disepadankan dengan kepastian, kelayakan, atau persamaan perlakuan.¹³ Soekanto menyebutkan ada dua kutub citra keadilan yang harus melekat p

¹¹ C. S. T. Kansil dan Christine S. T. Kansil, 2000, *Pengantar Ilmu Hukum*, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 149.

¹² W. F. Prins & Kosim Adisapoetra, 1987, *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Pustaka Paramita, Jakarta, hlm. 6.

¹³ Peter A. Angeles, 1981, *Dictionary of Philosophy*, Barnes & Noble Books, New York, hlm. 140.

ada setiap tindakan sebagai tindakan adil. Pertama, *neminem laedere* (jangan merugikan orang lain), yang merupakan sendi *equality*, yang ditujukan kepada umum sebagai asas pergaulan hidup dan kedua, *suum cuique tribuere* (bertindak sebanding) adalah asas *equity* yang diarahkan pada persamaan, apa yang tidak berbeda dan apa yang tidak sama.¹⁴ Poerwadarminta mengartikan keadilan sebagai tidak berat sebelah, sepatutnya, tidak sewenang-wenang dan tidak memihak.¹⁵

Keadilan berasal dari kata “adil”¹⁶ digunakan dalam pengertian empat hal: 1. Keseimbangan atau proporsional; 2. Persamaan dan non diskriminasi; 3. Pemberian hak kepada yang berhak; 4. Pelimpahan wujud berdasarkan tingkat dan kelayakan. Satjipto Rahardjo merumuskan pengertian keadilan sesuai dengan konteks pendekatan yang digunakan.¹⁷

Menurut teori keadilan Aristoteles ada dua macam keadilan yaitu *justitia distributiva* dan *justitia commutativa*.¹⁸ Menurut Aristoteles keadilan dipertimbangkan berdasar bagian ukuran keseimbangan setiap orang, demikian juga dalam memberikan kesamaan kewajiban pada setiap orang.

Menurut the Liang Gie, esensi keadilan mengandung beberapa makna: 1. Hukum. (*law*); 2. Kesahan menurut hukum (*lawfulness*); 3. Sikap tidak memihak (*impartiality*); 4. Persamaan

¹⁴ Soerjono Soekanto dalam Abdul Ghofur Anshori, 2012, *Antologi Hukum Islam*, Program Studi Hukum Islam Program Studi Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, hlm. 26.

¹⁵ Poerwodarminto, 1989, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Pustaka, Jakarta, hlm. 75.

¹⁶ Masdar Farid Mas'udi, 2010, *Syarah Konstitusi UUD 1945 dalam Perspektif Islam*, Alfabeta, Jakarta, hlm. 36-40.

¹⁷ Satjipto Rahardjo, 1996, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.163-164.

¹⁸ Bertens, 1975, Ringkasan Sejarah Filsafat, Kanisius, Yogyakarta, hlm. 29.

dalam perlakuan (*equality of treatment*); 5. Persamaan (*equality*); 6. Kelayakan (*fairness*); 7. Kepantasan (*equity*) dan 8. Kebenaran menurut pertimbangan moral (*righteousness*).¹⁹

Menurut John Rawls, subjek utama keadilan adalah struktur dasar masyarakat, karena di dalamnya berupa institusi-institusi ekonomi, sosial, dan politik yang sangat berpengaruh dalam mendistribusikan nilai-nilai dalam masyarakat.²⁰ Menurut Rawls, terdapat dua syarat terwujudnya keadilan. Pertama, setiap orang harus memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas. Hanya dengan jaminan kebebasan yang sama bagi semua orang maka keadilan akan terwujud. Kedua, ketimpangan ekonomi dan sosial diatur agar keduanya memberikan keuntungan terbesar untuk yang paling tidak diuntungkan dan membuka posisi-posisi bagi semua di bawah kondisi-kondisi persamaan yang *fair*.²¹

Menurut Rawls, prinsip keadilan yang dihasilkan merupakan hasil dari sebuah kesepakatan hipotesis yang dipilih dan disepakati sebagai pedoman kehidupan masyarakat. Kesepakatan itu diharapkan memperhatikan kepentingan semua pihak, bahkan memberi prioritas kepada individu atau anggota masyarakat yang dianggap paling tidak beruntung. Dalam pandangan Rawls, *the different principle* tidak menuntut manfaat yang sama (*equal benefits*) bagi semua orang, melainkan manfaat yang sifatnya timbal balik (*reciprocal advantage*), oleh karenanya agar terjamin suatu aturan main yang objektif, maka keadilan yang

¹⁹ The Liang Gie, 1993, *Keadilan sebagai Landasan bagi Etika Administrasi Pemerintahan dalam Negara Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 43.

²⁰ John Rawls, 1999, *A Theory of Justice*, Revised Edition, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, hlm. 3.

²¹ *Ibid*, hlm. 53.

dapat diterima sebagai *fairness* adalah yang menguntungkan pihak yang paling tidak beruntung dalam sebuah hubungan.²²

Pilar kedua dari tujuan hukum adalah kepastian hukum. Kepastian sendiri memiliki arti ketetapan, sedangkan kepastian hukum memiliki arti perangkat hukum suatu negara yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara, sehingga kepastian hukum itu merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak dapat dijadikan pedoman perilaku bagi semua orang.²³

Kepastian hukum sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam penegakkan hukum, karena merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.²⁴ Berdasarkan aspek kepastian hukum ini juga dapat ditegakkannya hukum yang ada dan diberlakukan, yang menunjukkan adanya konsistensi, ketegasan, bahwa apa yang tertulis bukan sebuah angan-angan, khayalan tetapi kenyataan yang dapat diwujudkan dengan tidak pandang bulu.²⁵

Pilar ketiga dari tujuan hukum yang selanjutnya adalah kemanfaatan. Kemanfaatan seringkali dikaitkan dengan teori utilitarianisme Jeremy Bentham yang pada dasarnya merupakan suatu paham etis-etika yang meyakini bahwa tindakan-tindakan yang dapat dikatakan baik adalah yang berguna, memberikan faedah (manfaat), dan menguntungkan, sedangkan tindakan-tindak

²² *Ibid*, hlm. 62.

²³ Ahmad Muliadi, 2013, Politik Hukum, Akademia Permata, Padang, Hlm. 98.

²⁴ *Ibid*.

²⁵ *Ibid*. Hlm. 99.

an yang tidak baik adalah yang memberikan penderitaan dan kerugian.²⁶

Konsep utilitarianisme yang dilekatkan pada tujuan kemanfaatan hukum identik dengan adagium *'the greatest happiness of the greatest number'*. Berdasarkan konsep ini, maka tujuan dari hukum adalah memberikan kemanfaatan sebesar-besarnya bagi sebanyak mungkin kalangan masyarakat.²⁷

4. Teori Sistem Hukum

Hukum merupakan suatu sistem, berarti hukum merupakan tatanan, merupakan kesatuan yang utuh, yang terdiri dari bagian-bagian atau unsur-unsur yang saling berkaitan erat satu sama lain. Sistem hukum merupakan satu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur yang berinteraksi satu sama lain dan bekerja sama untuk mencapai tujuan kesatuan tersebut. Kesatuan tersebut diterapkan terhadap kompleks unsur-unsur yuridis seperti peraturan hukum, asas hukum dan pengertian hukum.²⁸ Penggunaan teori ini dimaksudkan untuk secara langsung dapat menjernihkan pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan, khususnya Peraturan Daerah Penyelenggaraan Ketenagakerjaan nantinya sehubungan dengan permasalahan yang dikaji.

Lawrence M. Friedman membagi sistem hukum dalam tiga komponen yaitu:²⁹

²⁶ A Mangunhardja, 1999, *Isme-Isme dalam Etika: Dari A sampai Z*, Yogyakarta: Kanisius, Hlm. 231.

²⁷ Endang Pratiwi, Theo Negoro, Hassanain Haykal, 2022, "Teori Utilitarianisme Jeremy Bentham: Tujuan Hukum atau Metode Pengujian Produk Hukum?", *Jurnal Konstitusi*, Volume 19, Nomor 2, Juni 2022, hlm. 270.

²⁸ Sudikno Mertokusumo, 2018, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, Hlm. 122.

²⁹ Lawrence M. Friedman, 1975, *The Legal System: A Social Science Perspective*, Russel Sage Foundation, New York, hlm. 12-16.

- a. Substansi hukum (*substance rule of the law*), didalamnya meliputi seluruh aturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, baik yang hukum materiil maupun formil ;
- b. Struktur hukum (*structure of the law*), meliputi pranata hukum, aparatur hukum, dan sistem penegakan hukum. Struktur hukum erat kaitannya dengan sistem peradilan yang dilaksanakan oleh aparat penegak hukum;
- c. Budaya hukum (*legal culture*) merupakan penekanan dari sisi budaya secara umum, kebiasaan-kebiasan, opini-opini, cara bertindak dan berpikir, yang mengarahkan kekuatan sosial dalam masyarakat.

Tiga komponen tersebut menurut Friedman merupakan ruh yang menggerakkan hukum sebagai suatu sistem sosial yang memiliki karakter dan teknik khusus dalam pengkajiannya.

Menurut Friedman, suatu sistem hukum dalam operasinya merupakan sebuah organisme kompleks dimana struktur (*structure*), substansi (*substance*) dan kultur (*culture*) berinteraksi untuk menjelaskan latar belakang dan efeknya, dimana dari setiap bagiannya diperlukan peranan dari banyak elemen sistem tersebut.³⁰ Perwujudan dari pandangan politik hukum yang kemudian membentuk sistem-sistem hukum tertentu yang pada akhirnya oleh lembaga yang memiliki otoritas dituangkan ke dalam peraturan perundang-undangan seperti peraturan daerah. Pada umumnya, semua peraturan mengekspresikan adanya keputusan kolektif bahwa masyarakat atau unsur yang berkuasa menghendaki agar perilaku mengarah pada tujuan tertentu. Teori sis

³⁰ *Ibid.*

tem hukum dalam naskah akademis ini digunakan untuk menganalisis permasalahan hukum ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta dalam rangka pembuatan peraturan daerah. Teori ini digunakan untuk mengkaji interkoneksi antar aspek proses hukum dan substansi hukum terhadap bekerjanya Peraturan Daerah Kota tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan nantinya.

5. Politik Ketenagakerjaan di Indonesia

Masalah Ketenagakerjaan dalam suatu negara akan berkaitan erat dengan politik ketenagakerjaan dalam negara tersebut. Ari Hernawan menyebutkan bahwa, “Sebagai sebuah produk politik, hukum tidak mungkin netral atau steril dari berbagai pergulatan kepentingan yang saling bertarung di dalamnya, termasuk didalamnya tidak akan lepas dari paradigma pembangunan yang dianut dan diembal oleh negara.”³¹

Dikarenakan sarat dengan pergulatan kepentingan, maka dalam pembuatan setiap produk hukum harus berdasarkan pada filosofi tujuan berdirinya Negara Kesatuan RI, seperti tertuang dalam Pembukaan UUD Negara RI 1945 yang mengamanatkan bahwa, Kemerdekaan adalah hak segala bangsa dan oleh karena itu maka penjajahan di atas dunia harus dihapuskan karena tidak sesuai dengan perikemanusiaan dan perikeadilan. Untuk itu bangsa Indonesia bertekad ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, yang hakikatnya merupakan kewajiban setiap bangsa, untuk itu bangsa Indonesia berpandangan bahwa Hak Asasi Manusia tidak terpisahkan dengan kewajibannya. Begitu juga terkait dengan tujuan politik hukum di Indonesia yaitu, “mewujudkan sua

³¹ Ari Hernawan, 2019, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, UII Press, Yogyakarta, Hlm.12.

tu negara yang dapat melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan untuk ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan Kemerdekaan dan Perdamaian Abadi serta Keadilan Sosial.³²

Setiap manusia dalam kaitan ini adalah Warga Negara Indonesia diberikan hak sejak lahir dan ketika usianya sudah mencapai 18 tahun diberikan hak untuk mendapatkan pekerjaan.³³ Pengertian Hak itu sendiri menurut Sudikno adalah kepentingan yang dilindungi, sedangkan kepentingan adalah tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan untuk dipenuhi oleh hukum dalam melaksanakannya.³⁴

Hak sebagai sebuah kepentingan setiap WNI perlu adanya pembatasan supaya tidak terjadi benturan antara kepentingan yang satu dengan kepentingan yang lainnya, oleh karena itu dalam setiap pemberian hak selalu diimbangi dengan adanya kewajiban. Terdapat satu prinsip yang harus selalu dipegang oleh pembentuk undang-undang dalam setiap membuat regulasi yaitu prinsip *equality before the law*. Prinsip *equality before the law* menurut UUD Negara RI Tahun 1945, adalah suatu mata rantai antara hak dan kewajiban yang harus berfungsi menurut kedudukannya masing-masing. Kesamaan di hadapan hukum berarti setiap warga negara harus diperlakukan adil oleh aparat penegak hukum dan pemerintah. Ditinjau dari hukum tata negara, maka setiap instansi pemerintah terutama aparat penegak huku

³² Lihat dalam Pembukaan UUD Negara RI 1945.

³³ Lihat Pasal 1 angka 26 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁴ Sudikno Mertokusumo, *Op. Cit.*, hlm. 60-61

m, terikat secara konstitusional dengan nilai keadilan yang harus diwujudkan dalam praktek.³⁵

Sebagai sebuah produk hukum yang sarat kepentingan dikarenakan masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang berkaitan dengan hak dasar manusia khususnya WNI, yaitu hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, maka pemerintah harus dapat memberikan perlindungan hukum bagi pihak yang mempunyai kedudukan lemah. Hal tersebut seperti telah tertuang dalam bagian Menimbang huruf d UU Nomor 13 Tahun 2003 bahwa, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

6. Hubungan Industrial di Indonesia

Pasal 1 angka 16 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa :

“Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat diketahui bahwa keberadaan Pancasila dan UUD Negara RI Tahun 1945 dijadi

³⁵ Achi Sudiarti Luhulima, 2006, *Hak Perempuan Dalam Konstitusi Indonesia*, dalam Sulistyowati Irianto (ed), *Perempuan dan Hukum Menuju Hukum yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*, Buku Obor, Jakarta, hlm. 85

ikan sebagai dasar dan pedoman dalam setiap pelaksanaan Hubungan Industrial di Indonesia.

Pelaksanaan Hubungan Industrial di Indonesia, agar dapat tercipta hubungan kerja yang harmonis antara para pelaku usaha dalam proses produksi barang dan atau jasa, dalam hal ini pemerintah, pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh, dan pengusaha, maka masing-masing pihak/pelaku harus dapat melaksanakan fungsinya sebagaimana amanat Pancasila dan UUD Negara RI Tahun 1945, yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Pasal 102 ayat (1), (2) dan (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara t

erbuka, demokratis dan berkeadilan.

Menurut Pasal 103 UU Nomor 13 Tahun 2003, Hubungan Industrial tersebut dapat dilaksanakan melalui sarana:

- a. serikat pekerja/serikat buruh
- b. organisasi pengusaha
- c. lembaga kerjasama bipartit
- d. lembaga kerjasama tripartit
- e. peraturan perusahaan
- f. perjanjian kerja bersama
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industri

Dalam pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya harus sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multi dimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja. Dengan demikian pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.³⁶ Hubungan Industrial di Indonesia memiliki perbedaan dengan Hubungan Industrial di negara lain. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari ciri-cirinya, yang menurut Shamad ciri-ciri Hubungan Industrial di Indonesia ialah:³⁷

1. Mengakui dan menyakini bahwa bekerja bukan sekadar mencari nafkah saja, melainkan juga sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, dan

³⁶ *Ibid.*, hlm. 7

³⁷ *Ibid.*, hlm. 79-80.

gsa dan negara.

2. Menganggap pekerja bukan hanya sekadar faktor produksi belaka, melainkan juga sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.
3. Melihat antara pekerja dan pengusaha bukan mempunyai kepentingan yang bertentangan, melainkan mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.
4. Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan.
5. Adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban untuk kedua belah pihak, atas dasar rasa keadilan dan kepatutan

Hal yang perlu diperhatikan Hubungan Industrial Indonesia adalah seperti tertuang dalam bagian Penjelasan Umum UU Nomor 13 Tahun 2003, bahwa pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

7. Perlindungan Hukum

Salim HS dan Erlies, memberikan pengertian perlindungan itu sebagai upaya atau bentuk pelayanan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum serta hal-hal yang menjadi objek yang dilindungi.³⁸ Satjipto Rahardjo menyebutkan bahwa tujuan dari diberikannya perlindungan hukum dimaksudkan untuk memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada m

³⁸Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 262

asyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.³⁹ Roscoe Pound seperti dikutip oleh Lili Rasyidi membagi kepentingan manusia yang dilindungi hukum menjadi tiga macam, yaitu *public interest* (kepentingan umum), *social interest* (kepentingan masyarakat) dan *privat interest* (kepentingan individual).⁴⁰

Dalam berbagai tulisan di bidang ketenagakerjaan seringkali dijumpai adagium yang berbunyi “pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan.” Adagium ini tampaknya biasa saja, sepertinya tidak mempunyai makna, tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja/buruh dikatakan sebagai tulang punggung karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja/buruh perusahaan tersebut tidak akan bisa jalan, dan tidak akan bisa pula ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional⁴¹.

Menyadari akan perlindungan pekerja/buruh bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja/buruh agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan kerja y

³⁹Satjipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 54

⁴⁰Lili Rasyidi, 1988, *Filsafat Hukum*, Remadja Karya, Bandung, hlm. 228-231

⁴¹Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 85.

ang dalam praktik sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan⁴².

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan. Perlindungan kerja juga dapat dilaksanakan dengan jalan meningkatkan penegakkan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.⁴³

Menurut Sudikno, dalam fungsinya sebagai perlindungan kepentingan manusia, hukum harus mempunyai tujuan. Hukum harus mempunyai sasaran yang hendak dicapai. Adapun tujuan pokok hukum adalah menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, menciptakan ketertiban dan keseimbangan. Dengan tercapainya ketertiban di dalam masyarakat diharapkan kepentingan manusia akan terlindungi.⁴⁴ Terkait dengan perlindungan di bidang ketenagakerjaan, menurut Salim dan Erlies lahirnya atau ditetapkannya UU Nomor 13 Tahun 2003 secara filosofis dimaksudkan untuk melindungi tenaga kerja yang berada pada posisi lemah.

⁴⁵

Sebagai bagian dari masyarakat Internasional dan menindaklanjuti tujuan negara sebagaimana tertuang dalam Pembukaan UUD Negara RI Tahun 1945, pemerintah Indonesia juga telah meratifikasi beberapa Konvensi Internasional. Natalie Kaufman Havener, seorang guru besar dari *University of South Carolina*, membagi konvensi-konvensi Internasional menjadi 3 kategori, yaitu :

⁴² *Ibid.*

⁴³ *Ibid.*, hlm. 86.

⁴⁴ Sudikno Mertokusumo, *Op. cit.*, hlm. 58

⁴⁵ Salim HS dan Erlies, *Op. cit.*, hlm. 58

- a. Konvensi yang bersifat melindungi (*protective convention*)
- b. Konvensi yang bersifat mengoreksi (*corrective convention*)
- c. Konvensi yang bersifat non diskriminatif (*non-discrimination convention*)⁴⁶

Philipus M. Hadjon mengatakan bahwa prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia mengacu pada konsepsi barat sebagai kerangka pikir, namun dengan landasan pijak pada Pancasila. Dengan demikian merupakan prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Dalam memberikan prinsip perlindungan hukum ini Philipus mengacu pada konsep barat sebagai kerangka pikir dikarenakan konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Barat bersumber pada konsep-konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia dan konsep-konsep *rechtsstaat* dan *the rule of law*. Konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia ini memberikan isinya dan konsep *rechtsstaat* dan *the rule of law* menciptakan sarananya, dengan demikian pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia akan subur dalam wadah *rechtsstaat* atau *the rule of law*, tetapi sebaliknya akan gersang di dalam negara-negara diktator atau totaliter, sedangkan dalam merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia, landasan pijaknya adalah Pancasila sebagai dasar ideologi dan dasar falsafah

⁴⁶Muhammad Farid (ed), *Op. cit.*, hlm. ix-xi

egara.⁴⁷ Dikaitkan dengan bentuk dari perlindungan hukum itu sendiri, menurut Philipus perlindungan dibedakan menjadi 2 macam, yaitu perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif.⁴⁸ Perlindungan hukum yang preventif yaitu perlindungan sebelum terjadinya kejadian, sedangkan perlindungan hukum yang represif yaitu perlindungan hukum setelah terjadinya kejadian.

8. Teori Desentralisasi dan Otonomi Daerah

Desentralisasi menggambarkan pengalihan tugas operasional ke pemerintahan lokal, dan desentralisasi menunjukkan pendelegasian atau devolusi kewenangan pembuatan keputusan kepada pemerintah yang tingkatannya lebih rendah. Dengan demikian desentralisasi merupakan wahana dalam rangka memampukan masyarakat daerah/lokal. Konsep desentralisasi yang dikembangkan dalam hukum positif Indonesia memperlihatkan arahnya kepada konsep penyerahan wewenang pemerintahan dari/oleh eksekutif tingkat pusat kepada daerah otonom. Desentralisasi dibatasi pada lingkup wewenang pemerintahan yang menjadi kompetensi eksekutif.

Dilihat dari aspek pemberian wewenang, maka desentralisasi akan memberikan wewenang kepada pemerintah daerah untuk melaksanakan atau menangani urusan-urusan pemerintahan tertentu sebagai urusan rumah tangga sendiri. Desentralisasi merupakan pelaksanaan dari konsep adanya pemerintahan yang bersifat otonom yaitu kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas daerah tertentu, yang berwenang mengatur dan mengurus ke

⁴⁷Phillipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 20

⁴⁸*Ibid.*, hlm. 2

pentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Menurut Alexander Abe, desentralisasi memiliki segi positif yaitu *pertama*, bagi pemerintah pusat, desentralisasi menjadi jalan yang mengurangi beban pusat. *Kedua*, program atau rencana pembangunan yang hendak diwujudkan akan lebih realistis, lebih mengenal dan lebih dekat dengan kebutuhan lokal, artinya peluang terjadinya pemborosan, kesia-siaan atau ketidaktepatan, dalam merumuskan program pembangunan bisa diperkecil. *Ketiga*, memberikan kesempatan bagi daerah untuk belajar mengurus rumah tangganya sendiri dengan demikian belajar bisa menangkap dan merumuskan aspirasi masyarakat setempat. *Keempat*, dengan adanya pemberian kewenangan, maka berarti akan membuka peluang bagi keterlibatan rakyat dalam mengontrol jalannya pemerintahan. Hal ini akan menjadi proses belajar yang baik bagi masyarakat, sehingga pengertian dan keterampilan masyarakat bisa bertambah.⁴⁹

Desentralisasi dalam otonomi menyangkut sekaligus substansi urusan pemerintahan dan tata cara menyelenggarakan urusan pemerintahan tersebut. Cara menentukan suatu urusan pemerintahan apakah merupakan urusan pemerintah pusat atau daerah, akan menunjukkan atau mencerminkan suatu bentuk otonomi yang dijalankan, apakah otonomi terbatas, atau otonomi luas.

Menurut Bagir Manan suatu otonomi dapat digolongkan sebagai otonomi terbatas apabila urusan-urusan rumah tangga daerah ditentukan secara kategoris dan pengembangannya diatur

⁴⁹ Alexander Abe, 2001, *Perencanaan Daerah*, Lapera Pustaka Utama, Yogyakarta, hlm. 9.

dengan cara-cara tertentu pula; Sistem supervisi dan pengawasan dilakukan sedemikian rupa sehingga daerah otonom kehilangan kemandirian untuk menentukan secara bebas cara-acara untuk mengatur dan mengurus rumah tangga daerahnya. Otonomi dikatakan otonomi luas biasa bertolak pada prinsip semua urusan pemerintahan pada dasarnya menjadi urusan rumah tangga daerah, kecuali yang ditentukan sebagai urusan pusat.⁵⁰ Menurut Alexander Abe, otonomi akan menjadi jalan baru untuk memperkuat rakyat dan mendekatkan rakyat dari cita-cita perbaikan perikehidupan, namun demikian tidak secara otomatis kebijakan otonomi akan menciptakan *good governance*.⁵¹

Kebijakan otonomi daerah bisa bermakna dan menjadi motor bagi pembaharuan yang lebih mendasar, apabila memenuhi dua syarat utama, yaitu syarat internal dan syarat eksternal.⁵² Apa yang disebut syarat internal tidak lain dari syarat yang harus disiapkan oleh daerah dan masyarakat sendiri, yaitu kesiapan masyarakat, kesiapan perangkat daerah, kesiapan mesin pembangunan, juga diperlukan adanya situasi (suasana) kondusif yang mendukung proses implementasi otonomi daerah, kesiapan otonomi itu sendiri. Otonomi daerah hanya bisa sebagai peralihan kewenangan birokratisasi eksekutif bila tidak diikuti dengan proses yang memperlihatkan bergeraknya demokrasi.

Syarat eksternal yakni suatu kondisi yang memungkinkan bekerjanya proses otonomi di daerah. Eksternal yang dimaksud

⁵⁰ Bagir Manan, 2001, *Menyongsong Fajar Otonomi Daerah*, PSH Fakultas Hukum UII, Yogyakarta, hlm. 37.

⁵¹ Alexander Abe, *Op. Cit.*, hlm. 9.

⁵² *Ibid*, hlm 9.

meliputi pemerintahan pusat dan daerah-daerah yang lain. Pemerintah pusat harus bersungguh-sungguh menjalankan proses otonomi daerah, dan tidak hanya menjadikannya sebagai siasat mundur untuk keperluan sentralisasi kembali.

Secara teoritis dalam pelaksanaan otonomi daerah, terdapat sendi-sendi sebagai pilar penyangga otonomi, yaitu: (1) *Sharing of power* (pembagian kewenangan), (2) *Distribution of income* (pembagian pendapatan) dan (3) *Empowering* (pemberdayaan/kemandirian) pemerintah daerah, dengan hipotesis, semakin kuat sendi-sendi tersebut, semakin kuat pelaksanaan otonomi daerah.⁵³

Kepada daerah-daerah ini, yang kemudian disebut Daerah Otonom, oleh pemerintah pusat diberikan wewenang yang luas untuk mengurus rumah tangganya sendiri, terkecuali wewenang yang menurut peraturan perundangan menjadi wewenang pemerintah pusat. Pelimpahan wewenang sebagaimana tersebut di atas di satu sisi dapat memacu proses demokrasi, transparansi dan pendistribusian kekuasaan berdasar kompetensi, tetapi di sisi lain otonomi daerah bisa melahirkan eksklusivisme daerah atau struktur kekuasaan monolitik yang hanya memberikan hak istimewa kepada kelompok elit bahkan boleh jadi menghidupkan kembali feodalisme di daerah. Apabila hal ini terjadi maka otonomi masih belum mampu menciptakan situasi kondusif bagi proses demokratisasi.⁵⁴

⁵³ Muchsan, 2004, *Kajian Yuridis Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999*, Penyunting Edy Suandi Hamid dan Sobirin Malian, UII Press, Yogyakarta, hlm. 158.

⁵⁴ Sunyoto Usman, 2004, *Otonomi Daerah, Desentralisasi dan Demokratisasi*, Penyunting Edy Suandi Hamid dan Sobirin Malian, UII Press, Yogyakarta, Hlm. 111.

B. Kajian Empiris

1. Perencanaan Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil penelusuran, Pemerintah Kota Yogyakarta dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi, belum memiliki Perencanaan Tenaga Kerja. Berdasarkan rencana strategi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta tahun 2023–2026 menargetkan tersusunnya perencanaan tenaga kerja makro.⁵⁵

Berdasarkan Pasal 1 angka 7 Undang–Undang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa “Perencanaan tenaga kerja (PTK) adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program. Perencanaan tenaga kerja berdasarkan Pasal 7 ayat (2) dibagi menjadi perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja, perencanaan tenaga kerja makro terdiri atas lingkup kewilayahan dan lingkup sektoral. PTK makro lingkup kewilayahan yang meliputi PTK Nasional, PTK Provinsi, dan PTK Kabupaten/Kota. PTK makro lingkup sektoral meliputi PTK sektor dan sub sektor nasional, PTK sektor dan Sub sektor provinsi; dan PTK sektor dan sub sektor kabupaten/kota.⁵⁶

⁵⁵ <https://dinsosnakertrans.jogjakota.go.id/assets/instansi/dinsosnakertrans/files/narasi-renstra-dinsosnakertrans-2023-2026-6836.pdf>

⁵⁶ Pasal 11 ayat (3) dan ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja

Berdasarkan PP tersebut Pemerintah Kabupaten/Kota bertanggung jawab atas penyusunan PTK makro lingkup wilayah kabupaten/kota dan PTK makro lingkup Sektor dan Sub Sektor Kabupaten/Kota.⁵⁷ Berdasarkan Pasal 12 ayat (4) PP tersebut, pemerintah kabupaten/kota dapat membentuk tim dalam penyusunan PTK Makro tersebut. Ketentuan lebih lanjut mengenai pedoman pembentukan tim diatur dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per. 16/MEN/XI/2010. Dengan demikian, Pemerintah Kota Yogyakarta dapat menyusun PTK sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Renstra 2023–2026 berdasarkan peraturan daerah ini.

2. Pelatihan dan Produktivitas Kerja

Salah satu isu strategis ketenagakerjaan berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022, Dinas Sosial, Tenaga Kerja, Transmigrasi Kota Yogyakarta yaitu pengembangan pelatihan bagi pencari kerja sesuai dengan kebutuhan wirasaha dan kebutuhan pasar. Hal ini untuk meningkatkan minat pencari kerja dalam mengikuti pelatihan. Permasalahan tersebut juga dipicu oleh isu strategis lainnya, yaitu meningkatnya pengangguran akibat dampak pandemi Covid-19 yang menyebabkan banyak pekerja yang dirumahkan. Kedua permasalahan tersebut juga merupakan permasalahan yang sama yang dihadapi oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi pada tahun 2021. Pandemi Covid-19 yang terjadi pada semester pertama di tahun 2020, melanda Indonesia secara luas, tak terkecuali Kota Yog

⁵⁷ Pasal 12 ayat (1) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja

yakarta. Pandemi ini masih berdampak pada kehidupan sosial e konomi masyarakat hingga saat ini.

Salah satu cara meningkatkan kompetensi dari tenaga ke rja yaitu dengan mengikuti pelatihan kerja. Berdasarkan Pera turan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indones ia Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Siste m Pelatihan Kerja Nasional di Daerah, Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan , serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disip lin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan kea hlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Yogyakarta dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Tra nsmigrasi sudah cukup banyak. Tercatat pada tahun 2022 terda pat sekitar 12 jenis pelatihan keterampilan yang dilaksanaka n. Kepala Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta menyampaikan bahwa kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil , produktif dan sesuai standar kompetensi industri/perusahaa n semakin meningkat. Terlebih adanya perkembangan teknologi industri yang pesat yang berdampak pada kesenjangan antara k ebutuhan tenaga kerja dan kompetensi yang dimiliki tenaga ke rja.⁵⁸

Pelatihan kerja yang dilaksanakan meliputi, pelatihan satpam, pelatihan stir mobil dan SIM A, pelatihan tata rias

⁵⁸ Adminwarta, 2022, *Tahun 2022 Pemkot Yogya Buka 12 Jenis Pelatihan*, "Warta " , <https://warta.jogjakota.go.id/detail/index/18790>, diakses 13 Septembe r 2023

kecantikan, pelatihan menjahit dasar, pelatihan menjahit terampil, pelatihan komputer, pelatihan barista, pelatihan *Event Organizer*, pelatihan sosial media *marketing*, pelatihan membatik, pelatihan cake & pastry, dan pelatihan web program.⁵⁹ Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan yang dilaksanakan sebagian besar adalah pelatihan dalam sektor informal. Pelaksanaan pelatihan bertujuan untuk mengurangi angka pengangguran, di mana tingkat angka pengangguran di kota Yogyakarta menempati peringkat tertinggi yaitu sebesar 9,16% pada tahun 2020, hanya turun 0,03% menjadi 9,13% pada tahun 2021⁶⁰ dan pada tahun 2022 menurun menjadi 7,18%.⁶¹

Penduduk yang bekerja di Kota Yogyakarta sebanyak 238.202 jiwa atau sebesar 65,31 persen, dan Pengangguran Terbuka sebanyak 23.923 jiwa atau sebesar 6,56 persen. Sedangkan jumlah penduduk Bukan Angkatan Kerja terdiri dari Penduduk berskolah sebanyak 37.529 jiwa atau 10,29 persen, mengurus rumah tangga sebanyak 50.136 jiwa atau 13,75 persen, dan lainnya sebanyak 14.958 jiwa atau 4,10 persen. Pengangguran terbuka didominasi oleh Laki-laki, sedangkan Perempuan banyak mendominasi mengurus rumah tangga.⁶² Selama rentang tahun 2017–2021, angka partisipasi angkatan kerja Kota Yogyakarta menunjuk

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ Budiani, S.R., Rumboirusi, W.C. and Ismya, H.M., 2022. Kondisi Ketenagakerjaan dan Sektor Unggulan selama Pandemi Covid-19 di Provinsi DI Yogyakarta. *Media Komunikasi Geografi*, 23(2), hlm. 221. pp.217–226.

⁶¹ Dinsosnakertrans, 2022, *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada tahun 2022*, “LKIP”, <https://dinsosnakertrans.jogjakota.go.id/download/hit/10744/lkip-2022-10744.pdf>, hlm . 42

⁶² Desy Ratnaningrum dan Maulia Darmastuti, 2021, *Analisis Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta Tahun 2021*, <https://dinkominfosan.jogjakota.go.id/download/hit/10651/analisis-ketenagakerjaan-kota-yogyakarta-tahun-2021-10651.pdf>, hlm. 52, Diakses 13 September 2023

kan peningkatan dengan pertumbuhan rata-rata sebesar 0,73 persen per tahun.⁶³ Berdasarkan data di atas target jumlah tenaga kerja yang dilatih, masih sangat jauh dari angka pengangguran terbuka yang ada. Pada tahun 2022 hanya ada sekitar 260 orang tenaga kerja yang mengikuti pelatihan.⁶⁴

Pelatihan kerja seharusnya dilaksanakan berdasarkan kebutuhan pasar atau kebutuhan lapangan pekerjaan dan berkesinambungan. Apabila hal ini tidak segera diatasi maka akan berdampak pada tingginya angka pengangguran terbuka. Hal ini dapat terjadi karena minimnya jumlah peserta dari pelatihan kerja yang mengikuti pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh pemerintah.

Daya saing juga berpengaruh terhadap investasi yang akan masuk ke Kota Yogyakarta. Pengusaha/Perusahaan cenderung mempekerjakan tenaga kerja yang siap kerja atau setidaknya mempunyai kompetensi dasar yang dibutuhkan. Salah satu cara mengatasi pengangguran adalah dengan mengedepankan sektor usaha unggulan yang dimiliki oleh Kota Yogyakarta. Sektor unggulan menjadi bagian penting dalam perekonomian daerah karena memiliki kriteria sektor unggulan seperti laju pertumbuhan ekonomi yang tinggi, penyerapan tenaga kerja yang relatif besar dan kemampuan menciptakan nilai tambah yang tinggi.⁶⁵

Pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan sebaiknya tidak hanya terkait pelatihan yang bersifat dasar tetapi juga dapat berupa pelatihan yang bersifat keahlian yang memerlukan sertifikasi. Pelatihan keahlian ini juga dilanjutkan dengan pr

⁶³ *Ibid*, hlm. 50

⁶⁴ Adminwarta, *Loc. Cit*

⁶⁵ Budiani, S.R., Rumboirusi, W.C. and Ismya, H.M., *Op. Cit.*, hlm. 219.

oses sertifikasi. Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi menunjukkan keinginan untuk mengembangkan, meningkatkan, dan menyusun pelatihan yang dapat mengakomodasi jenis dan pola pelatihan sesuai dengan revolusi industri 4.0, reorientasi, revitalisasi, dan *rebranding* kelembagaan pelatihan vokasi dan produktivitas berbasis *demand-driven*, salah satu langkah konkretnya adalah dengan adanya sistem informasi pelatihan yang dapat diakses melalui <https://pelatihan.jogjakota.go.id>.

3. Penempatan, Perluasan Kerja, Penggunaan TKA

Penempatan dan perluasan kerja merupakan salah satu bidang hukum ketenagakerjaan yang krusial sebelum terjadinya hubungan kerja. Menurut Pasal 32 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003, penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.

Pada tataran ideal, penempatan tenaga kerja harusnya disesuaikan dengan keahlian pencari kerja. Yang dimaksud dengan keahlian sendiri adalah kesanggupan dan kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini karena tiap-tiap pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu. Yang dimaksud sebagai keterampilan disini adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Keterampilan ini sendiri tentu saja diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.⁶⁶

⁶⁶ R. Joni Bambang, 2012, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 144.

Pasal 33 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa penempatan tenaga kerja terdiri dari: a) Penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan b) Penempatan tenaga kerja di luar negeri. Kedua jenis penempatan ini menjadi tanggung jawab Pemerintah dan Pemerintah Daerah. Prinsip pelaksanaan penempatan kerja berdasarkan Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi. Yang dimaksudkan dengan terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja.

Perluasan kesempatan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.⁶⁷ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja Pasal 2 menyebutkan bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan perluasan kesempatan kerja di setiap sektor sesuai dengan kewenangan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk memperluas kesempatan kerja adalah dengan adanya pelayanan informasi pasar kerja. Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta telah memiliki info lowongan pekerjaan secara online. Info lowongan pekerjaan *online* ini pada dasarnya sangat membantu para pencari kerja dalam mencari lowongan pekerjaan.

Pemanfaatan bursa kerja *online* ini belumlah optimal, hal ini terjadi karena masih terdapat keterbatasan lowongan p

⁶⁷ Lihat Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja.

ekerjaan yang diumumkan dan masih terbatas juga jumlah pencari kerja yang memanfaatkan bursa kerja online tersebut. Per September 2023, berdasarkan data pada halaman info lowongan pekerjaan Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta hanya terdapat 15 lowongan pekerjaan dan 31 orang pencari kerja, sedangkan perusahaan terdaftar yang menggunakan fasilitas tersebut hanya 59 perusahaan⁶⁸ dari 15.454 perusahaan yang terdapat di Kota Yogyakarta.⁶⁹ Dengan demikian perlu dilakukan optimalisasi layanan informasi lowongan kerja yang dimiliki oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

Permasalahannya di lapangan, baik program penempatan maupun perluasan kesempatan kerja di Kota Yogyakarta adalah, fokus dari penempatan tenaga kerja masih pada jenis usaha padat karya dan pemberdayaan tenaga kerja mandiri. Kelemahan kedua jenis usaha tersebut adalah keberlanjutan pekerjaan atau hanya bersifat sementara.⁷⁰ Perluasan kesempatan bekerja seharusnya juga memperhatikan keberlanjutan dari pekerjaan tersebut, bukan semata-mata mengejar angka keterserapan kerja belaka. Akibatnya kondisi ini pun akan bersifat sementara.

Permasalahan lain terkait penempatan dan perluasan kesempatan kerja di Kota Yogyakarta adalah belum adanya akses khusus kesempatan kerja bagi kelompok minoritas.⁷¹ Berdasarkan

⁶⁸ Dinsosnakertrans, September 2023, "Data Statistik informasi lowongan kerja", *Loker*, <https://tenagakerja.jogjakota.go.id/loker>, diakses September 14, 2023

⁶⁹ Bappeda DI Yogyakarta, 2023, "Potensi Industri", *data dasar*, https://bappeda.jogjapro.go.id/dataku/data_dasar/index/307-potensi-industri, diakses September 14, 2023

⁷⁰ Laporan Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja Tahun 2023, data dari Dinsosnaker Kota Yogyakarta.

⁷¹ Saran dan Masukan Tertulis dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

n data Laporan Perusahaan yang ada di Kota Yogyakarta, hanya terdapat 12 orang penyandang disabilitas dengan jenis kelamin laki-laki yang dipekerjakan. Perusahaan yang mempekerjakan hanya terdapat 10 perusahaan dari sekitar 500 perusahaan yang melapor, dan jenis perjanjian kerja dari pekerja penyandang disabilitas tersebut adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pekerja penyandang disabilitas perempuan terdapat sekitar 15 orang dengan jenis perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Kesemua pekerja tersebut dipekerjakan oleh 7 perusahaan dari 500 perusahaan yang melapor kepada Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Pekerja penyandang disabilitas yang dipekerjakan dengan perjanjian kerja waktu tertentu terdapat 22 orang dengan jenis kelamin perempuan yang dipekerjakan oleh 3 perusahaan dari 500 perusahaan yang ada di Kota Yogyakarta.⁷²

Untuk tenaga kerja penyandang disabilitas misalnya, telah terdapat akses khusus yang diupayakan oleh pemerintah Kota Yogyakarta. Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada tahun 2022 telah menghadirkan unit layanan disabilitas yang diberi nama Rumah Layanan Disabilitas. Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, Maryustion Tonang, mengatakan prinsip Rumah Layanan Disabilitas ini adalah bentuk fasilitasi Pemkot Yogyakarta kepada penyandang disabilitas yang terintegrasi. Rumah Layanan Disabilitas Kota Yogyakarta pada tahap awal memberikan pelayanan pada aspek sosial dan ketenagakerjaan.⁷³

⁷² Laporan Perusahaan, Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta tahun 2022

⁷³ <https://warta.jogjakota.go.id/detail/index/24703>

Pasal 55 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas secara jelas menyebutkan bahwa Pemerintah Daerah wajib memiliki Unit Layanan Disabilitas pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan. Salah satu tugas Unit Layanan Disabilitas berdasarkan Pasal 55 ayat (2) huruf b adalah memberikan informasi kepada Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan perusahaan swasta mengenai proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas. Kewajiban untuk membentuk Unit Layanan Disabilitas pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan ini juga telah diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan. Peraturan Pemerintah ini memperjelas beberapa tugas penting Unit Layanan Disabilitas beberapa diantaranya adalah tugas terkait penempatan dan perluasan kesempatan kerja antara lain:

- a. identifikasi bidang pekerjaan dan peluang usaha yang dapat dilakukan Penyandang Disabilitas;⁷⁴
- b. diseminasi atau sosialisasi bagi pemberi kerja dalam melaksanakan proses rekrutmen tenaga kerja Penyandang Disabilitas baik melalui jalur rekrutmen umum yang bersifat inklusif maupun jalur rekrutmen khusus;⁷⁵
- c. Pemberian informasi kepada pemerintah, pemerintah daerah, dan perusahaan swasta mengenai proses rekrutmen, p

⁷⁴ Pasal 9 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan

⁷⁵ Pasal 9 huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan

enerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas dilaksanakan secara periodik paling singkat 6 (enam) bulan sekali;⁷⁶

- d. Pendampingan kepada tenaga kerja Penyandang Disabilitas yang dilaksanakan dalam bentuk: asesmen minat, bakat, kemampuan, dan akomodasi yang layak yang diperlukan; komunikasi awal dengan pemberi kerja terutama pada fase awal penempatan kerja; pengembangan jejaring kewirausahaan; dan pendampingan lain sesuai dengan ragam Penyandang Disabilitas.⁷⁷

Menurut Suroto, tujuan pemanfaatan tenaga kerja hanya dapat diwujudkan apabila dua unsur pendukungnya terpenuhi, yakni: 1). Tersedia kesempatan kerja yang produktif dan memberikan imbalan yang layak. Kesempatan kerja ini diberikan kepada semua yang membutuhkannya. 2). Tersedia tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan semangat kerja yang tinggi.⁷⁸ Program-program penempatan maupun perluasan tenaga kerja seharusnya dapat menjadi media penghubung antara kedua unsur tersebut.

Lebih lanjut, Suroto menjelaskan bahwa untuk mewujudkan tujuan optimalisasi penggunaan tenaga kerja dan kesempatan kerja, harus ada keterkaitan fungsional antara kebijakan kes-

⁷⁶ Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan

⁷⁷ Pasal 11 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan

⁷⁸ Suroto, 1992, Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, hlm. 63.

empatan kerja dan kebijakan tenaga kerja.⁷⁹ Menurut Bayu Prakoso yang pernah melakukan penelitian terhadap kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam perluasan kesempatan di Yogyakarta, membuat kebijakan kesempatann kerja yang ditujukan kepada semua sektor harus menjadi komitmen Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Sedangkan kebijakan tenaga kerja harus dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang memenuhi syarat, serta memelihara suasana kerja yang sehat, tentram, dan harmonis.⁸⁰

Ketentuan penggunaan tenaga kerja asing dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut PP Nomor 34 Tahun 2021) terdapat perubahan yang cukup signifikan, salah satunya adalah kewenangan dari pemerintah daerah. Misalnya ketentuan mengenai Izin Menggunakan Tenaga kerja Asing (IMTA), ketentuan ini sejak diberlakukannya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing telah dihapuskan. Pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing cukup mengajukan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) sebagaimana ketentuan PP Nomor 34 Tahun 2021. Perubahan lain yang cukup signifikan adalah proses penggunaan tenaga kerja asing pada saat ini telah dilaksanakan secara terintegrasi melalui pelayanan *online* satu pintu. Peraturan pelaksana dari PP Nomor 34 Tahun 2021 juga telah ada yaitu, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021

⁷⁹ *Ibid.*

⁸⁰ Bayu Prakoso, 2006, Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Perluasan Kesempatan Kerja di Yogyakarta, *Jurnal Populasi*, 17(1).

tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Penggunaan tenaga kerja asing di Kota Yogyakarta relatif banyak. Berdasarkan data Laporan Perusahaan tahun 2022, terdapat lebih dari 300 pekerja asing berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan penelusuran, pekerja asing terbanyak dipekerjakan pada sektor jasa perbankan (terdapat 1 bank BUMN), sebanyak 175 orang, urutan selanjutnya terdapat 107 dan 37 pekerja asing yang dipekerjakan pada sektor jasa kebersihan (2 perusahaan), secara keseluruhan terdapat 11 perusahaan dari 500 perusahaan, yang mempekerjakan pekerja asing di Kota Yogyakarta. Pekerja asing perempuan yang dipekerjakan di Kota Yogyakarta relatif sedikit, hanya terdapat 10 orang pekerja asing yang dipekerjakan di 6 perusahaan dari 500 perusahaan di Kota Yogyakarta. Berdasarkan data di atas, walaupun secara jumlah relatif cukup tinggi akan tetapi belum semua perusahaan memanfaatkan jasa dari pekerja asing.

4. Pengawasan dan Pembinaan

Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan fungsi perlindungan hukum bagi pemberi kerja dan pekerja/buruh. Pengawasan Ketenagakerjaan berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Unit Pengawasan Ketenagakerjaan berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 berada di setiap tingkatan pemerintahan yaitu pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. Pemerintah tahun 2014 mengundangkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah oleh Undang-Unda

ng Nomor 9 Tahun 2015, Undang-undang ini mengubah urusan pengawasan ketenagakerjaan yang awalnya berada di setiap tingkatan pemerintahan berubah menjadi urusan pemerintah pusat dan provinsi.

Perubahan ini berimplikasi terhadap terpusatnya unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Perubahan lainnya adalah terkait pembagian wilayah pengawasan ketenagakerjaan, apabila dulu didasarkan pada wilayah kabupaten/kota tetapi sekarang semua pengawas mengawasi semua wilayah kabupaten/kota yang pembagiannya berdasarkan kecamatan.⁸¹

Kendala dihadapi dalam penyelenggaraan pengawasan di Daerah Istimewa Yogyakarta berupa kendala yang bersifat internal dan kendala yang bersifat eksternal. Kendala yang bersifat internal misalnya terkait kompetensi masing-masing dari pegawai pengawasan yang tidak sama. Untuk mengatasi hal tersebut dapat melakukan pelatihan terhadap pegawai pengawas. Tetapi, untuk saat ini pelatihan terhadap pegawai pengawas juga jarang dilakukan karena keterbatasan dana yang dimiliki. Kondisi yang terjadi yaitu, pelaksanaan pelatihan dilakukan tidak dilaksanakan secara periodik melainkan tergantung pada anggaran.⁸²

Kendala eksternal yaitu terbatasnya jumlah pegawai pengawas Ketenagakerjaan. Hal tersebut menyebabkan beban kerja pengawas ketenagakerjaan yang tinggi, ditambah lagi pegawai pengawas tidak hanya melakukan pengawasan tetapi juga harus

⁸¹ Susilo Andi Darma, 2017, Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan di Daerah Istimewa Yogyakarta pasca diundangkan Undang-Undang Pemerintahan Daerah, Penelitian Dosen Master, Unit Riset dan Publikasi FH UGM, Yogyakarta.

⁸² *Ibid*

melakukan tindak lanjut terkait pengawasan, serta tugas lain yang diberikan oleh pimpinan. Sehingga dalam menyelenggarakan pengawasan dan untuk mengatasi masalah tersebut maka pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan skala prioritas. Misalnya pengawasan dilakukan terhadap perusahaan yang banyak mengalami masalah, bagi perusahaan yang tidak banyak masalah tetap akan diperiksa tetapi tidak menjadi prioritas. Misalnya terkait beban kerja yang tinggi yaitu terkait pengawasan norma K3, pegawai pengawas tidak hanya mengawasi norma K3 tetapi juga apabila terjadi klaim terkait kecelakaan kerja, maka pegawai pengawas juga yang melakukan pemeriksaan dan menghitung serta membuat surat pemerintah pembayaran kepada BPJS Ketenagakerjaan.⁸³

Pegawai pengawas juga terkadang dibebani pekerjaan administrasi dan keuangan atau juga terlibat dalam suatu tim lintas instansi terkait tugas-tugas tertentu. Misalnya salah satu pegawai pengawas ketenagakerjaan DIY menjadi anggota tim dalam kajian buruh rumahan pada Biro Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan Sekretariat Daerah Provinsi DIY. Terkait kendala adanya tugas tambahan tersebut, pegawai pengawas ketenagakerjaan di Daerah Istimewa Yogyakarta diatasi dengan cara mengatur waktu agar semua tugas tersebut dapat diselesaikan walaupun terkadang juga pegawai pengawas hampir tidak dapat mengerjakan semua tugas tambahan tersebut.⁸⁴

Permasalahan lain yang timbul terhadap penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan adalah terkait kelembagaan dari unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Dengan terpusatnya uni

⁸³ *Ibid*

⁸⁴ *Ibid*

t pengawasan ketenagakerjaan pada pemerintah provinsi dapat berdampak pada unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Di Daerah Istimewa Yogyakarta, berdasarkan hasil penelitian, unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berada pada Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan di bawah Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2015 tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta. Padahal harapan Kementerian Ketenagakerjaan, unit kerja pengawasan ketenagakerjaan merupakan unit tersendiri.⁸⁵ Dengan demikian, instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan pada tingkat kabupaten/kota tidak memiliki fungsi pengawasan.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, dilaksanakan dengan berdasarkan beberapa kegiatan meliputi, pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan penyidikan. Hal tersebut berdasarkan Pasal 9 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Pembinaan dilaksanakan untuk meningkatkan kepatuhan pemberi kerja dan pekerja/buruh terhadap norma ketenagakerjaan. Pembinaan dapat dilakukan melalui kegiatan penasehatan teknis, sosialisasi, pelatihan, temu konsultasi, diskusi dan pendampingan.

Kegiatan pengawasan selanjutnya adalah pemeriksaan baik itu pemeriksaan pertama, pemeriksaan berkala, pemeriksaan khusus, maupun pemeriksaan ulang. Kegiatan pengawasan lainnya adalah pengujian, baik itu pengujian terhadap norma kerja

⁸⁵ *Ibid*

dan norma K3. Kegiatan pengawasan terakhir adalah penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan. Penyidikan dilaksanakan dalam rangka untuk menentukan ada atau tidaknya tindak pidana terhadap suatu peristiwa.

Dari keempat kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan, hanya kegiatan pembinaan yang dapat dilakukan oleh mediator pada hubungan industrial. Hal ini tertera dalam ketentuan Pasal 4 Peraturan Menteri Negara Penda yagunaan Aparatur Negara Nomor PER/06/M.PAN/4/2009 tentang J abatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kre ditnya. Dengan demikian, ketiga fungsi lainnya tetap berada pada fungsi pengawas ketenagakerjaan.

Sebagaimana telah dijelaskan, bahwa kedudukan dari pengawasan ketenagakerjaan hanya berada pada tingkat provinsi dan peranannya tidak dapat tergantikan. Berdasarkan hal tersebut maka daerah kabupaten/kota tidak memiliki fungsi pengawasan, akan tetapi dapat digantikan dengan fungsi pembinaan dari mediator pada hubungan industrial.

Langkah lain yang dapat dilakukan adalah mempererat hubungan antara pemerintah provinsi dengan kabupaten/kota melalui koordinasi antara kelembagaan provinsi dengan kelembagaan di kabupaten/kota. Salah satu fungsi dari pengawasan adalah melaksanakan koordinasi tingkat nasional maupun tingkat provinsi. Hal ini sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.02/MEN/I/2011 tentang Pembinaan dan Koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan. Koordinasi adalah usaha penyesuaian bagian-bagian yang berbeda, agar kegiatan dari pada bagian-bagian itu selesai pada waktunya, sehingga masing-masing dapat memberikan sumban

gan usahanya secara maksimal, agar memperoleh hasil secara keseluruhan (M, Nurmaeta, and Hardi 2013). Berdasarkan hal tersebut, sudah seharusnya Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi D.I.Yogyakarta dapat melaksanakan koordinasi bersama dan melibatkan dinas teknis lain yang berhubungan dengan fungsi ketenagakerjaan agar fungsi pengawasan tetap dapat dilaksanakan secara maksimal.

5. Hubungan Industrial

Hubungan industrial menurut Pasal 1 angka 16 UU Nomor 13 Tahun 2003 didefinisikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Istilah hubungan industrial memiliki makna lebih luas jika dibandingkan dengan hubungan perburuhan atau hubungan ketenagakerjaan karena mencakup aspek yang lebih luas dari sekedar hubungan antara pengusaha dan pekerja, namun juga mencakup aspek sosial budaya, psikologi ekonomi, politik hukum dan hankamnas.⁸⁶

Menurut Abdul Khakim, hubungan industrial di Indonesia memiliki perbedaan dengan yang ada di negara lain, karena memiliki ciri-ciri khusus, yakni:

- a. mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manus

⁸⁶ Sentanoe Kertonegoro, 1999, Hubungan Industrial: Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, hlm. 14.

ia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan Negara;

- b. menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat; dan
- c. melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk memajukan perusahaan.⁸⁷

Secara umum, dapat dikatakan bahwa hubungan industrial adalah ruh utama dari peraturan-peraturan terkait dengan hukum ketenagakerjaan. Karena secara filosofis, aturan hukum ketenagakerjaan mulai dari undang-undang hingga peraturan di bawahnya harus mencerminkan hubungan industrial Pancasila.

Hubungan Industrial Pancasila mengharapkan hubungan yang harmonis antara para pihak yang terlibat dalam hubungan industrial. Menurut Asri Wijayanti, hal ini hanya dapat terwujud jika didukung dengan beberapa sarana, antara lain: a) serikat pekerja/serikat buruh; b) organisasi pengusaha; c) lembaga kerjasama bipartit (LKS Bipartit); d) lembaga kerjasama tripartit (LKS Tripartit); e) Peraturan Perusahaan; f) Perjanjian Kerja Bersama (PKB); g) Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan h) Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁸⁸

Selama lima tahun terakhir (2018–2022) struktur perekonomian Kota Yogyakarta didominasi oleh 5 (lima) kategori lapangan usaha, diantaranya: Penyediaan Akomodasi dan Makan Min

⁸⁷ Abdul Khakim, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 50.

⁸⁸ Asri Wijayanti, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 84.

um; Industri Pengolahan; Informasi dan Komunikasi; Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib serta Jasa Pendidikan.⁸⁹ Lapangan Usaha penyediaan Akomodasi dan Makan Minum menunjukkan kinerja yang semakin membaik pada tahun 2022. Peningkatan kunjungan wisatawan dan kegiatan ekonomi lainnya pada tahun 2022 turut meningkatkan nilai tambah sektor ini. Aktivitas yang mengungkit pertumbuhan lapangan usaha Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum utamanya dari kegiatan usaha restoran dan penyediaan makan minum.⁹⁰ Data perusahaan dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta juga menunjukkan *trend* yang sama. Dari 552 perusahaan yang tercatat pada Data Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, 127 perusahaan diantaranya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan/penyediaan akomodasi.⁹¹

Secara rinci permasalahan-permasalahan empiris yang berkaitan erat dengan hubungan industrial dan jaminan sosial di Kota Yogyakarta antara lain:

a. Peraturan Perusahaan

Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan. Kewajiba

⁸⁹ Produk Domestik Regional Bruto Kota Yogyakarta Menurut Lapangan Usaha (2018–2022)

⁹⁰ Produk Domestik Regional Bruto Kota Yogyakarta Menurut Lapangan Usaha (2018–2022)

⁹¹ Data Perusahaan Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, Tahun 2023

n ini gugur bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.

Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya harus memuat:

- 1) Hak dan kewajiban pengusaha;
- 2) Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- 3) Syarat kerja;
- 4) Tata tertib perusahaan;
- 5) Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan; dan
- 6) hal-hal yang merupakan pengaturan lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan.

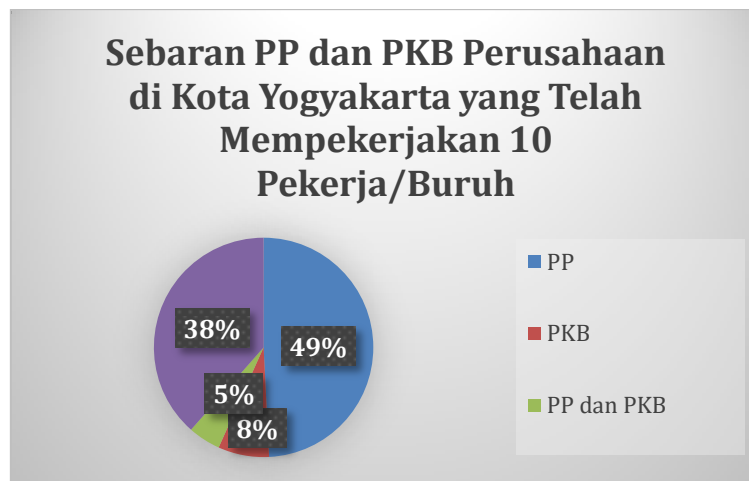
Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Peraturan Perusahaan yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal perusahaan memiliki cabang maka peraturan perusahaan induk berlaku di semua cabang perusahaan, serta dapat dibuat peraturan perusahaan turunan yang berlaku di masing-masing cabang perusahaan. Namun jika beberapa perusahaan tergabung dalam satu grup dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka masing-masing perusahaan membuat Peraturan Perusahaan sendiri-sendiri.

Masa berlaku Peraturan Perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbarui setelah habis masa berlakunya. Peraturan Perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan data Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, dari 439 perusahaan yang m

emiliki pekerja/buruh lebih dari 10 orang, terdapat 202 perusahaan yang tidak memiliki Peraturan Perusahaan. Dari 202 perusahaan yang tidak memiliki Peraturan Perusahaan tersebut, hanya 33 perusahaan yang tercatat memiliki Perjanjian Kerja Bersama. Dapat disimpulkan bahwa dari 439 perusahaan yang mempekerjakan 10 pekerja/buruh atau lebih, terdapat 169 perusahaan yang tidak memiliki peraturan tertulis tingkat perusahaan baik itu dalam bentuk Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama.

Diagram 1: Sebaran PP dan PKB di Kota Yogyakarta



Sumber: diolah dari Data Laporan Perusahaan, Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, 2023

Kondisi empiris ini menunjukkan perlunya penguatan pengaturan terkait kewajiban bagi Pengusaha yang mempekerjakan 10 pekerja/buruh atau lebih untuk membuat suatu Peraturan Perusahaan. Kewajiban ini hanya dapat dikecualikan dalam hal perusahaan telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 108 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 bahwa kewajiban ba

gi pengusaha yang telah mempekerjakan pekerja/buruh s ekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang untuk membuat Per aturan Perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang t elah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.

Dalam rangka mendorong kepatuhan perusahaan untuk membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana diamanatkan o leh peraturan perundang-undangan, Rancangan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta perlu menjabarkan lebih lanjut Pasal 109 UU Nomor 13 Tahun 2003 jo Pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Ta ta Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersa ma terkait “Pembuatan Peraturan Perusahaan merupakan kewajiban dan tanggung jawab pengusaha” . Dalam Rancan gan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta nantinya perlu ad anya penegasan makna “kewajiban pengusaha” dan “tan ggung jawab pengusaha” .

Memaknai “kewajiban pengusaha” maka perlu adany a konsekuensi hukum manakala kewajiban tersebut tidak terpenuhi. Berdasarkan Bab IV Ketenagakerjaan Undang-U ndang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan P emerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 t entang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Nomor 6 T ahun 2023), pelanggaran terhadap ketentuan terkait kew ajiban pembuatan Peraturan Perusahaan bagi pengusaha y ang telah mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 pekerja/ buruh adalah sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.0 00.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.0 00.000,00 (lima puluh juta rupiah). Sanksi ini dapat d

dicantumkan dalam pasal mengenai Sanksi pada Rancangan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta.

Memaknai “tanggung jawab” pengusaha maka perlu elaborasi lebih lanjut. Mendasarkan pada kondisi empiris, maka perlu diatur ketentuan terkait batas/tenggat waktu yang disediakan kepada pengusaha untuk membuat dan mengajukan pengesahan peraturan perusahaan pada saat perusahaan telah memiliki pekerja 10 orang atau lebih. Hal ini tidak hanya berlaku untuk perpanjangan Peraturan Perusahaan namun juga untuk pengajuan baru.

b. Perjanjian Kerja Bersama

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

Perundingan PKB hanya dapat dilakukan apabila di suatu perusahaan telah terdapat serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan Data Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, dari 439 perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 pekerja, hanya 42 perusahaan yang memiliki Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Meskipun sudah ada Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam perusahaan, dari 42 perusaha

an tersebut masih terdapat 7 perusahaan yang tercatat belum memiliki Perjanjian Kerja Bersama.

Perjanjian Kerja Bersama pasca disahkannya UU Nomor 6 Tahun 2023 memiliki fungsi yang lebih strategis, mengingat beberapa perubahan ketentuan pada cipta kerja yang dikembalikan pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Dibandingkan dengan Peraturan Perusahaan yang bersifat sepihak dari pengusaha, Perjanjian Kerja Bersama lebih merepresentasikan keinginan pekerja karena merupakan hasil dari perundingan. Namun, Perjanjian Kerja Bersama hanya dapat dirundingkan jika sudah terdapat serikat pekerja/serikat buruh dalam perusahaan. Oleh karena itu, untuk mendorong adanya Perjanjian Kerja Bersama pada perusahaan-perusahaan di Kota Yogyakarta perlu didahului dengan mendorong tumbuhnya serikat pekerja/serikat buruh.

Salah satu upaya untuk mendorong serikat pekerja/serikat buruh di Kota Yogyakarta yang telah dilakukan oleh Pemerintah Kota Yogyakarta adalah Verifikasi Serikat Pekerja. Tujuan verifikasi ini adalah untuk memperoleh data anggota Serikat Pekerja secara lengkap dan akurat, yang nantinya menjadi dasar perhitungan keterwakilan dalam lembaga hubungan industrial di Kota Yogyakarta, dengan harapan iklim kondusif ketenagakerjaan tetap terjaga.⁹² Pada kegiatan verifikasi terakhir pada Agustus 2023 disebutkan bahwa tercatat ada 165 Serikat

⁹² Portal Berita Pemerintah Kota Yogyakarta, “Hubungan Industrial Harmonis Ciptakan Iklim Pekerja Kondusif di Kota Yoga” .

Pekerja/Buruh dari sekitar 1.700 Perusahaan dan 24.000 Pekerja.⁹³

c. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja merupakan dasar dari hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Undang-Undang Ketenagakerjaan membagi bentuk perjanjian kerja menjadi dua yakni tertulis dan lisan.⁹⁴ Perjanjian kerja lisan hanya dapat dimungkinkan bagi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) wajib dibuat secara tertulis.⁹⁵ Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP Nomor 35 Tahun 2021), PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan. PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur beberapa ketentuan baru terkait PKWT yang berbeda dari ketentuan sebelumnya, antara lain ketentuan terkait jangka waktu maksimal, hak atas uang kompensasi, dan lain sebagainya. Ketentuan-ketentuan baru ini tidak perlu dicantumkan ulang pada Peraturan Daerah Kota Yogyakarta. Namun, pengaturan yang sifatnya menambahkan atau memerinci tetap diperlukan.

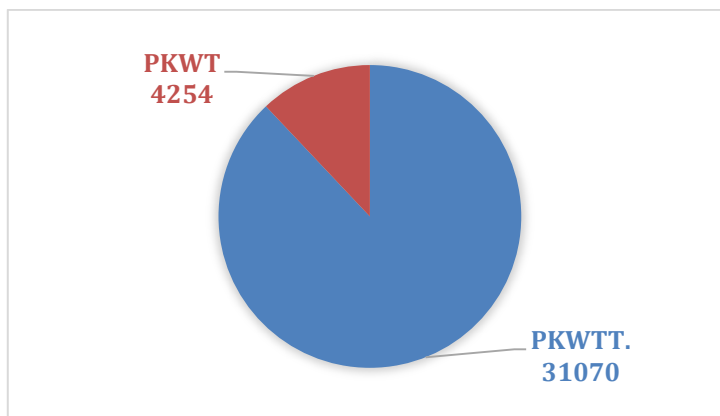
Perbandingan jumlah PKWTT dan PKWT di Kota Yogyakarta berdasarkan Data Dinas Sosial Tenaga Kerja dan adalah sebagai berikut:

Diagram 2. Jumlah Pekerja/Buruh dengan PKWT dan PKWTT

⁹³ *Ibid*

⁹⁴ Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

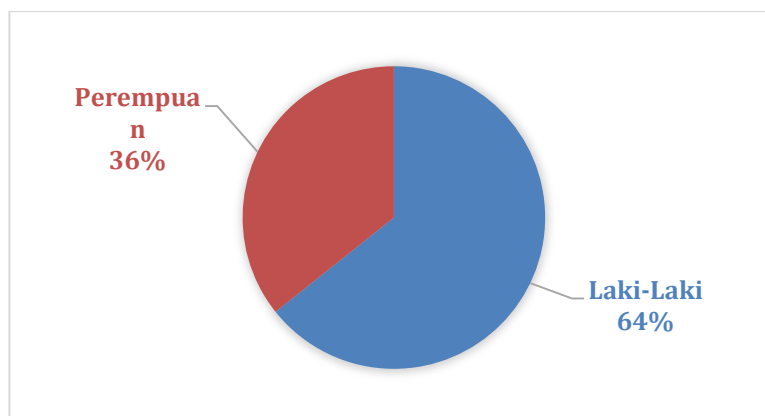
⁹⁵ Pasal 57 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023



Sumber: diolah dari Data Laporan Perusahaan, Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, 2023

Jumlah Pekerja PKWT di Kota Yogyakarta berdasarkan Data Dinas Sosial Dinas Sosial Tenaga Kerja Tahun 2023 adalah sebanyak 2.735 pekerja PKWT laki-laki dan 1.519 pekerja perempuan. Melalui bagan di bawah ini maka tampak perbedaan jumlah pekerja/buruh PKWT laki-laki dengan perempuan yang cukup signifikan sebagai berikut:

Diagram 3. Sebaran Jenis Kelamin Pekerja PKWT



Sumber: diolah dari Data Laporan Perusahaan, Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, 2023

Permasalahan lain terkait perjanjian kerja di Kota Yogyakarta adalah terkait pencatatan PKWT. Berdasarkan Data Dinas Sosial Tenaga Kerja Tahun 2021, jumlah P

KWT yang sudah dicatatkan ke Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Yogyakarta adalah sejumlah 883 perjanjian dengan pembagian 419 pekerja/buruh laki-laki dan 464 pekerja/buruh perempuan.⁹⁶

Berdasarkan penjelasan Pasal 59 ayat (1) Bab IV Ketenagakerjaan UU No. 6 Tahun 2023 dijelaskan bahwa PKWT dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, PKWT harus dicatatkan oleh Pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT. Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT. Baik pada UU No. 6 Tahun 2023 maupun PP No. 35 Tahun 2021, tidak mengatur konsekuensi hukum atas pelanggaran ketentuan terkait pencatatan PKWT ini. Artinya meskipun diwajibkan namun tidak ada sanksi yang dapat dijatuhkan jika pengusaha tidak mencatatkan PKWT ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat. Oleh karena itu dalam Rancangan Peraturan Daerah nantinya sangat penting untuk memuat aturan sanksi bagi perusahaan yang tidak mencatatkan PKWT ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat.

⁹⁶ Profil Tahun 2021 Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Hal ini sangat penting untuk mendukung salah satu fungsi strategis dari pencatatan PKWT yakni untuk memastikan setiap jenis pekerjaan yang diperjanjikan adalah untuk jenis-jenis pekerjaan yang menurut peraturan perundang-undangan diperbolehkan dibuat dengan PKWT.

Isu lain terkait PKWT adalah terkait hak-hak yang timbul dalam hal hubungan kerja berakhir sebelum jangka waktu yang ditetapkan oleh PKWT. Pasal 61 A UU Nomor 6 Tahun 2023 jo 17 PP Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa dalam hal salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja/buruh. Berdasarkan ketentuan tersebut maka apapun alasan dari pengakhiran hubungan kerja PKWT, pihak pengusaha adalah pihak yang akan menanggung uang kompensasi tersebut, termasuk jika alasan berakhirnya hubungan kerja tersebut adalah pengunduran diri. Namun yang perlu diingat adalah Pasal 62 UU Nomor 13 Tahun 2003 bukan termasuk pasal yang diubah atau dihapus oleh UU Nomor 6 Tahun 2023. Pasal 62 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang masih berlaku dan mengikat berbunyi sebagai berikut:

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan memb

ayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja” .

Mendasarkan pada ketentuan di atas, maka dalam hal PKWT berakhir karena pihak pekerja/buruh yang mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu yang ditetapkan, maka pekerja/buruh tetap wajib membayar ganti rugi kepada perusahaan sebesar upah sampai batas waktu berakhir sesuai jangka waktu perjanjian.

2 (dua) ketentuan di atas berlaku dan mengikat secara hukum bagi pekerja dan pengusaha. Dapat disimpulkan bahwa dalam hal PKWT berakhir sebelum jangka waktu yang ditetapkan, maka baik uang kompensasi sebagaimana diatur dalam Pasal 61A UU Nomor 6 Tahun 2023 jo 17 PP Nomor 35 Tahun 2021 dan uang ganti rugi sebagaimana diatur dalam Pasal 62 UU Nomor 6 Tahun 2023 wajib untuk dipenuhi. Penyesuaian ketentuan dalam Peraturan Daerah Kota Yogyakarta tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan nantinya perlu untuk mengatur secara tegas ketentuan ini dalam 1 pasal yang sama dan menjadi bagian tidak terpisahkan dari ketentuan terkait PKWT lainnya.

d. Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Berdasarkan Data Perusahaan pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, jumlah perusahaan alih daya/perusahaan penyedia jasa pekerja di Kota Yogyakarta tercatat sejumlah 12 (dua belas) perusahaan. Untuk tetap menjamin hak-hak pekerja/buruh alih daya, maka ketentuan dalam Peraturan Daerah Kota Yogya

karta tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan nantinya perlu disesuaikan hingga dapat memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh alih daya.

Bab IV Ketenagakerjaan UU Nomor 6 Tahun 2023 telah menggantikan Pasal 64 UU No.13 Tahun 2003 sehingga berbunyi sebagai berikut:

- 1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.
- 2) Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Berbeda dengan ketentuan yang berlaku sebelumnya, pasca disahkannya UU Nomor 6 Tahun 2023 dan PP Nomor 35 Tahun 2021, alih daya tidak lagi dibatasi hanya untuk jenis pekerjaan dan sektor pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Alih daya tidak lagi dikhususkan untuk pekerjaan yang bersifat kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Tanggung jawab lebih besar diberikan kepada perusahaan alih daya dalam hubungannya dengan pekerja. Pelindungan pekerja, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dalam praktik di lapangan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya (pasal 18 ayat 3 PP Nomor 35 Tahun 2021). Selain itu, apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya selama masih ada pekerjaan y

ang dilakukan pekerja, maka perusahaan alih daya tetap mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja janya (pasal 18 ayat 4 PP Nomor 35 Tahun 2021).⁹⁷

e. Pekerja Penyandang Disabilitas

Kota Yogyakarta telah memiliki Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pemajuan, Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Peraturan Daerah tersebut juga telah memuat hak-hak khusus terkait pekerjaan bagi pekerja penyandang disabilitas. Per tahun 2020, jumlah Penyandang Disabilitas di Kota Yogyakarta adalah sebanyak 2.340 jiwa.⁹⁸

Berdasarkan Pasal 53 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas disebutkan bahwa:

- (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Berdasarkan Data Laporan Perusahaan pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2023, dari 552 perusahaan hanya terdapat 17 perusahaan di Kota Yogyakarta yang melaporkan telah mempeker

⁹⁷ Wongkaren, Samudra, Indrayanti, Azhari, Muhyiddin, "Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih Daya" Jurnal Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

⁹⁸ Badan Pusat Statistik, "Kota Yogyakarta dalam Angka", 2023.

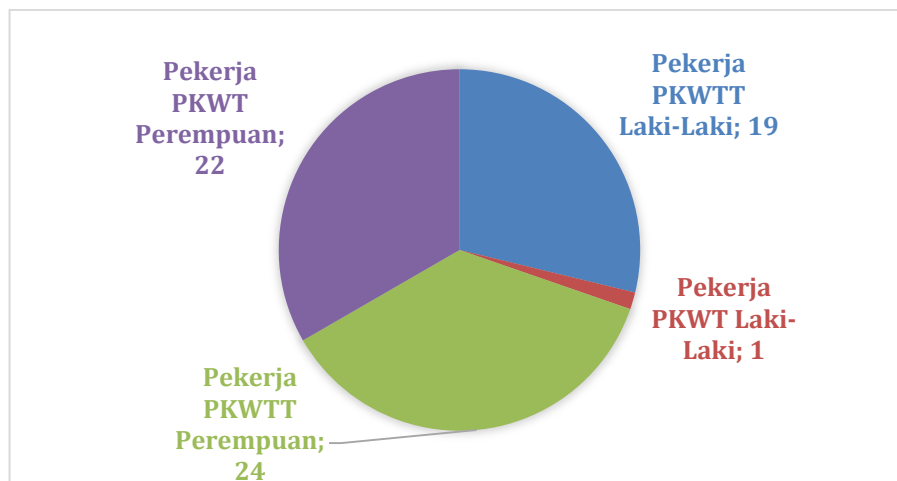
jakan penyandang disabilitas.⁹⁹ Namun perusahaan-perusahaan tersebut juga belum memenuhi ketentuan minimum jumlah pekerja penyandang disabilitas sebagaimana diamanatkan oleh pasal di atas. Misalnya salah satu perusahaan yang bergerak di penyediaan makan dan minum di Kota Yogyakarta yang memiliki 161 pekerja/buruh, hanya 1 pekerja penyandang disabilitas yang telah dipekerjakan, sehingga kurang dari 1%. Contoh lain pada salah satu perusahaan di Gondokusuman, Kota Yogyakarta yang memiliki total 392 pekerja/buruh namun hanya mempekerjakan 6 pekerja penyandang disabilitas.¹⁰⁰

Kondisi empiris Kota Yogyakarta menunjukkan belum maksimalnya penyerapan tenaga kerja penyandang disabilitas. Berdasarkan data Laporan Perusahaan pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta tercatat jumlah pekerja di Kota Yogyakarta adalah sejumlah 35.668 orang dan hanya 66 orang diantaranya merupakan pekerja penyandang disabilitas.

Diagram 4. Pekerja Penyandang Disabilitas beserta Jenis Perjanjian Kerjanya

⁹⁹ Data Laporan Perusahaan Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, Tahun 2023

¹⁰⁰ Data Laporan Perusahaan Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, Tahun 2023



Sumber: diolah dari Data Laporan Perusahaan, Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, 2023

Oleh karena itu Peraturan Daerah Kota Yogyakarta tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan nantinya perlu memuat mengenai perlindungan terhadap hak-hak pekerja penyandang disabilitas terutama mengenai penegasan kewajiban perusahaan untuk memenuhi ketentuan jumlah minimum pekerja penyandang disabilitas pada perusahaan.

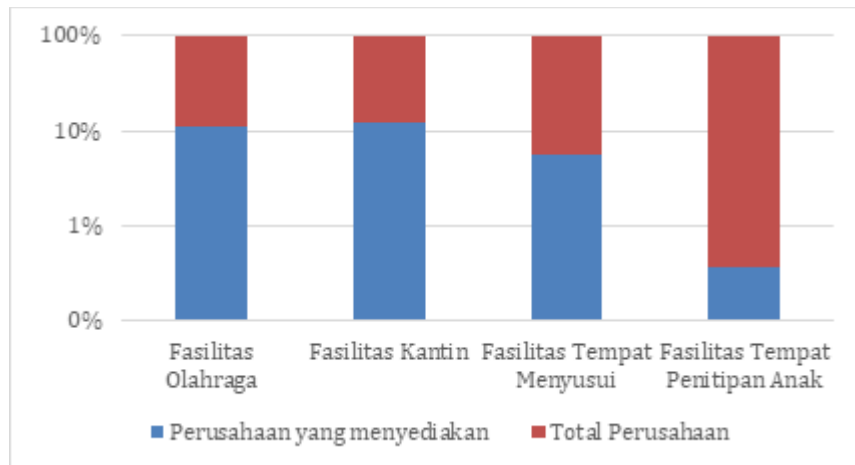
f. Fasilitas Kesejahteraan dan Kesempatan Ibadah

Fasilitas kesejahteraan, mengacu pada ketentuan dalam peraturan daerah eksisting yakni Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 13 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, meliputi antara lain: tempat olah raga, koperasi karyawan, kantin, tempat penitipan anak dan tempat menyusui. Perusahaan diwajibkan untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan tersebut disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

Berdasarkan data pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta per tahun 2023, fasilitas

itas kesejahteraan pada oleh 552 perusahaan di kota Yogyakarta dapat diuraikan sebagai berikut:

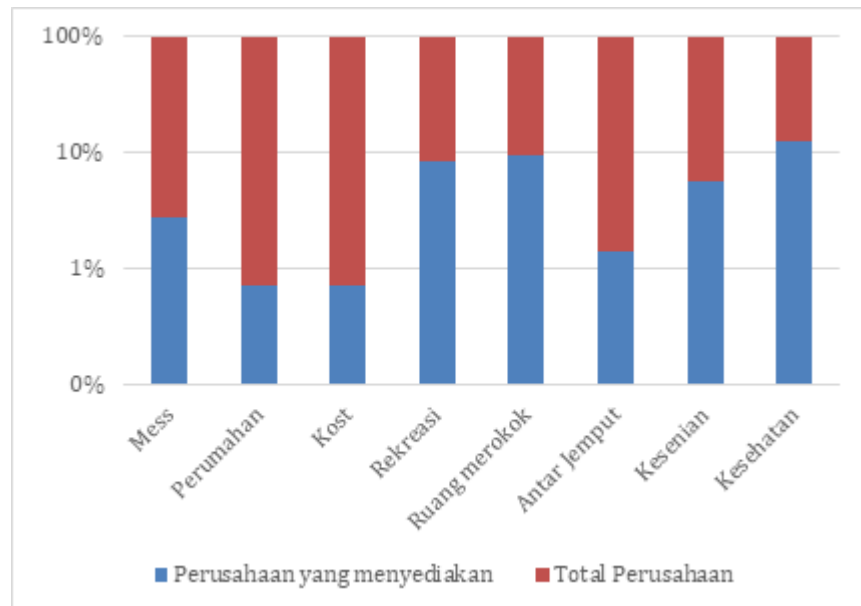
Diagram 5. Presentase Perusahaan yang Menyediakan Fasilitas Kesejahteraan



Sumber: diolah dari Data Laporan Perusahaan, Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, 2023

Fasilitas kesejahteraan yang baik akan berbanding lurus dengan produktivitas pekerja/buruh. Oleh karena itu memastikan adanya penyediaan fasilitas kesejahteraan menjadi penting. Selain fasilitas - fasilitas kesejahteraan di atas, dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh saat ini, maka perlu adanya tambahan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh lainnya yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. Misalnya fasilitas rekreasi, fasilitas ruang merokok, fasilitas antar jemput, fasilitas rumah tinggal, fasilitas kesenian, dan fasilitas kesehatan. Sebagaimana yang selama ini telah didata oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, fasilitas-fasilitas tersebut belum optimal disediakan oleh perusahaan di Kota Yogyakarta sebagai berikut:

Diagram 6. Presentase Perusahaan yang Menyediakan Fasilitas Kesejahteraan



Sumber: diolah dari Data Laporan Perusahaan, Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, 2023

Sama halnya dengan Fasilitas Kesejahteraan, Fasilitas Ibadah juga merupakan fasilitas yang wajib dipenuhi oleh perusahaan sebagaimana diamanatkan oleh Perda eksisting yakni Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 13 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Dari 552 perusahaan yang didata oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada 2023, hanya 154 perusahaan yang memberikan fasilitas ibadah.

g. Pelindungan terhadap Pekerja/Buruh Perempuan

Jumlah Penduduk Kota Yogyakarta pada tahun 2022 sebanyak 378.913 orang, terdiri dari 184.412 orang penduduk laki-laki dan 194.501 orang penduduk perempuan. Sepanjang tahun 2020 hingga 2022, penduduk perempuan le

bih banyak dibanding penduduk laki-laki. Hal ini bisa dilihat dari angka rasio jenis kelaminnya, yaitu pada tahun 2020 adalah 95,01, tahun 2021 adalah 94,91 dan tahun 2022 adalah 94,81.¹⁰¹ Meskipun secara jumlah penduduk perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki, namun Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Kota Yogyakarta pada 2022 berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi penduduk laki-laki lebih besar dibandingkan penduduk perempuan. Tingkat TPAK perempuan 63,72 persen lebih kecil dibandingkan TPAK laki-laki yang mencapai 81,97 persen.

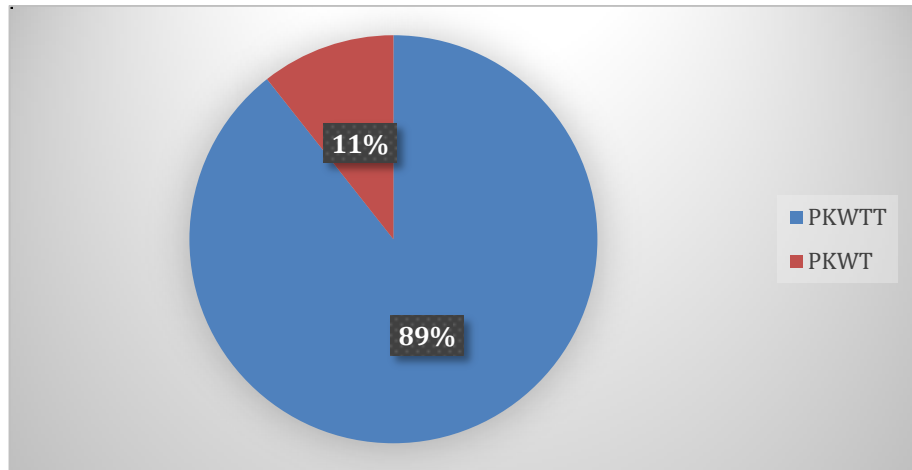
102

Berdasarkan Data Perusahaan pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, jumlah pekerja per tahun 2023 adalah sebanyak 35.324 pekerja/buruh, dengan didominasi oleh pekerja/buruh laki-laki yakni sebanyak 21.046, sedangkan pekerja/buruh perempuan sebanyak 14.278. Pekerja/buruh perempuan di Kota Yogyakarta dapat digambarkan sebagai berikut:

Diagram 7. Presentase Status Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Perempuan Kota Yogyakarta

¹⁰¹ Badan Pusat Statistik, Data Strategis Kota Yogyakarta, 2023

¹⁰² Badan Pusat Statistik, Kota Yogyakarta dalam Angka, 2023



Sumber: diolah dari Data Laporan Perusahaan, Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, 2023

Pekerja/buruh perempuan termasuk pekerja dalam kelompok rentan. Sejumlah pekerja/buruh perempuan di Kota Yogyakarta juga berada dalam kerentanan ganda yakni dalam konteks perempuan penyandang disabilitas. Dari 14.278 pekerja/buruh perempuan, 45 pekerja/buruh adalah perempuan dengan disabilitas. Oleh karena kerentanan pada pekerja/buruh perempuan ini maka perlu beberapa pe-negasan dalam Peraturan Daerah Kota Yogyakarta tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang berpihak pada pelindungan terhadap pekerja/buruh perempuan.

Salah satu persoalan empiris yang terjadi di Kota Yogyakarta adalah masih ditemukannya praktik perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja/buruh perempuan pada program-program BPJS Ketenagakerjaan dengan dalih bahwa pekerja/buruh perempuan telah ditanggung oleh program BPJS suami, dan oleh karena anggapan tersebut pekerja/buruh perempuan dianggap lajang. Praktik ini tentu tidak sesuai dengan ketentuan bahwa setiap perusahaan w

ajib mendaftarkan pekerja/buruh pada program-program B PJS Ketenagakerjaan.

Terkait isu kekerasan seksual di tempat kerja juga perlu diperhatikan dan diakomodasi dalam Peraturan Daerah Kota Yogyakarta tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan nantinya. Pasal 86 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: 1) keselamatan dan kesehatan kerja; 2) moral dan kesusilaan; 3) perlakuan yang sesuai harkat dan martabat manusia serta nilai agama. Walaupun telah ada jaminan ini dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, namun masih tetap diperlukan pengaturan tegas terkait pencegahan dan penanganan pelecehan seksual di tempat kerja.

Pada 29 Mei 2023, Menteri Ketenagakerjaan telah menetapkan Keputusan Menteri Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja (Kepmen Nomor 88 Tahun 2023). Kepmen Nomor 88 Tahun 2023 ini merupakan tindak lanjut dari di sahkannya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual. Oleh karena itu Rancangan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan perlu mengadopsi dari ketentuan Kepmen ini. Pekerja perempuan sebagai pihak yang rentan juga dapat terlindungi dengan ditegaskannya pengacuan Perda kepada Kepmen ini. Walaupun pencegahan dan penanganan kekerasan seksual tentunya bukan hanya untuk pekerja perempuan.

Pemerintah Daerah juga perlu memaksimalkan koordinasi antar instansi untuk mencegah dan menangani pelecehan seksual di tempat kerja. Salah satunya dengan memberikan kewenangan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang perlindungan perempuan dan anak untuk memberikan sosialisasi pencegahan termasuk menyediakan alur pelayanan ketika terjadi kekerasan seksual.

h. Pelindungan (Pengupahan)

Berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023 kebijakan pengupahan meliputi: 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. Dari ketujuh kebijakan pengupahan ini, beberapa diantaranya perlu untuk dimuat di dalam Peraturan Daerah Kota Yogyakarta tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dikarenakan permasalahan-permasalahan empirik yang terjadi di dalamnya.

1) Upah Minimum Kota Yogyakarta

Berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023 jo PP Nomor 36 Tahun 2021, Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota dalam hal hasil penghitungan Upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari Upah minimum provinsi. Penetapan upah minimum kabupaten/kota harus memenuhi syarat tertentu. Syarat tertentu yang telah diatur dalam PP Nomor 36 Tahun 2021 meliputi:

- a) rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi; atau
- b) nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, selalu positif, dan lebih tinggi dari nilai provinsi.

Upah Minimum Kabupaten/Kota harus lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi. Upah Minimum Kota Yogyakarta dari tahun ke tahun selalu lebih tinggi dibandingkan dengan kabupaten-kabupaten lain di provinsi D. I. Yogyakarta.

Tabel 1. UMK/UMP di DIY

Wilayah UMK/UMP	Upah Minimum Kabupaten/Upah Minimum Provinsi di DI Yogyakarta (Rupiah)		
	2021	2022	2023
<u>Kulonprogo</u>	1.770.000	1.904.275	2.050.447
<u>Bantul</u>	1.805.000	1.916.848	2.066.439
<u>Gunungkidul</u>	1.842.460	1.900.000	2.049.266
<u>Sleman</u>	1.903.500	2.001.000	2.159.519
<u>Yogyakarta</u>	2.069.530	2.153.970	2.324.776

Sumber: diolah dari Data Laporan Perusahaan, Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, 2023

Upah Minimum Kota Yogyakarta Tahun 2023 telah ditetapkan oleh Gubernur D. I. Yogyakarta melalui Keputusan Gubernur Nomor 353/KEP/2022 tentang Pen

etapan Upah Minimum Kabupaten/Kota pada tanggal 7 Desember 2022. Pada Rancangan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta tentang penyelenggaraan Ketenagakerjaan nantinya juga diperlukan penegasan bahwa produk hukum dari penetapan Upah Minimum Kota adalah Keputusan Gubernur. Penetapan Upah Minimum Kota melalui Keputusan Gubernur ini juga diperlukan mengingat secara empirik Keputusan Gubernur DI. Yogyakarta terkait upah minimum sudah beberapa kali diajukan gugatan ke PTUN oleh pihak pekerja/buruh.

2) Upah Minimum bagi Pekerja/Buruh pada Usaha Mikro dan Kecil

Dalam pembangunan ekonomi di Indonesia Industri Mikro dan Kecil selalu digambarkan sebagai sektor yang mempunyai peranan penting karena pengalaman sejarah menunjukkan Industri Mikro dan Kecil mampu bertahan terhadap krisis ekonomi yang pernah dialami Indonesia beberapa tahun sebelumnya dan kembali diuji pada era pandemi.¹⁰³ Data UMKM Provinsi D. I. Yogyakarta per April 2023 menunjukkan bahwa jumlah pekerja/buruh pada Usaha Mikro adalah sejumlah 22.812 pekerja/buruh, sedangkan Usaha Kecil adalah sejumlah 1.026 pekerja/buruh. Usaha Mikro didominasi oleh pekerja/buruh laki-laki yakni sebesar 73 persen dibandingkan dengan pekerja perempuan yang sebesar 27 persen. Berbeda dengan jumlah pekerja/buruh pada Usaha Kecil yang 51% adal

¹⁰³ Badan Pusat Statistik, Profil Industri Mikro dan Kecil D. I. Yogyakarta, 2020

ah pekerja/buruh perempuan dan 49% pekerja/buruh laki-laki.¹⁰⁴

Usaha Mikro dan Kecil termasuk usaha yang menjadi tulang punggung perekonomian Kota Yogyakarta.¹⁰⁵ Peningkatan jumlah Usaha Mikro dan Kecil di Kota Yogyakarta juga dapat dilihat dari Data Nomor Induk Berusaha (NIB) yang diterbitkan per Bulan untuk Usaha Mikro Kecil di Kota Yogyakarta yang menunjukkan peningkatan dari 6.396 NIB pada tahun 2021 menjadi 6.634 NIB pada tahun 2022.¹⁰⁶

Berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023 jo PP Nomor 36 Tahun 2021, ketentuan upah minimum dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil. Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan dengan ketentuan:

- a) paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi; dan
- b) nilai Upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.

Ketentuan di atas didasarkan pada niat baik sebagai *affirmative action* bagi Usaha Mikro dan Kecil dan memberikan perlindungan upah bagi pekerja/buruh Usaha Mikro dan Kecil yang sebelumnya tid

¹⁰⁴ Joga Dataku, UMKM D. I. Yogyakarta

¹⁰⁵ Badan Pusat Statistik, Indeks Pembangunan Manusia Kota Yogyakarta, 2022

¹⁰⁶ Badan Pusat Statistik, Kota Yogyakarta dalam Angka, 2023

ak terjangkau perlindungan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003. Sayangnya, ketiadaan kontrol pemerintah dalam penentuan upah pada Usaha Mikro dan Kecil justru menghilangkan esensi jaring pengaman upah minimum itu sendiri. Upah Usaha Mikro dan Kecil diserahkan pada mekanisme kesepakatan pekerja dan pengusaha sehingga tidak akan cukup memberikan perlindungan hukum bagi pekerja, karena fakta mendasar dalam hubungan kerja bahwa ada hubungan yang tidak setara antara pekerja/buruh dan pengusaha. Implikasinya, bisa jadi pengaturan ini justru menghasilkan upah rendah yang merugikan pekerja/buruh pada Usaha Mikro dan Kecil.

Data empiris juga menunjukkan bahwa upah yang diberikan kepada pekerja/buruh Usaha Mikro dan Kecil di Kota Yogyakarta saat ini masih rendah. Berdasarkan Survei Tahunan Industri Mikro dan Kecil di Provinsi D. I. Yogyakarta pada Tahun 2020, sebanyak 67,19 persen Industri Mikro dan Kecil membayar upah pekerja/buruh kurang dari 10 ribu rupiah per pekerja per jam, sebanyak 27,26 persen membayar upah antara 10 ribu hingga 19 ribu, dan hanya 5,55 persen yang membayar upah lebih dari 20 ribu per jam.¹⁰⁷ Kabupaten Sleman merupakan kabupaten dengan jumlah upah terbesar yaitu sekitar 296 milia

¹⁰⁷ Badan Pusat Statistik, Profil Industri Mikro dan Kecil D. I. Yogyakarta, 2020

r rupiah, sedangkan yang terendah adalah Kota Yogyakarta yakni sebesar 48 miliar rupiah.¹⁰⁸

3) Struktur dan Skala Upah

Berdasarkan Penjelasan Pasal 92 ayat (2) UU Nomor 6 Tahun 2023 disebutkan bahwa penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja/buruh serta mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan. Struktur dan Skala Upah saat ini telah diatur secara rinci dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah (Permenaker Nomor 1 Tahun 2017)

Dalam Permenaker Nomor 1 Tahun 2017 telah diatur mengenai kewajiban perusahaan melampirkan Struktur dan Skala Upah pada saat permohonan pengesahan dan pembaruan peraturan perusahaan; atau pada saat pendaftaran, perpanjangan, dan pembaharuan perjanjian kerja bersama. Permenaker Nomor 1 Tahun 2017 juga telah mengatur mengenai mekanismenya secara rinci yakni: 1) struktur dan Skala Upah yang dilampirkan diperlihatkan kepada pejabat yang berwenang pada kementerian atau dinas provinsi atau dinas kabupaten/kota yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan; 2) Setelah diperlihatkan, pejabat yang berwenang mengemb

¹⁰⁸ Badan Pusat Statistik, Profil Industri Mikro dan Kecil D. I. Yogyakarta, 2020

alihkan dokumen Struktur dan Skala Upah kepada pihak perusahaan pada saat itu juga; 3) Pimpinan perusahaan juga melampirkan surat pernyataan telah ditetapkannya struktur dan skala upah di perusahaan; 4) Surat pernyataan tersebut didokumentasikan oleh pejabat yang berwenang sebagai bukti telah dilakukannya penyusunan Struktur dan Skala Upah.

Oleh karena itu diperlukan penegasan dalam Peraturan Daerah Kota Yogyakarta tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan mengenai kewajiban Struktur dan Skala Upah termasuk juga merincikan tugas pemerintah sebagai pihak yang memeriksa Struktur dan Skala Upah. Mekanisme dalam Permenaker Nomor 1 Tahun 2017 dapat diperjelas pengertian “diperlihatkan” serta pengertian dari “didokumentasikan” agar tidak menjadi multitafsir dalam pelaksanaannya.

6. Jaminan Sosial

Jaminan sosial menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. UU Nomor 13 Tahun 2003 juga memberikan aturan terkait jaminan sosial secara tersirat dalam Pasal 99, Pasal 100, dan Pasal 101, yang pada intinya menyebutkan bahwa setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja, untuk meningkatkan kesejahteraan bagi buruh dan keluarganya.

Secara empiris, saat ini pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Pasca UU Nomor 6 Tahun 2023 jenis jaminan sosial tenaga kerja sendiri terdiri dari: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Mengingat betapa krusial jaminan sosial tenaga kerja ini bagi pekerja, menjadi hal yang disayangkan bahwa masih banyak perusahaan di Kota Yogyakarta yang belum mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan. Dari 552 Perusahaan yang tercatat pada Data Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi, terdapat 89 perusahaan atau sekitar 16% yang belum mendaftarkan pekerja/buruhnya pada program jaminan sosial tenaga kerja.

Perlu adanya penegasan terkait kewajiban pendaftaran jaminan sosial tenaga kerja ini juga tidak dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil. Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) yang biasanya bersifat informal berkembang menjadi tulang punggung perekonomian Kota Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari nilai kredit yang dipinjam dari Bank Umum juga sesuai dengan sektor pendukung pertumbuhan ekonomi. Usaha di sektor perdagangan, hotel, restoran pada tahun 2022 jumlah kredit di Bank Umum dan BPR mencapai 3,4 triliun rupiah atau sekitar 59 persen dari keseluruhan kredit UMKM.¹⁰⁹ Meskipun pasca UU Nomor 6 Tahun 2023 dan PP Nomor 36 Tahun 2021 terdapat ke-longgaran terkait upah bagi pekerja/buruh pada Usaha Mikro dan Kecil, program jaminan sosial tenaga kerja tetaplah tidak dibedakan. Artinya pengusaha Usaha Mikro dan Kecil sama

¹⁰⁹ Badan Pusat Statistik Kota Yogyakarta, Indeks Pembangunan Manusia Kota Yogyakarta, 2022

halnya dengan perusahaan lain berkewajiban untuk mendaftarkan pekerja/buruhnya pada program jaminan sosial tenaga kerja.

7. Pelindungan Lainnya (Pekerja Informal)

Meskipun UU Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Nomor Tahun 2023 maupun peraturan pelaksana di bawahnya telah banyak memberikan pengaturan terkait perlindungan dalam hubungan kerja, masih terdapat permasalahan-permasalahan perlindungan kerja yang perlu untuk diselesaikan. Salah satu diantaranya adalah perlindungan hukum serta kerja layak bagi pekerja di luar hubungan kerja standar atau pekerja-pekerja di sektor informal lainnya.

Permasalahan-permasalahan ini bisa disebabkan oleh dua hal: pertama, ketiadaan aturan hukum eksisting, atau kedua, aturan hukum yang ada tidak cukup implementatif. Pekerja dalam hubungan informal nyaris tidak pernah tersentuh perlindungan hukum ketenagakerjaan, dikarenakan hukum ketenagakerjaan eksisting saat ini lebih berperspektif perlindungan pada pekerja formal.

Dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang saat ini berlaku memang tidak dikenal istilah pekerja formal dan pekerja informal. Istilah “informal” muncul pertama kali di Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang memuat mengenai “usaha sektor informal” dan “pekerja sektor informal”. Meskipun undang-undang ini sudah tidak berlaku, namun istilah dan konsep di dalam undang-undang tersebut menarik untuk diadopsi di dalam Peraturan Daerah Kota Yogyakarta tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

aan. Undang-undang ini mengartikan pekerja sektor informal sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan. Sedangkan Usaha sektor informal adalah kegiatan orang perseorangan atau keluarga, atau beberapa orang yang melaksanakan usaha bersama untuk melakukan kegiatan ekonomi atas dasar kepercayaan dan kesepakatan, dan tidak berbadan hukum.

Pada buku Profil Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2021, terdapat definisi mengenai Penduduk yang Bekerja secara Informal. Penduduk yang Bekerja secara Informal didefinisikan sebagai penduduk yang bekerja dengan status pekerjaan utama sebagai berusaha sendiri, berusaha dengan dibantu pekerja tidak tetap, pekerja bebas di pertanian, pekerja bebas di non-pertanian dan pekerja keluarga/pekerja tidak dibayar.¹¹⁰ Pendataan pekerja/buruh informal yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Kota Yogyakarta berdasarkan pada definisi: Penduduk yang bekerja pada kegiatan formal mencakup status berusaha dengan dibantu buruh tetap dan buruh/karyawan/pegawai, sedangkan sisanya masuk dalam kategori kegiatan informal.

Pekerja informal senyatanya ada di lapangan termasuk di wilayah Kota Yogyakarta. Data yang ditemukan yakni data pekerja Informal di Provinsi D. I. Yogyakarta. Jumlah pekerja informal di Provinsi D. I. Yogyakarta selalu menunjukkan jumlah yang lebih besar dibandingkan pekerja formal. Pada Februari 2023 terdapat sebanyak 893,30 ribu orang atau 41,47 persen bekerja pada kegiatan formal, dan sebanyak 1.260,60 rib

¹¹⁰ Buku Profil Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2021

u orang atau 58,53 persen bekerja pada kegiatan informal. Selama setahun terakhir, jumlah pekerja formal mengalami penurunan sebesar 1,22 persen poin dibandingkan Februari 2022. Sedangkan jika dibandingkan Februari 2021, persentase pekerja formal mengalami penurunan sebesar 1,38 persen poin.

Dari jenis-jenis pekerja dalam sektor informal yang ada, setidaknya dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni: 1) pekerja dalam hubungan kerja yaitu pekerja yang memiliki hubungan majikan-pekerja yang jelas (contoh: pekerja paruh waktu, pekerja rumah tangga, pekerja rumahan), 2) pekerja di luar hubungan kerja, yaitu pekerja yang tidak memiliki hubungan majikan-pekerja yang jelas (contoh: buruh gendong, pekerja *gig economy*). Dua kategori ini berimplikasi pada jenis perlindungan yang mungkin untuk diberikan.

Di sisi lain, pekerja informal memberikan sumbangsih yang besar terhadap pembangunan. Penggunaan modal pada sektor informal yang relatif sedikit bila dibandingkan dengan sektor formal serta tersedianya akses pelatihan dan ketrampilan, sektor informal dapat memiliki peran yang besar dalam pengembangan sumber daya manusia. Sektor informal memunculkan permintaan untuk tenaga kerja semiterampil dan tidak terampil. Sektor informal biasanya menggunakan teknologi tepat guna dan menggunakan sumber daya lokal sehingga akan menciptakan efisiensi alokasi sumber daya. Sektor informal dapat memperbaiki distribusi hasil-hasil pembangunan kepada p

penduduk miskin yang biasanya terkait dengan sektor informal

.¹¹¹

Fakta empiris menunjukkan bahwa masih banyak pekerja informal yang rentan karena minimnya perlindungan yang tersedia. Hal ini membuat pekerja informal jatuh pada kondisi kerja yang tidak layak. Misalnya hasil survei tentang kondisi pekerja rumahan yang dilakukan oleh BITRA, Yasanti, TURC dan MWPRI di 29 kabupaten, di 7 provinsi, yang melibatkan 5.300 pekerja rumahan. Hasil survey memperlihatkan kenyataan bahwa pekerja rumahan bekerja 58 jam/ minggu dan berpenghasilan rata-rata Rp. 100.000/ bulan, dimana 96% dari mereka tidak memiliki BPJS Ketenagakerjaan dan 95 % tidak memiliki BPJS Kesehatan. Mereka harus menyediakan peralatan kerja sendiri, dan 97% dari peralatan kerja yang dimiliki, tidak aman. Kondisi ini diperburuk dengan kenyataan bahwa 92% dari pekerja rumahan tidak memiliki kontrak kerja tertulis.¹¹²

Berdasarkan alasan-alasan empirik di atas, maka sudah selayaknya pekerja informal diakui keberadaannya di dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan khususnya di wilayah Kota Yogyakarta. Tidak selesai sampai di pengakuan, melainkan juga perlindungan khusus yang diberikan kepada pekerja informal.

Jenis dan karakter pekerjaan sektor informal sangatlah beragam dan memiliki kebutuhan perlindungan yang berbeda-beda. Terdapat pula jenis-jenis pekerjaan di luar hubungan ke

¹¹¹ “Peran Sektor Informal di Indonesia” <https://ugm.ac.id/id/berita/1756-peran-sektor-informal-di-indonesia>

¹¹² Amron Hamdi, “menggali Permasalahan Kerja Layak bagi Perempuan di Sektor Informal,” <https://www.mampu.or.id/uncategorized/menggali-permasalahan-kerja-layak-bagi-perempuan-di-sektor-informal-di-idf-2019/>”

rja yang memiliki kompleksitasnya tersendiri. Oleh karena itu pelindungannya tidak dapat disederhanakan dengan menyamakan ketentuan yang ada untuk pekerja sektor formal. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta setidaknya dapat mengatur mengenai perlindungan minimum bagi pekerja informal seperti kelayakan upah, kebebasan berorganisasi dan berpendapat, hak atas libur dan cuti, hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, dan hak atas jaminan sosial.

BAB III
EVALUASI DAN ANALISIS
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT

A. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

UU Nomor 13 Tahun 2003 merupakan peraturan perundang-undangan utama yang mengatur terkait hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Namun, isi dari undang-undang ini telah banyak berubah, terutama pasca berlakunya UU Nomor 11 Tahun 2020, kemudian dilanjutkan dengan Perppu Nomor 2 Tahun 2022, hingga saat ini yang berlaku adalah UU Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Perpu 2/2022 menjadi Undang-Undang.

Beberapa bagian dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 yang penting untuk dievaluasi dan dianalisis lebih jauh karena terkait dengan isi Rancangan Peraturan Daerah adalah: 1) Pelatihan kerja; 2) Penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri; 3) Hubungan kerja; 4) Perlindungan pekerja perempuan; 5) Pengupahan; dan 6) Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan.

1. Pelatihan Kerja

Tujuan utama dari pelatihan kerja adalah peningkatan kualitas dan produktivitas. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja dan upaya yang dipergunakan. Siagian menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil suatu pekerjaan pekerja dengan pengorbanan yang dikeluarkannya. Peningkatan produktivitas kerja dapat berpengaruh langsung terhadap standar hidup dalam meningkatkan kesejahteraan

eraan seorang pekerja. Sehingga diharapkan dengan mengikuti pelatihan kerja dapat meningkatkan kualitas pekerja atau pun tenaga kerja.

Pelatihan kerja diatur oleh Bab V tentang Pelatihan Kerja dalam UU Nomor 13 Tahun 2003. Pelatihan kerja diatur dalam Pasal 9 sampai dengan Pasal 30. Perlindungan terhadap Pelatihan Kerja merupakan pengejawantahan dari Hak Asasi manusia mengenai hak mengembangkan diri. Ketentuan Pasal 9 sampai dengan Pasal 30 telah sesuai dengan ketentuan Pasal 12 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 yang mengatur bahwa “Setiap orang berhak atas perlindungan bagi pengembangan pribadinya, untuk memperoleh pendidikan, mencerdaskan dirinya, dan meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa, bertanggung jawab, berakhlak mulia, bahagia, dan sejahtera sesuai dengan hak asasi manusia” .

Berdasarkan ketentuan Pasal 10 UU Nomor 13 Tahun 2003, Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan **kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja**. Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan **program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja**. Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang. Tata cara penetapan standar kompetensi kerja diatur dengan Keputusan Menteri.

Peraturan yang dimaksud diatur dalam **Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2016 tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional**. Peraturan ini merupakan penyempurnaan dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 5 Tahun 2012 tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional. Selain itu, Peraturan ini juga merup

akan amanat Pasal 16 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Ketentuan tersebut mengamanatkan p enetapan norma, standar, prosedur, dan kriteria dalam pelak sanaan urusan pemerintahan.

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan **Pasal 4 Peraturan Menteri tersebut, Inisiasi pengembangan SKKNI berasal dari masyarakat, asosiasi industri, asosiasi profesi, lembaga sertifikasi profesi, lembaga pendidikan vokasi/keterampilan, lembaga pelatihan kerja, instansi teknis dan/atau pemangku kepentingan lainnya.**

Pelatihan kerja dilaksanakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (PP Nomor 31 Tahun 2006). 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. UU Nomor 6 Tahun 2023 mengubah ketentuan Pasal 13 dan Pasal 14 UU Nomor 13 Tahun 2003. Perubahannya sebagai berikut:

UU Nomor 13 Tahun 2003	UU Nomor 6 Tahun 2023
Pasal 13	Pasal 13

<p>1. Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta.</p>	<p>1. Pelatihan kerja diselenggarakan oleh:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah; b. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta; atau c. Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan
<p>2. Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.</p>	<p>2. Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.</p>
<p>3. Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.</p>	<p>3. Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.</p>
	<p>4. Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.</p>
<p>Pasal 14</p>	<p>Pasal 14</p>
<p>1. Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan.</p>	<p>1. Lembaga Pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf b wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah kabupaten/kota.</p>

2. Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau mendaftarkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.	2. Bagi lembaga pelatihan kerja swasta yang terdapat penyertaan modal asing, Perizinan Berusaha dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
3. Lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota	3. Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
4. Ketentuan mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dalam keputusan menteri.	

Berdasarkan kedua ketentuan tersebut maka terdapat beberapa perubahan yang **pertama** pelatihan kerja tidak hanya dilaksanakan oleh Pemerintah atau Pihak Swasta tetapi juga oleh Pihak Perusahaan. **Kedua**, lembaga pelatihan kerja pemerintah dan lembaga pelatihan kerja perusahaan dalam melaksanakan pelatihan kerja, mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota. **Ketiga**, lembaga pelatihan kerja swasta wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah kabupaten/kota, tidak lagi perizinan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota. **Keempat**, lembaga pelatihan kerja swasta yang terdapat penyertaan modal asing wajib memenuhi Perizinan Berusaha

diterbitkan oleh Pemerintah Pusat. Ketentuan mengenai perizinan berusaha ditetapkan kemudian oleh Pemerintah Pusat. Dengan demikian ketentuan-ketentuan mengenai perizinan atau pun pendaftaran lembaga pelatihan kerja dalam PP Nomor 31 Tahun 2006 sebagaimana dimaksud di atas dapat dinyatakan tidak berlaku, serta berdasarkan UU Cipta Kerja tersebut pemerintah daerah harus menunggu pengaturan lebih lanjut mengenai perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja.

Pelatihan kerja sebagaimana disebut bertujuan untuk mengembangkan kompetensi kerja dari tenaga kerja. Peserta pelatihan yang telah menyelesaikan pelatihan berhak memperoleh sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi kerja. Sertifikat kompetensi kerja diberikan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) kepada lulusan pelatihan dan/atau tenaga kerja berpengalaman setelah lulus uji kompetensi. BNSP dapat memberikan lisensi kepada lembaga sertifikasi profesi yang memenuhi syarat akreditasi untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.

Pemerintah daerah bertanggung jawab terhadap pelaksanaan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di daerahnya sesuai dengan tugas dan wewenang penyelenggara otonomi daerah di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 21 PP Nomor 31 Tahun 2006 tersebut maka pemerintah daerah diberikan wewenang untuk melaksanakan sistem pelatihan kerja nasional di daerah.

Sistem pelatihan kerja nasional di daerah diatur berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah. Peraturan Menteri ini mengatur pelaksanaan

Sislatkernas di daerah yang berkaitan dengan standarisasi kompetensi kerja, pelaksanaan pelatihan kerja, pembinaan LPK, sertifikasi kompetensi kerja, pendanaan pelatihan kerja, dan koordinasi pelaksanaan Sislatkernas.

Berdasarkan latar belakang peraturan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) Indonesia, antara lain dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan kerja sebagaimana diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Sisdiknas. Pada prinsipnya kedua undang-undang tersebut mengamatkan peningkatan kualitas SDM dilaksanakan melalui suatu proses yang sistematis dan komprehensif untuk menghasilkan SDM yang kompeten. Peningkatan kualitas SDM, baik melalui pendidikan maupun pelatihan kerja dilaksanakan dalam rangka menyiapkan SDM yang memiliki daya saing. Berdasarkan hal tersebut sudah sewajarnya SDM yang berkompeten dan memiliki daya saing dapat terwujud apabila pemerintah daerah melaksanakan sistem pelatihan kerja nasional di daerah dengan seutuhnya.

Pemerintah telah mengatur lebih lanjut pelatihan berbasis kompetensi melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (Permenakertrans Nomor 8 Tahun 2014). Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Peraturan ini dimaksudkan sebagai acuan dalam penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) bagi lembaga pelatihan yang dikelola oleh instansi pemerintah, badan usaha, perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan. D

engan adanya peraturan ini maka telah menjamin penyelenggaraan Pelatihan Kerja yang berdasarkan kompetensi.

Pemerintah juga telah mengatur mengenai akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Peraturan yang dimaksud yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 34 Tahun 2016 tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja. Peraturan ini merupakan pengganti Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 225/MEN/2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 16/MEN/2006. Peraturan ini juga merupakan tindak lanjut dari Pasal 16 UU Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 12 ayat (3) PP Nomor 31 Tahun 2006.

Akreditasi adalah proses pemberian pengakuan formal yang menyatakan bahwa suatu lembaga telah memenuhi persyaratan untuk melakukan kegiatan pelatihan kerja. Akreditasi bertujuan untuk menjamin mutu penyelenggaraan pelatihan kerja dan meningkatkan kredibilitas LPK. Akreditasi dilakukan berdasarkan Program Pelatihan Kerja dan mengacu kepada Kerangka Mutu Pelatihan Indonesia. Program Pelatihan Kerja adalah suatu rumusan tertulis yang memuat secara sistematis tentang pemaketan unit-unit kompetensi sesuai dengan area kompetensi jabatan pada area pekerjaan sebagai acuan dalam penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi. Kerangka Mutu Pelatihan Indonesia (KMPI) adalah kerangka penjaminan mutu pelatihan di mana semua LPK harus memenuhinya agar dapat menawarkan kualifikasi nasional atau unit kompetensi yang disahkan secara nasional. Dengan demikian pemenuhan terhadap Program

Pelatihan Kerja dan KMPI dapat menjamin LPK yang menghasilkan tenaga kerja yang berkompetensi dan berdaya saing.

2. Penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri

Pasal 31 UU Nomor 13 Tahun 2003 menjamin bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Jaminan ini salah satunya diwujudkan pemerintah melalui kebijakan penempatan tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja sendiri terdiri dari penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan penempatan tenaga kerja di luar negeri. Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri diatur tersendiri dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, sedangkan penempatan tenaga kerja dalam negeri diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003.

Secara prinsip, penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi. Terbuka berarti bahwa pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan. Sedangkan bebas berarti pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan. Selanjutnya, objektif berarti pemberi kerja menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyarata

n jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu. Sedangkan adil dan setara adalah bahwa penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Selain itu, penempatan tenaga kerja seharusnya diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan, dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Hal yang perlu untuk diperhatikan dalam konteks daerah adalah penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program daerah.

Instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat berperan dalam penempatan tenaga kerja sebagai pelaksana penempatan tenaga kerja, karena menurut Pasal 35 UU Nomor 13 Tahun 2003 pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Lebih lanjut, Pasal 37 UU Nomor 13 Tahun 2003 jo. UU Nomor 6 Tahun 2023 menyebutkan bahwa pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri atas: instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan lembaga penempatan tenaga kerja swasta.

Pelaksana penempatan tenaga kerja bertugas memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja yang bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-

unsur: pencari kerja; lowongan pekerjaan; informasi pasar kerja; mekanisme antar kerja; dan kelembagaan penempatan tenaga kerja.

3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan hal yang paling banyak diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 50 UU Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Terdapat dua jenis perjanjian kerja, yakni perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

Pasca diberlakukannya UU Nomor 6 Tahun 2023, terdapat cukup banyak perubahan ketentuan terkait perjanjian kerja waktu tertentu. Dibawah ini adalah tabel perubahan ketentuan terkait PKWT di UU Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Nomor 6 Tahun 2023:

UU Nomor 13 Tahun 2003	UU Nomor 6 Tahun 2023
------------------------	-----------------------

<p style="text-align: center;">Pasal 56</p> <p>(1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.</p> <p>(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :</p> <p>a. jangka waktu; atau</p> <p>b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 56</p> <p>(1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.</p> <p>(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:</p> <p>a. jangka waktu; atau</p> <p>b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.</p> <p>(3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.</p> <p>(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah</p>
<p style="text-align: center;">Pasal 57</p> <p>(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.</p> <p>(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.</p> <p>(3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 57</p> <p>(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.</p> <p>(2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.</p>

Pasal 58

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum

Pasal 58

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Pasal 59

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

(4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

(5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

(6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian

Pasal 59

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman ;
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

n kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

(7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu

(8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

(Tidak ada)	<p style="text-align: center;">Pasal 61 A</p> <p>(1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.</p> <p>(2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di Perusahaan yang bersangkutan.</p> <p>(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>
-------------	---

4. Hubungan Industrial

Perubahan mendasar lainnya yang terlihat pasca revisi UU Nomor 13 Tahun 2003 melalui UU Nomor 6 Tahun 2023, adalah banyaknya hal yang dikembalikan pada kesepakatan para pihak melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama. Sebagai contoh, istirahat panjang yang tadinya diatur wajib dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, pasca UU Nomor 6 Tahun 2023 menjadi hanya diberikan jika disepakati dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (Pasal 79 ayat 5 UU Nomor 13 Tahun 2003 jo. UU Nomor 6 Tahun 2023).

Mengingat bahwa perjanjian kerja seringkali tidak memberikan ruang negosiasi antara pekerja dan pengusaha karena posisi tawar yang timpang, maka posisi Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama menjadi semakin krusial pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama sendiri merupakan bagian dari

sarana hubungan industrial yang diatur dalam Pasal 103 UU Nomor 13 Tahun 2003, yang secara lengkap terdiri dari:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh;
- b. Organisasi pengusaha;
- c. Lembaga kerja sama bipartit;
- d. Lembaga kerja sama tripartit;
- e. Peraturan perusahaan;
- f. Perjanjian kerja bersama;
- g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Secara hukum, Pasal 108 UU Nomor 13 Tahun 2003 memandatkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Kewajiban membuat peraturan perusahaan ini hanya gugur jika perusahaan telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Perjanjian kerja bersama sendiri menurut Pasal 116 UU Nomor 13 Tahun 2003 dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Penyusunan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah, dan dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan.

5. Perlindungan Pekerja Perempuan

UU Nomor 13 Tahun 2003 memiliki mekanisme perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan, untuk memastikan bahwa f

aktor biologis pekerja perempuan seperti kondisi haid, hamil, dan melahirkan, tidak berujung pada diskriminasi berbasis gender di tempat kerja. UU Nomor 13 Tahun 2003 jo. UU Nomor 6 Tahun 2023 mengatur dalam Pasal 82 bahwa:

- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan

Karena hak istirahat melahirkan dan hak istirahat keguguran kandungan di atas diatur sebagai salah satu hak istirahat yang wajib diberikan oleh perusahaan, maka perusahaan tetap wajib membayar upah pekerja yang mengambil istirahat melahirkan selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan; maupun pekerja yang mengambil istirahat 1,5 bukan karena keguguran kandungan.

Selanjutnya dalam Pasal 83 UU Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa “Pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.” Hal ini diperkuat dengan pasal 128 UU No. 39 Tahun 2009 tentang Kesehatan (UU Kesehatan) yang mengatur tentang kewajiban penyelenggaraan dan dukungan untuk pemberian ASI eksklusif bagi ibu oleh keluarga, pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat, dalam hal ini termasuk pemberi kerja. Bahkan Pasal 200 dalam UU Kesehatan dalam juga telah mengatur larangan terha

dap setiap orang termasuk perusahaan yang dengan sengaja me nghalangi program pemberian air susu ibu eksklusif dengan k onsekuensi adanya sanksi pidana penjara dan denda. Selain itu, terdapat pula PP Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif yang mengatur bahwa pengurus tempat kerja wajib memberikan kesempatan kepada ibu yang bekerja u ntuk memberikan ASI eksklusif kepada bayi atau memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja, serta wajib menyediakan fasilitas khusus untuk menyusui dan memerah ASI sesuai deng an kondisi kemampuan perusahaan.

Dikaitkan dengan hak-hak di atas, Pasal 153 UU Nomor 1 3 Tahun 2003 jo. UU Nomor 6 Tahun 2023 larangan Pemutusan H ubungan Kerja (PHK) mengatur bahwa salah satu alasan yang d ilarang sebagai dasar PHK adalah hamil, melahirkan, gugur k andungan, atau menyusui bayinya (lihat huruf Pasal 153 huru f (e)).

Selain itu, terdapat pula ketentuan Pasal 100 UU Nomo r 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa pengusaha waktu menyedi akan fasilitas kesejahteraan di tempat kerja. Bagian penjel asan Pasal 100 ayat (1) menyebutkan bahwa fasilitas kesejah teraan ini salah satunya adalah ruang laktasi dan tempat pe nitipan anak.

6. Pengupahan

Ketentuan terkait pengupahan cukup banyak mengalami p erubahan pasca berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023. Dibawah in i adalah perubahan ketentuan pengupahan dalam UU Nomor 13 T ahun 2003 dan UU Nomor 6 Tahun 2023.

UU Nomor 13 Tahun 2003	UU Nomor 6 2023
<p style="text-align: center;">Pasal 88</p> <p>(1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.</p> <p>(2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.</p> <p>(3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. upah minimum; b. upah kerja lembur; c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; f. bentuk dan cara pembayaran upah; g. denda dan potongan upah; h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional; j. upah untuk pembayaran pesangon; dan k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan. <p>(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 88</p> <p>(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.</p> <p>(2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan .</p> <p>(3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Upah minimum; b. struktur dan skala Upah; c. Upah kerja lembur; d. Upah tidak masuk kerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; e. bentuk dan cara pembayaran Upah; f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan g Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. <p>(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>

<p>produktivitas dan pertumbuhan ekonomi</p>	
	<p style="text-align: center;">Pasal 88A</p> <p>(1) Hak Pekerja/Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusanya Hubungan Kerja.</p> <p>(2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.</p> <p>(3) Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/ Buruh sesuai dengan kesepakatan.</p> <p>(4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/ Buruh atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.</p> <p>(5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran Upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari Upah Pekerja/Buruh.</p> <p>(7) Pekerja/Buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.</p> <p>(8) Pemerintah mengatur penganan denda kepada Pengusaha dan</p>

	/atau Pekerja/Buruh dalam pembayaran Upah.
	<p style="text-align: center;">Pasal 88B</p> <p>(1) Upah ditetapkan berdasarkan:</p> <p>a. waktu; dan/atau</p> <p>b. satuan hasil.</p> <p>(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>
	<p style="text-align: center;">Pasal 88C</p> <p>(1) Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi.</p> <p>(2) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota.</p> <p>(3) Penetapan Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam hal hasil penghitungan Upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari Upah minimum provinsi.</p> <p>(4) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan.</p> <p>(5) Kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.</p> <p>(6) Dalam hal kabupaten/kota belum memiliki Upah minimum dan akan menetapkan Upah minimum, penetapan Upah minimum harus memenuhi syarat tertentu.</p> <p>(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan syarat tertentu</p>

	<p>tu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>
	<p style="text-align: center;">Pasal 88D</p> <p>(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula penghitungan Upah minimum.</p> <p>(2) Formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.</p> <p>(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula penghitungan Upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>
	<p style="text-align: center;">Pasal 88E</p> <p>(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.</p> <p>(2) Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum.</p>
	<p style="text-align: center;">Pasal 88F</p> <p>Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2).</p>

Pasal 89	Pasal 89 DIHAPUS
Pasal 90	Pasal 90 DIHAPUS
	Pasal 90A Upah di atas Upah minimum diteapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan.
	Pasal 90B (1) Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil. (2) Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan. (3) Kesepakatan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Upah bagi usaha mikro dan kecil diatur dalam Peraturan Pemerintah.
Pasal 91	Pasal 91 DIHAPUS
Pasal 92 (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan Kemampuan perusahaan dan produktivitas.	Pasal 92 (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas. (2) Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan Upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.

(3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.	(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala Upah diatur dalam Peraturan Pemerintah.
	<p style="text-align: center;">Pasal 92A</p> Pengusaha melakukan peninjauan Upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.

Dalam konteks daerah, perubahan yang paling krusial dan perlu diperhatikan adalah terkait perubahan formulasi upah minimum. Namun, teknis pengaturan upah minimum dijelaskan lebih lanjut dalam PP Nomor 36 Tahun 2021.

7. Pengawasan dan Pembinaan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan Ketenagakerjaan masih berdasarkan Undang-undang No. 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan yang kemudian diberlakukan dengan Undang-undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia. Undang-Undang Pernyataan berlakunya UU Pengawasan Perburuhan ini tidak mengatur mengenai kewenangan daerah dalam mengawasi ketenagakerjaan.

UU Nomor 13 Tahun 2003 mengatur mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 176 sampai dengan Pasal 18

1. Pasal 178 ayat (1) menyatakan bahwa “Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota” . Berdasarkan Pasal 178 ayat (1) tersebut memberikan kewenangan kepada unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota untuk melaksanakan Pengawasan Ketenagakerjaan. Pemerintah kemudian hari mengatur urusan Pengawasan Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Undang-undang tersebut mengubah urusan pengawasan ketenagakerjaan yang awalnya berada di setiap tingkatan daerah hanya menjadi urusan Pemerintah Pusat dan Provinsi. Dengan demikian Pemerintah kabupaten/kota tidak memiliki urusan/kewenangan dalam Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pasal 178 ayat (2) mengamanatkan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana diatur pada ayat (1) diatur dengan Keputusan Presiden. Ketentuan Pasal 178 ayat (2) tersebut tidak ditindaklanjuti dengan Keputusan Presiden melalui Peraturan Presiden. Peraturan Presiden yang dimaksud adalah Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan. Peraturan Presiden ini mengatur mengenai Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan; pengawas ketenagakerjaan, dan tata cara pengawasan ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai tata cara pengawasan ketenagakerjaan dalam Peraturan Presiden tersebut tidak diatur lebih rinci/detail, hanya disebutkan “Tata cara pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana

dimaksud dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 22 ayat (2)). Prinsipnya Peraturan Presiden ini sudah tidak berlaku sebagian karena ketentuan Pasal 178 ayat (1) telah diubah oleh Undang-undang Pemerintahan Daerah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat sebagian pengaturan mengenai unit kerja pengawasan, pengawas ketenagakerjaan, dan tata cara pengawasan tidak berlaku.

Pemerintah kemudian menetapkan Peraturan Menteri No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Peraturan Menteri ini merupakan amanat Pasal 22 ayat (2) Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan. Peraturan Menteri ini telah menyesuaikan perubahan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Pemerintahan Daerah. Hal tersebut dapat diketahui dari ketentuan Pasal 1 angka 20 yang menyatakan “Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan adalah Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan di pusat atau di provinsi.

Tata cara pengawasan ketenagakerjaan meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. Perencanaan dilakukan berdasarkan perencanaan unit pengawasan ketenagakerjaan, yang akan menjadi acuan bagi pengawas dalam menyusun rencana kerja pengawasannya. Perencanaan tersebut memuat kegiatan:

- a. Pembinaan Ketenagakerjaan;
- b. Pemeriksaan Ketenagakerjaan;
- c. Pengujian Ketenagakerjaan; dan/atau
- d. Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan.

Pelaksanaan Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan beberapa tahapan yaitu preventif edukatif, represif non yustisial, dan represif yustisial. Pelaksanaan penga

wasan ketenagakerjaan dilakukan melalui: Pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan/atau penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan.

Pemeriksaan terdiri dari pemeriksaan pertama, pemeriksaan berkala, pemeriksaan khusus, dan pemeriksaan ulang. Pemeriksaan pertama merupakan Pemeriksaan secara menyeluruh terhadap pelaksanaan Norma Ketenagakerjaan di perusahaan atau tempat kerja yang baru atau belum pernah diperiksa. Pemeriksaan pertama dilakukan dengan cara memeriksa dokumen, tata letak perusahaan dan alur proses produksi; pemeriksaan lapangan; dan pengambilan keterangan.

B. Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) merupakan perwujudan dari amanat Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi: “negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.”

SJSN bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau keluarganya, sehingga secara tidak langsung juga menjadi perlindungan HAM karena jaminan sosial merupakan hak asasi masyarakat. SJSN sendiri diselenggarakan bagi seluruh rakyat Indonesia, serta bagi orang asing yang bekerja paling sedikit 6 bulan di Indonesia. UU SJSN menetapkan lima program jaminan sosial, yaitu: Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jam

inan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JKm).

Dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan, Pasal 13 UU SJSN mengatur kewajiban pemberi kerja untuk memberikan jaminan sosial bagi pekerjaan. Pasal 31 UU SJSN memberikan perlindungan bagi peserta yang mengalami kecelakaan kerja.

Selain itu, disediakan pula skema penerima bantuan iuran (PBI) pada Pasal 14 UU SJSN, yang mana adalah fakir miskin dan orang tidak mampu, yang jaminan sosialnya 100% ditanggung oleh negara. Namun, sayangnya pada Pasal 14 ini belum mengkategorisasi orang berkebutuhan khusus dan penyandang disabilitas sebagai penerima manfaat PBI. Selain itu, kategori fakir miskin dan tidak mampu tidak dijelaskan lebih lanjut dalam penjelasan. Hal ini menimbulkan pertanyaan, bagaimana dengan pengangguran yang belum bekerja, orang tua, anak-anak dan golongan lain yang tidak bekerja dan tidak membayar iuran tetapi tidak masuk dalam kategori miskin dan tidak mampu.

C. Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Undang-Undang ini merupakan dasar terbentuknya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau biasanya disebut sebagai BPJS. Keberadaan BPJS secara umum sangat baik dan memiliki legal standing yang kuat karena menjadi satu-satunya instansi yang diberikan mandat untuk menyelenggarakan jaminan sosial nasional, serta bertanggung jawab langsung kepada Presiden. BPJS sendiri dibagi menjadi dua, yakni BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan (kini diubah menjadi BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan). BPJS Kesehatan berfungsi untuk menyelenggarakan Jaminan Kesehatan bagi seluruh

penduduk. Sedangkan BPJS Ketenagakerjaan atau BPJamsostek berfungsi menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian. Pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, BPJamsotek kini mendapat satu mandat baru yakni menyelenggarakan Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Sebagaimana sebelumnya telah diatur dalam UU SJSN, UU 24/2011 tentang BPJS juga mengatur mengenai kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja dalam sistem jaminan sosial ini. Telah diatur pula sanksi apabila pemberi kerja melanggar ketentuan ini. Namun, dalam undang-undang ini tidak dijelaskan pihak atau lembaga mana yang melakukan pengawasan dan penegakan dalam pelaksanaan aturan tersebut. Yang terjadi kemudian pengawasan dan penegakan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan setempat. Namun, karena keterbatasan SDM, maka masih banyak pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerja di BPJS.

Selain pekerja dalam hubungan kerja, UU BPJS juga membuka kemungkinan pekerja yang berada dalam hubungan kerja non-standar (misal, tidak memiliki hubungan pekerja-majikan yang jelas), maka pekerja tersebut dapat mendaftar pada skema Bukan Penerima Upah (BPU). Sayangnya, dalam skema BPU pekerja wajib untuk membayar secara mandiri iuran jaminan sosialnya. Akhirnya, fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih sangat banyak pekerja di luar hubungan kerja yang memilih untuk tidak mendaftar BPJS Ketenagakerjaan.

D. Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Terbitnya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran yang menggantikan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri merupakan upaya pemerintah untuk mewujudkan perlindungan hukum bagi pekerja migran.

Berbeda dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang dikritik karena lebih banyak mengatur perihal penempatan ketimbang perlindungan, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 secara spesifik berfokus pada perlindungan pekerja migran. Perlindungan ini sendiri diatur dalam Bab III yang terdiri atas 37 Pasal.

Pasal 7 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 menyebutkan bahwa pelindungan pekerja migran Indonesia meliputi: (a) pelindungan sebelum bekerja; (b) pelindungan selama bekerja; dan (c) pelindungan setelah bekerja. Hal ini sejalan dengan definisi pekerja migran yang mencakup setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.

Melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, negara memiliki legitimasi yang kuat untuk memberikan jaminan, perlindungan, dan pemenuhan hak pekerja migran dan keluarganya dengan mengurangi peran swasta dalam penempatan dan perlindungan PMI. Dalam Undang-Undang ini, tata kelola migrasi tenaga kerja yang sebelumnya sentralistik menjadi desentralisasi dengan melibatkan pemerintah daerah mulai dari provinsi hingga desa. Karena itu, menjadi penting bagi Pemerintah Daerah untuk terlibat aktif dalam melakukan perlindungan terhadap warganya yang bekerja sebagai Pekerja Migran Indonesia.

E. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 (UU Nomor 8 Tahun 2016) merupakan peraturan perundang-undangan yang bertujuan melindungi hak-hak penyandang disabilitas dan menjamin kesamaan kesempatan untuk seluruh warga negara Indonesia. Melalui UU ini, diharapkan para penyandang disabilitas di Indonesia dapat menjalani hidup yang sejahtera dan independen serta terbebas dari diskriminasi.

UU Nomor 8 Tahun 2016 menetapkan sejumlah hak bagi penyandang disabilitas, salah satunya adalah hak pekerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 11 Undang-Undang ini. Penjabaran dari hak pekerjaan ini antara lain adalah hak penyandang disabilitas untuk:

1. memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi;
2. memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
3. memperoleh Akomodasi yang Layak dalam pekerjaan;
4. tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
5. mendapatkan program kembali bekerja;
6. penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
7. memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan
8. memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

UU Nomor 8 Tahun 2016 juga mewajibkan pemerintah, badan usaha milik negara, dan badan usaha milik daerah untuk memastikan jumlah penyandang disabilitas paling sedikit 2% dari total jumlah tenaga kerjanya. Sementara itu, perusahaan swasta harus memastikan jumlah penyandang disabilitas minimal 1% dari total jumlah tenaga kerjanya. Sayangnya, laporan terbaru yang diterbitkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan mengungkapkan bahwa, per Februari 2021, hanya ada 4.554 penyandang disabilitas yang dipekerjakan oleh 588 perusahaan swasta di seluruh Indonesia. Jumlah ini sangat kecil mengingat ada sekitar 16,5 juta penyandang disabilitas usia kerja dan 543.000 pekerja disabilitas di Indonesia.¹¹³

Salah satu mekanisme untuk memastikan penyerapan penyandang disabilitas di tempat kerja adalah melalui unit layanan disabilitas bidang ketenagakerjaan (ULD Ketenagakerjaan). ULD Ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Layanan Ketenagakerjaan. Pasal 2 PP 60/2020 menyatakan bahwa Pemerintah daerah wajib memiliki ULD Ketenagakerjaan. ULD Ketenagakerjaan sendiri dilaksanakan oleh dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan di bidang provinsi dan kabupaten/kota.

Tugas dari ULD Ketenagakerjaan sendiri meliputi: a) merencanakan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas; b) memberikan informasi kepada

¹¹³ Hukum Online, Indonesia Law Digest, “Memastikan Kesetaraan Penyandang Disabilitas: Pedoman Bagi Pelaku Usaha Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan dan Aksesibilitas”, https://pro.hukumonline.com/a/lt61b07ab00cfa0/memastikan-kesetaraan-penyandang-disabilitas--pedoman-bagi-pelaku-usaha-pemenuhan-hak-ketenagakerjaan-dan-aksesibilitas#_ftn3 diakses pada 21 September 2023.

a pemerintah, pemerintah daerah, dan perusahaan swasta mengenai proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas; c) menyediakan pendampingan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas; d) menyediakan pendampingan kepada pemberi kerja yang menerima tenaga kerja penyandang disabilitas; dan e) mengoordinasikan ULD Ketenagakerjaan, pemberi kerja, dan tenaga kerja dalam pemenuhan dan penyediaan alat bantu kerja untuk penyandang disabilitas.

F. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pada intinya, kerangka baru PP 34/2021 menetapkan beberapa ketentuan terkait penggunaan tenaga kerja asing di wilayah Indonesia, yang dibagi menjadi beberapa bab berikut: 1) Kewajiban dan larangan pemberi kerja TKA; 2) Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA); 3) Izin tinggal; 4) Pendidikan dan pelatihan; 5) Pelaporan, pembinaan dan pengawasan; 6) Sanksi; 7) Pendanaan; dan 8) Lain-lain.

Isu yang paling banyak diatur dalam PP 34/2021 adalah terkait mekanisme RPTKA, yang meliputi dokumen-dokumen yang harus disiapkan pemberi kerja dan proses yang harus ditempuh untuk mendapatkan RPTKA. PP ini juga memperkenalkan berbagai kategori pengesahan RPTKA, antara lain: RPTKA untuk pekerjaan bersifat sementara (contohnya: pembuatan film komersial, pengendalian kualitas produksi, pekerjaan yang berhubungan dengan pemasangan mesin); RPTKA untuk pekerjaan lebih dari enam bulan; RPTKA non-DKPTKA; dan RPTKA Kawasan Ekonomi Khusus.

Namun, tidak ada ketentuan dalam PP ini yang secara spesifik mengatur mengenai tugas dan kewajiban dari pemerintah daerah yang perlu ditindaklanjuti melalui peraturan daerah.

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

PP Nomor 35 Tahun 2021 merupakan salah satu peraturan teknis pelaksana dari kluster ketenagakerjaan di Undang-Undang Cipta Kerja. PP Nomor 35 Tahun 2021 secara khusus mengatur hal-hal berikut:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);
2. Alih daya;
3. Jam kerja dan istirahat;
4. Pemutusan hubungan kerja; dan
5. Sanksi administratif.

Dalam PP 35/2021, PKWT dikategorisasikan sebagai PKWT yang berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan. Terkait kedua kategori tersebut, khususnya mengenai berbagai jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dan jangka waktu setiap kategori PKWT, PP 35/2021 mengatur hal-hal berikut:

Kategori PKWT	Jenis Pekerjaan	Jangka Waktu
---------------	-----------------	--------------

<p>PKWT berdasarkan jangka waktu</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama (yaitu: dalam jangka waktu maksimal lima tahun); 2. Jenis pekerjaan yang bersifat musiman, termasuk yang bergantungan pada: <ol style="list-style-type: none"> 1) Musim/cuaca; atau 2) Kondisi tertentu untuk pemenuhan pesanan atau target tertentu; atau 3) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. 	<p>PKWT dalam kategori ini dapat dibuat untuk paling lama lima tahun dan dapat diperpanjang dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jangka waktu PKWT awal akan berakhir, tetapi pekerjaan tersebut belum selesai; dan 2. Perpanjangan tidak lebih dari lima tahun.
--------------------------------------	--	---

<p>PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang sekali selesai; atau 2. Pekerjaan yang sementara sifatnya. <ol style="list-style-type: none"> a. 	<p>PKWT dalam kategori ini dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak, yang wajib dituangkan dalam perjanjian kerja yang secara khusus memuat hal-hal berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang lingkup dan batasan pekerjaan dinyatakan selesai; dan 2. Lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan penyelesaian suatu pekerjaan. <p>Selain itu, jika pekerjaan belum dapat diselesaikan pada akhir masa penyelesaian yang disepakati, maka PKWT dapat diperpanjang hingga pekerjaan tersebut selesai.</p>
--	---	--

Selain dua kategori PKWT yang disebutkan di atas, PP 35/2021 juga mengakui PKWT yang dibuat untuk pekerjaan jenis lain yang terdiri dari kegiatan yang sifatnya tidak tetap (yaitu waktu dan volume pekerjaan yang berubah-ubah, sedangkan pembayaran upah berdasarkan kehadiran). PKWT jenis ini dapat dilakukan untuk pekerjaan harian dengan syarat bahwa pekerja dipekerjakan kurang dari 21 hari dalam satu bulan dan dengan catatan bahwa PKWT dituangkan secara tertulis.

Semua jenis PKWT wajib didaftarkan secara elektronik oleh pemberi kerja ke Kementerian Ketenagakerjaan dalam tiga hari kerja setelah penandatanganannya. Selain itu, jika sistem pendaftaran daring belum tersedia, maka pendaftaran harus dila

kukan secara manual melalui dinas ketenagakerjaan yang beroperasi di tingkat kabupaten/kota dalam tujuh hari kerja setelah penandatanganan PKWT.

Selain itu, karena UU Cipta Kerja mengamanatkan pemberi kerja untuk memberikan kompensasi secara finansial kepada pekerja yang dipekerjakan berdasarkan PKWT, PP 35/2021 mengatur lebih lanjut bahwa:

1. Kompensasi dibayarkan kepada pekerja PKWT yang dipekerjakan setidaknya selama satu bulan secara terus menerus pada saat jangka waktu PKWT berakhir (tidak termasuk perpanjangan); dan
2. Kompensasi tidak berlaku bagi pekerja asing yang dipekerjakan berdasarkan PKWT.

Rumus dasar penghitungan kompensasi adalah untuk masa kerja 12 bulan secara terus menerus, maka kompensasi adalah sebesar satu bulan gaji. Sedangkan jika masa kerja kurang atau lebih dari itu, maka perhitungannya dilakukan secara prorata.

Ketentuan kompensasi tidak berlaku bagi pekerja yang bekerja pada pemberi kerja yang termasuk dalam kategori usaha mikro dan kecil, melainkan diberikan berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja.

PP 35/2021 juga telah mengatur berbagai alasan pemutusan hubungan kerja yang tersedia, serta hak-hak pekerja yang dihentikan untuk menerima pesangon, uang penghargaan masa kerja dan/atau uang penggantian hak, sebagaimana ditetapkan dalam UU Cipta Kerja. Terkait hal ini, PP 35/2021 lebih lanjut menetapkan penghitungan jumlah hak pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan/atau uang penggantian hak yang berhak diperoleh oleh pekerja berdasarkan alasan pemutusan hubungan kerja. PP

35/2021 tidak secara spesifik memandatkan hal tertentu yang perlu diatur lebih lanjut oleh peraturan daerah.

H. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Secara umum, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP 36/2021) memperbarui kerangka peraturan untuk pembayaran upah kepada pekerja dan mencabut serta menggantikan kerangka peraturan sebelumnya, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Dalam kaitannya dengan Peraturan Daerah, isu yang paling relevan untuk dibahas dalam PP 36/2021 adalah terkait upah minimum. Upah minimum adalah pembayaran upah bulanan paling rendah yang dapat berupa salah satu dari struktur berikut: 1) Upah tanpa tunjangan; atau 2) Upah pokok dan tunjangan tetap. Upah minimum berlaku untuk pekerja yang telah bekerja kurang dari satu tahun pada perusahaan tersebut.

Mengacu pada PP 36/2021, upah minimum terdiri dari upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK) dengan syarat tertentu (yaitu: terkait pertumbuhan ekonomi atau inflasi pada kabupaten/kota tersebut). Setiap jenis upah minimum harus berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan yang terdiri dari berbagai variabel, termasuk:

1. Paritas daya beli (*Purchasing power parity* - PPP);
2. Tingkat penyerapan tenaga kerja (TPT); dan
3. Median upah.

Sebagai perbandingan, PP 78/2015 mewajibkan upah minimum untuk ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dan dengan memperhatikan pertumbuhan ekonomi. Selain itu, PP 78/20

15 juga mengenal upah minimum sektoral, yang saat ini tidak ada lagi dalam PP 36/2021.

PP 36/2021 mengatur bahwa Gubernur wajib menetapkan UMP tahunan, yang harus disesuaikan setiap tahunnya. Nilai UMP yang disesuaikan harus berada di antara batas atas dan batas bawah upah minimum dalam provinsi tersebut. Batasan ini dihitung dengan menggunakan formula berikut:

	Formula
Batas atas	$\text{Batas atas UM}_{(t)} = \frac{\text{Rata-rata konsumsi per kapita}(t) \times \text{Rata-rata besarnya anggota rumah tangga}(t)}{\text{Rata-rata besarnya anggota rumah tangga yang bekerja}(t)}$
Batas bawah	$\text{Batas bawah UM}_{(t)} = \text{Batas atas UM}_{(t)} \times 50\%$

Setelah menghitung batas tersebut, nilai UMP kemudian harus dihitung dengan menggunakan formula berikut:

$$UM_{(t+1)} = UM_{(t)} + \left\{ \text{Max}(PE_{(t)}, \text{Inflasi}_{(t)}) \times \left(\frac{\text{Batas atas}_{(t)} - UM_{(t)}}{\text{Batas atas}_{(t)} - \text{Batas bawah}_{(t)}} \right) \times UM_{(t)} \right\}$$

Keterangan:
<ul style="list-style-type: none"> • $UM_{(t)}$ = Upah minimum tahun berjalan • $UM_{(t+1)}$ = Upah minimum yang akan ditentukan • $PE_{(t)}$ = Pertumbuhan ekonomi provinsi, yang harus dihitung dari angka pertumbuhan ekonomi kuartal keempat pada tahun sebelumnya dan kuartal pertama, kedua dan ketiga tahun berjalan (dalam persen) • $\text{Inflasi}_{(t)}$ = Inflasi provinsi, yang harus dihitung dari September tahun sebelumnya sampai September tahun berjalan (dalam persen) • $\text{Max}(PE_{(t)}, \text{Inflasi}_{(t)})$ = Nilai tertinggi dari angka pertumbuhan ekonomi atau angka inflasi

Setelah UMP ditetapkan, gubernur kemudian dapat menetapkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) jika:

1. Pertumbuhan ekonomi rata-rata di kabupaten/kota tersebut selama tiga tahun terakhir lebih tinggi dari rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi; atau
2. Pertumbuhan ekonomi di kabupaten/kota tersebut selama tiga tahun terakhir setelah memperhitungkan inflasi selalu p

ositif dan lebih tinggi dari pertumbuhan di tingkat provinsi

Untuk menetapkan UMK, gubernur wajib terlebih dulu menghitung nilai relatif UMK terhadap UMP berdasarkan rasio variabel PPP, TPT dan median upah. Formula penghitungan dijabarkan sebagai berikut:

Variabel[28]	Formula Penghitungan Nilai Relatif
PPP	$UMK_{(F1)} = \frac{PPP \text{ Kabupaten/Kota}}{PPP \text{ Provinsi}} \times UMP(t)$
TPT	$UMK_{(F2)} = \frac{(1 - TPT \text{ Kabupaten/Kota})}{1 - TPT \text{ Provinsi}} \times UMP(t)$
Upah Median	$UMK_{(F3)} = \frac{\text{Upah Median Kabupaten/Kota}}{\text{Upah Median Provinsi}} \times UMP(t)$

Gubernur kemudian harus menghitung rata-rata nilai relatif UMK dengan menggunakan formula berikut:

$$UMK_{(t-1)} = \frac{UMK_{(F1)} + UMK_{(F2)} + UMK_{(F3)}}{3}$$

Keterangan:

- $UMK_{(F1)}$ = Nilai UMK untuk PPP
- $UMK_{(F2)}$ = Nilai UMK untuk TPT
- $UMK_{(F3)}$ = Nilai UMK untuk upah median
- $UMK_{(t-1)}$ = Nilai UMK yang akan ditetapkan
- $UMP_{(t)}$ = UMP tahun berjalan

Namun, perlu dicatat bahwa UU Nomor 6 Tahun 2023 menjadi Undang-Undang mengubah kembali formulasi upah minimum, berbeda dengan yang sebelumnya ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Mengingat bahwa PP Nomor 36 Tahun 2021 masih menggunakan formulasi berdasarkan UU 11/2020, maka besar kemungkinan akan

dilakukan perubahan kembali terkait formulasi UMP dan UMK di atas, mengikuti formulasi baru yang telah ditetapkan dalam UU 6/2023.

I. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 tentang Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (PP 37/2021), merupakan ketentuan lebih lanjut mengenai penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan yang telah diamanatkan sebelumnya dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Pada pokoknya, jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) menjamin pekerja yang telah diberhentikan dalam memperoleh manfaat tertentu dan pengusaha diwajibkan untuk mendaftarkan pekerja sebagai anggota program JKP. Dalam kaitannya dengan pemerintah daerah, hal yang penting untuk ditindaklanjuti dalam PP 37/2021 adalah terkait manfaat dari Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang selain berupa uang tunai juga berupa akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja.

Manfaat akses informasi pasar kerja diberikan dalam bentuk layanan berikut:

1. Informasi pasar kerja dalam bentuk penyediaan data lowongan pekerjaan.
2. Bimbingan jabatan dalam bentuk penilaian diri dan/atau konseling karir.

Pekerja yang mendapat pekerjaan baru hasil dari manfaat ini sesuai dengan kompetensinya akan diwajibkan untuk melaporkan pekerjaan barunya melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan dalam tujuh hari sejak diterima di pekerjaan yang baru. Sis

tem Informasi Ketenagakerjaan sendiri adalah suatu ekosistem digital yang menjadi platform bagi segala jenis layanan publik dan aktivitas bidang ketenagakerjaan baik di pusat maupun di daerah.

Selanjutnya, manfaat lain dari JKP adalah pelatihan kerja. Manfaat ini akan diberikan dalam bentuk pelatihan berbasis kompetensi, yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan milik pemerintah, swasta, atau perusahaan, serta harus memenuhi persyaratan paling sedikit sebagai berikut:

1. Memiliki pelatihan berbasis kompetensi kerja sesuai dengan kebutuhan pasar dan dengan standar nasional, internasional, dan khusus;
2. Terdaftar dan terverifikasi di Sistem Informasi Ketenagakerjaan; dan
3. Memperoleh persetujuan dari Menteri Ketenagakerjaan.

Seluruh pekerja yang telah menyelesaikan program pelatihannya harus melaporkan penyelesaian pelatihannya melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan dalam tujuh hari sejak pelatihan selesai. Manfaat ini sendiri diselenggarakan Kementerian Ketenagakerjaan, yang mana pelaksanaannya akan memerlukan kolaborasi dan keterlibatan dari pemerintah daerah.

J. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 13 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 13 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Perda Kota Yogyakarta 13/2009) merupakan peraturan yang mengatur mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta. Ruang lingkup yang diatur dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. Pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
- b. Pembinaan dan penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri;
- c. Pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja; dan
- d. Pembinaan ketenagakerjaan.

Dikarenakan ketentuan ketenagakerjaan di tingkat nasional yang termasuk ruang lingkup Peraturan Daerah ini telah banyak berubah, utamanya pasca berlakunya UU Nomor Tahun 2023 dan peraturan pelaksanaannya, maka isi Perda Kota Yogyakarta Nomor 13 Tahun 2009 ini penting untuk direvisi dan diperbaharui. Hal ini krusial untuk dilakukan agar peraturan daerah terkait penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta dapat sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan di yang lebih tinggi.

BAB IV

LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS

A. Landasan Filosofis

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan manusia Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional juga dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut, untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh sebagai pelaku dan tujuan pembangunan serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi dunia usaha. Artinya pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.

Berdasarkan hal tersebut maka diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup perencanaan, pelatihan dan produktivitas, penempatan dan perluasan tenaga kerja, hubungan industrial dan jaminan sosial, pengawasan dan penegakan hukum serta perlindungan lainnya. Perlindungan tenaga kerja tersebut dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan

n tanpa diskriminasi atas dasar apapun, untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Hal tersebut sesuai dengan tujuan negara Indonesia yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum sebagaimana tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu ” *Melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial*” . Adanya frasa ” melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah” serta ” memajukan kesejahteraan umum” menunjukkan Indonesia menganut paham negara kesejahteraan (*welfarestate*) dan tidak menjadi negara penjaga malam (*nachtwachersstaat*), negara secara aktif ikut campur urusan kemasyarakatan seperti di bidang ketenagakerjaan, tidak hanya tugas di bidang pemerintahan.

Hadirnya pemerintah dalam pembangunan ketenagakerjaan dan hubungan industrial tersebut sejalan dengan ide Pancasila sebagai falsafah bangsa. Hal ini salah satunya dilakukan dengan mengembangkan konsep hubungan industrial yang menjadikan Pancasila sebagai filosofinya yaitu hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan negara atau pemerintah) yang didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila dari Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh serta berkembang di atas kepribadian Ba

ngsa dan Kebudayaan Nasional Indonesia. Pokok-pokok pikiran yang merupakan ciri khas Hubungan Industrial yang berfilosofikan Pancasila tersebut meliputi :

1. Hubungan Industrial didasarkan atas dan dijiwai oleh kelima sila dari Pancasila;
2. Hubungan Industrial didasarkan atas suasana serba keserasiaan, keselarasan dan keseimbangan pihak-pihak yang tersangkut dalam keseluruhan proses produksi, yaitu pekerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat umum;
3. Hubungan Industrial berpegang pada tridharma di mana pekerja, pengusaha dan negara atau pemerintah tercipta saling merasa ikut memiliki (*rumongso handarbeni*), ikut memelihara dan mempertahankan (*melu hangrungkebi*), dan terus menerus mawas diri (*mulat sariro hangroso wani*) yang mengandung asas *partnership* dan tanggung jawab bersama.¹¹⁴

Dalam Hubungan Industrial yang berfilosofi Pancasila dan mendasarkan pada UUD 1945 tersebut, pekerja diarahkan untuk mempunyai sikap rasa memiliki serta mengembangkan sikap memelihara dan mempertahankan kelangsungan usaha. Pengusaha diarahkan untuk mengembangkan sikap memperlakukan pekerja sebagai manusia atas dasar kemitraan yang sejajar sesuai dengan kodrat, harkat, martabat dan harga diri serta meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.

Alinea ke-empat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang menyebutkan " negara hendak mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia" menguatkan hal tersebut. Nilai atau prinsip " keadilan" dalam Pembuka

¹¹⁴ Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi, 1974, Keputusan Seminar Hubungan Industrial Pancasila, Jakarta.

an UUD 1945 ini telah menjadi suasana kebatinan pasal demi pasal dalam batang tubuh UUD 1945 dan turunannya, termasuk peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan.

Sebagai salah satu kota di propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dalam hal ini Walikota dan DPRD, memiliki kewajiban untuk mensejahterakan masyarakat Kota Yogyakarta. Sebagai penentu dan pengambil kebijakan, posisi strategis dalam mensejahterakan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan membentuk peraturan daerah, salah satunya Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yang pada akhirnya diharapkan berdampak pada terwujudnya keadilan, kesejahteraan dan perlindungan hukum bagi masyarakat di Kota Yogyakarta.

B. Landasan Sosiologis

Apa yang dikemukakan Cicero ” *Ubi Societas Ibi Ius*” , di mana ada masyarakat, disitu ada hukum, menunjukkan bahwa dalam masyarakat itulah terdapat hukumnya.¹¹⁵ Hukum merupakan perwujudan dari perasaan hukum yang ada dalam masyarakat. Alasan keberadaan hukum (*raison d’etre*) dari hukum adalah untuk mengatur interaksi dalam masyarakat agar jangan sampai bersifat destruktif. Hukum didedikasikan sebagai norma yang menjamin adanya kedamaian kembali jika terjadi benturan kepentingan dalam masyarakat (*restitutio in integrum*).

Dalam masyarakat, terjadi hubungan hukum antara anggotanya, yang menimbulkan hak dan kewajiban secara bertimbal balik diantara mereka. Hak dan kewajiban tersebut semestinya harus dipenuhi masing-masing pihak agar hubungan dapat berjalan dengan serasi, tertib, dan harmonis. Hanya saja dalam interaksi

¹¹⁵ Sudikno Mertokusumo, 2018, Mengenal Hukum: Suatu Pengantar, Liberty, Yogyakarta, Hlm. 28.

i tersebut, potensi benturan kepentingan (*conflict of interest*) ada, apalagi dalam hubungan kerja dan/atau hubungan industrial. Hal tersebut dapat menimbulkan kerugian karena biasanya disertai pelanggaran hak dan kewajiban dari satu pihak terhadap pihak lain. Benturan kepentingan semacam itu tidak mungkin dibiarkan begitu saja, tetapi memerlukan sarana hukum untuk menyelesaikannya, salah satunya dengan peraturan perundangan.

Hukum, yang salah satunya diejawantahkan dalam peraturan perundang-undangan, merupakan perlindungan kepentingan manusia atau masyarakat. Manusia atau masyarakat itu hidup dan berkembang, maka kepentingannya ikut berkembang. Sebagai perlindungan kepentingan manusia atau masyarakat, hukum mengikuti perkembangan tersebut. Dengan demikian hukum itu dinamis, *historisch bestimmt*, selalu mengikuti perkembangan. Dalam perkembangannya hukum mencari idealnya yaitu kepastian hukum dan keadilan.¹¹⁶

Dengan demikian hukum yang baik adalah hukum yang sesuai atau mencerminkan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat. Hukum bertujuan menciptakan harmoni dan keserasian agar secara optimal dapat memenuhi kebutuhan dan kepentingan manusia dalam masyarakat. Keadilan adalah lambang usaha penyesuaian yang harmonis dan tidak memihak dalam mengupayakan kepentingan anggota masyarakat yang bersangkutan. Dengan demikian peraturan perundang-undangan seperti Peraturan Daerah, misalnya harus mengaktualisasikan nilai-nilai keadilan tersebut.

Kritik atas hukum hampir selalu ditujukan kepada tidak memadainya hukum sebagai alat perubahan dan sebagai alat untuk

¹¹⁶ Sudikno Mertokusumo, 2019, *Perkembangan Hukum Perdata di Indonesia*, Genta Publishing, Yogyakarta, Hlm. 19-20.

mencapai keadilan substantif. Untuk memberikan hukum yang lebih responsif terhadap kebutuhan sosial, hukum yang baik seharusnya memberikan sesuatu yang lebih daripada sekedar prosedur hukum. Hukum harus berkompeten dan juga adil, mampu mengenali keinginan publik serta mempunyai komitmen terhadap tercapainya keadilan substantif.¹¹⁷

Perubahan paradigma pemerintahan yang menitikberatkan pada pelaksanaan otonomi daerah menurut prakarsa daerah dan berdasarkan aspirasi masyarakat, secara sosiologis mendekatkan pemerintah daerah kepada masyarakat yang dilayaninya, sehingga pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik dan kontrol masyarakat terhadap pemerintah daerah menjadi lebih kuat dan nyata. Untuk memberikan landasan sosiologis yang kuat, pembangunan ketenagakerjaan di daerah perlu memperhatikan permasalahan ketenagakerjaan di daerah yang bersangkutan dengan memperhatikan perkembangan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman ketenagakerjaan yang ada. Pemerintah daerah harus benar – benar memperhatikan kebutuhan dan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat di daerahnya untuk menjamin terpenuhinya pelayanan kebutuhan masyarakat, sehingga dibutuhkan adanya komunikasi yang terbuka antara pemerintah daerah dengan masyarakat dalam menetapkan Perda ketenagakerjaan yang dibuat.

Sebuah produk hukum daerah yang dibuat dikatakan memiliki landaan sosiologis apabila ketentuan-ketentuan sesuai dengan keyakinan hukum atau kesadaran masyarakatnya. Proses terben

¹¹⁷ Philippe Nonet and Philip Selznich, 2003, *Hukum Responsif, Pilihan di Masa Transisi, Terjemahan*, Perkumpulan untuk Pembaharuan Hukum Berbasis Masyarakat dan Ekologis (HuMa), Jakarta, hlm. 35-37.

tuknya norma hukum yang melibatkan masyarakat (*stakeholders*) akan berguna dalam mewujudkan keadilan dan kepastian yang pada akhirnya semua mengarah pada kesejahteraan masyarakat.

Dari kajian sosiologis, efektivitas hukum ada dalam masyarakat, karena itu tujuan dari peran serta masyarakat adalah untuk menghasilkan masukan dan persepsi yang berguna dari masyarakat yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Masyarakat yang berkepentingan (*stakeholders*) ini nantinya yang akan merasakan dampak dari peraturan daerah yang dibuat, karena itu masukan dari mereka sangat penting agar nantinya jika peraturan daerah lahir ada rasa memiliki (*sense of belonging*) dari mereka. Tanpa keterlibatan tidak akan muncul rasa memiliki dan akhirnya berpotensi tidak implementatif sehingga peraturan daerah menjadi tidak efektif.

Sebagai sebuah sistem, tentu hukum tidak hanya berbicara tentang substansi hukumnya yang termuat dalam peraturan daerah, tetapi juga sangat bergantung kepada struktur hukumnya yang merupakan unit-unit pelaksana peraturan daerah dan kultur hukumnya berupa nilai-nilai yang mendukung operasionalnya peraturan daerah tersebut. Oleh karena itu, karena efektivitas peraturan daerah dalam masyarakat secara sosiologis bergantung kepada ketiga sub-sistem hukum tersebut, maka peraturan daerah sejak proses pembentukannya harus memperhatikan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat, sehingga komunikasi efektif antara pemerintah daerah dan masyarakatnya harus dibangun dalam menetapkan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan yang akan dibuat.

Materi, berlaku dan bekerjanya hukum sangat dipengaruhi

oleh faktor di luar dirinya, oleh karena itu berdasarkan hal di atas sangat relevan peraturan daerah memiliki landasan sosiologis didalamnya. Dengan landasan sosiologis ini diharapkan Perda Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta nantinya, karena sudah melibatkan masyarakat dalam pembuatannya dan mengambil materinya dari nilai-nilai dan peragaan hukum yang hidup dalam masyarakat, akan dapat menjamin kepastian hukum, memberikan perlindungan hukum, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan warga masyarakat sesuai tujuan pembentukannya.

C. Landasan Yuridis

Negara kesatuan Indonesia merupakan negara kesatuan yang menerapkan asas desentralisasi, yang penerapannya diatur dalam Pasal 18 UUD NRI Tahun 1945, karena itu dalam penyelenggaraan pemerintahan dibentuk pemerintah daerah. Pemerintah daerah mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, yang diarahkan untuk mewujudkan 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.

Cita-cita bangsa Indonesia terdapat dalam Alinea IV Pembukaan UUD NRI 1945 yang menyebutkan bahwa tujuan negara adalah melindungi segenap bangsa Indonesia, dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, yang disusun dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Repu

blik Indonesia, yang berkedaulatan rakyat. Tujuan tersebut selanjutnya dijadikan visi dan misi pembangunan sebagaimana tercantum dalam Bab III Lampiran Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang 2005-2025. Visi pembangunan jangka panjang tersebut adalah mewujudkan Indonesia yang mandiri, maju, adil dan makmur, yang akan diwujudkan dalam misi pembangunan nasional, salah satunya mewujudkan masyarakat demokratis berdasarkan hukum dengan memantapkan kelembagaan demokrasi yang lebih kokoh, memperkuat masyarakat sipil, memperkuat desentralisasi dan otonomi daerah.

Berbagai tujuan negara yang merupakan amanat tersebut, di bidang ketenagakerjaan dituangkan dalam berbagai peraturan perundangan, khususnya:

1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
4. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
5. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
6. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Berdasarkan hal-hal di atas dapat diuraikan bahwa masalah ketenagakerjaan perlu perhatian yang serius. Baik pemerintah pusat maupun daerah bertanggung jawab melalui kewenangan m

asing-masing untuk masalah ketenagakerjaan.

Hal yang dapat dijadikan pijakan oleh Perda Ketenagakerjaan DIY yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah mengalami beberapa perubahan, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Menurut Pasal 12 Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, urusan tenaga kerja merupakan urusan pemerintahan tidak wajib yang tidak terkait dengan pelayanan dasar. Daerah berhak menetapkan kebijakan daerah untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya.

Kepala daerah mempunyai tugas memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewajiban daerah berdasarkan peraturan perundangan dan kebijakan yang ditetapkan bersama DPRD. Dalam melaksanakan tugas tersebut kepala daerah berwenang mengajukan rancangan Perda, menetapkan Perkada dan keputusan Kepala Daerah.

Dalam pembentukan Perda Ketenagakerjaan harus memperhatikan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dan perubahannya yaitu Undang-Undang Nomor 15 tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan. Peraturan daerah provinsi dan kota/kabupaten termasuk dalam jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan.

Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menyebutkan bahwa materi muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan asas: a. pengayoman; b. kemanusiaan; c. kebangsaan; d. kekelu

argaan; e. kenusantaraan; f. bhinneka tunggal ika; g. keadilan; h. persamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan; i. ketertiban dan kepastian hukum; dan/atau j. keseimbangan, keserasian, dan keselarasan. Ayat (2) menyebutkan bahwa, selain mencerminkan asas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Peraturan Perundang-undangan tertentu dapat berisi asas lain sesuai dengan bidang hukum Peraturan Perundang-undangan yang bersangkutan.

Perda provinsi diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan peraturan perundang-an yang lebih tinggi, atau dibentuk berdasarkan kewenangannya. Dalam **Pasal 14 materi muatan Perda Provinsi dan Perda Kota/Kabupaten berisi materi muatan dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas khusus pembantuan serta menampung kondisi khusus daerah atau penjabaran lebih lanjut peraturan perundangan yang lebih tinggi.** Perda provinsi dimunculkan dalam prolegda provinsi. Dalam keadaan tertentu gubernur dapat mengajukan rancangan perda provinsi di luar prolegda provinsi, salah satunya karena keadaan tertentu yang memastikan adanya urgensi atas suatu rancangan perda provinsi yang dapat disetujui bersama oleh alat kelengkapan DPRD provinsi yang khusus menangani bidang legislasi dan biro hukum. Secara yuridis, rancangan perda dapat berasal dari DPRD Provinsi atau Gubernur.

Hal tersebut dapat dijadikan landasan yuridis bagi Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta untuk membentuk Perda Ketenagakerjaan. Dengan demikian pembentukan Perda Ketenagakerjaan DIY menjadi hal yang urgen karena masih ada beberapa kekosongan hukum dan perkembangan dalam masyarakat ketenagakerjaan. Perda Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta diharapkan da

pat mengatasi sejumlah permasalahan ketenagakerjaan dan berdampak bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat.

BAB V:
JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI RANCANGAN PERATURAN DAERAH

A. Jangkauan dan Arah Pengaturan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Rancangan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus dibuat pada beberapa kualitas utama, yaitu bahwa Perda tersebut (atau sekurang-kurangnya substansi dan kaidah-kaidahnya):

1. Harus diturunkan dari nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta pasal-pasal yang relevan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Pelindungan Pekerja Migran, Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Cipta Kerja, serta peraturan perundangan lain yang terkait;
2. Harus memberikan perlindungan hukum bagi pekerja di Kota Yogyakarta, dengan tetap memperhitungkan kebutuhan bisnis dan pengusaha;
3. Dalam melakukan perlindungan hubungan kerja, harus mempertimbangkan asas-asas, antara lain: asas penghormatan atas hak asasi manusia, asas ketertiban dan kepastian hukum, serta asas keadilan dan kesetaraan.
4. Harus memuat hal-hal yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sudah ada, atau mengatur lebih baik dibanding pengaturan dalam peraturan perundang-undangan existing. Isi Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan tidak boleh

ya menyadur isi Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan perundangan terkait lain, namun harus disesuaikan dengan *local wisdom* dan kebutuhan dari tenaga kerja/pekerja di Kota Yogyakarta;

5. Harus memuat aturan hukum ketenagakerjaan mulai dari tahap pra-kontraktual, kontraktual, dan pasca-kontraktual, yang artinya Peraturan Daerah ini harus mengatur mulai dari pelatihan, penempatan kerja, hubungan kerja, hubungan industrial, hingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
6. Harus membuat pengaturan yang implementatif, dengan mempertimbangkan kondisi di lapangan, baik dari sisi pekerja, pengusaha, dan juga pemerintah;
7. Perlu mempertimbangkan kebutuhan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja di sektor informal yang selama ini belum mendapatkan perlindungan, termasuk namun tidak terbatas pada: pekerja rumahan, asisten rumah tangga, buruh gendong, dan lain-lain; dan
8. Perlu memuat ketentuan-ketentuan yang dapat menjawab permasalahan terkini ketenagakerjaan, sebagai contoh: kaitan pandemi COVID-19 dan revolusi industri yang melahirkan banyaknya pekerja dengan hubungan kerja non-standar (contoh: gig economy) yang tidak mendapatkan kondisi kerja yang layak, dan sebagainya.

B. Ruang Lingkup

1. Ketentuan Umum

Ketentuan umum dalam suatu peraturan perundang-undangan memuat mengenai pengertian istilah dan frasa yang digunakan dalam peraturan perundang-undangan tersebut. Ketentuan umum

m dalam peraturan perundang-undangan ini sebagian besar tetap mengacu pada peraturan perundang-undangan yang telah ada, terutama Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Beberapa istilah baru yang dapat dimuat dalam Ketentuan Umum antara lain:

- a) Usaha sektor informal adalah kegiatan orang perseorangan atau keluarga, atau beberapa orang yang melaksanakan usaha bersama untuk melakukan kegiatan ekonomi atas dasar kepercayaan dan kesepakatan, dan tidak berbadan hukum;
- b) Pekerja sektor informal adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan.
- c) Hubungan kerja sektor informal adalah hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan kesepakatan dengan menerima upah dan/atau imbalan atau bagi hasil.
- d) Unit Layanan Disabilitas adalah bagian dari satu institusi atau lembaga yang berfungsi sebagai penyedia layanan dan fasilitas untuk Penyandang Disabilitas.
- e) Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut ULD Ketenagakerjaan adalah unit layanan yang merupakan bagian dari dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.
- f) Pelecehan Seksual di Tempat Kerja adalah kekerasan seksual yang dilakukan dalam bentuk tindakan fisik atau n

on-fisik kepada orang lain, yang berhubungan dengan bagian tubuh seseorang dan terkait hasrat seksual, sehingga mengakibatkan orang lain terintimidasi, terhina, direndahkan, atau dipermalukan yang terjadi pada saat pelaksanaan pekerjaan.

2. Perencanaan Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 7 telah menyebut bahwa dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah perlu menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja ini salah satunya perlu dilakukan oleh pemerintah daerah, utamanya dalam konteks perencanaan tenaga kerja makro. Perencanaan tenaga kerja ini 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.

Ketentuan lain yang perlu dipertimbangkan dalam pengaturan perencanaan tenaga kerja adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja. Beleid ini mendefinisikan Perencanaan Tenaga Kerja yang sebagai proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

3. Pelatihan Kerja (Peserta Pelatihan, Lembaga Pelatihan, Peningkatan Produktivitas)

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai Pelatihan Kerja pada Bab V. 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. Pengaturan mengenai Pelatihan Kerja perlu memperhatikan perubahan Pasal 13 dan 14 UUK oleh Undang-undang Cipta Kerja sebagaimana telah dijelaskan. Beberapa ketentuan yang perlu diperhatikan dalam mengatur mengenai Pelatihan Kerja:

- a. Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional;
- b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah;
- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi;
- d. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 34 Tahun 2016 tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja.

Peraturan perundang-undangan di atas telah mengakomodasi pelatihan kerja dan produktivitas di Kota Yogyakarta. Pemerintah Kota Yogyakarta dapat mengatur lebih lanjut dengan Peraturan Daerah mengenai peserta pelatihan kerja, lembaga pelatihan, dan peningkatan produktivitas.

4. Penempatan Tenaga Kerja

Secara umum, penempatan tenaga kerja terdiri atas: 1) penempatan kerja di dalam negeri; dan 2) penempatan tenaga kerja di luar negeri. Penempatan tenaga kerja dimaksudkan agar pekerja mendapatkan kesempatan yang sama dalam memilih, mendapatkan, dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan skill atau kemampuan yang dimilikinya. Penempatan tenaga kerja juga dilakukan sedemikian rupa agar pengusaha mendapatkan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan di perusahaannya.

Agar dapat mencapai tujuannya dengan maksimal, penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan beberapa cara, antara lain:

a. Informasi Pasar Kerja

Informasi pasar kerja dikumpulkan melalui instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk disebarluaskan kepada masyarakat. Informasi pasar kerja diolah, dianalisis, dan disebarluaskan melalui: lembar bursa tenaga kerja yang dipasang pada papan bursa kerja atau papan pengumuman lainnya pada Dinas; job fair; dan/atau media cetak/elektronik.

b. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Perlu ditegaskan dalam Perda, siapa yang berwenang untuk melakukan penempatan tenaga kerja, dalam hal ini bisa dilakukan oleh: Dinas, Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), dan/atau Bursa Kerja Khusus (BKK).

Dalam hal pelaksana kegiatannya adalah LPTKS, maka perlu dipertegas bahwa LPTKS tersebut wajib untuk memiliki izin sesuai peraturan perundang-undangan yang

berlaku serta hanya dapat memungut biaya penempatan dari pengguna dan tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu.

Sedangkan BKK sendiri didefinisikan sebagai bursa kerja di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan yang melakukan kegiatan memberikan informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja, memberi penyuluhan dan bimbingan jabatan serta pengaturan dan penempatan pencari kerja.

c. Lowongan Pekerjaan

Perusahaan mempunyai kewajiban untuk menyampaikan persyaratan dalam menginformasikan lowongan pekerjaan. Kewajiban perusahaan tersebut yang sekurang-kurangnya memuat: jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, jenis pekerjaan, jabatan, syarat-syarat jabatan, dan lain sebagainya.

d. Akses khusus bagi tenaga kerja kelompok rentan

Salah satunya adalah dengan pembentukan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan. ULD ini nantinya memiliki tugas penting terkait penempatan dan perluasan kesempatan kerja seperti: identifikasi bidang pekerjaan dan peluang usaha yang dapat dilakukan Penyandang Disabilitas, diseminasi atau sosialisasi bagi pemberi kerja dalam melaksanakan proses rekrutmen tenaga kerja Penyandang Disabilitas baik melalui jalur rekrutmen umum yang bersifat inklusif maupun jalur rekrutmen khusus; Pemberian informasi kepada pemerintah,

pemerintah daerah, dan perusahaan swasta mengenai proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas dilaksanakan secara periodik paling singkat 6 (enam) bulan sekali; Pendampingan kepada tenaga kerja Penyandang Disabilitas yang dilaksanakan.

Pemerintah Kota Yogyakarta, dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi, telah mendirikan Rumah Layanan Disabilitas sebagai bentuk dari Unit Layanan Disabilitas. Pembentukannya didasarkan pada Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pemajuan Perlindungan, dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas. Rumah Layanan Disabilitas ini pada awalnya akan memberikan layanan pada aspek sosial dan aspek ketenagakerjaan. Dengan demikian, Peraturan Daerah Kota Yogyakarta yang akan dibentuk ini dapat mendukung peraturan daerah yang telah ada sebelumnya.

5. Perluasan Kesempatan Kerja

Perlu ditegaskan bahwa Pemerintah Daerah Kota Yogyakarta mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi SDM serta kekuatan lokal masyarakat.

Penciptaan kegiatan sendiri dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wirausaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, ataupun pola-pola lain yang dapat mendo

rong terciptanya perluasan kesempatan kerja. Perluasan kesempatan kerja ini dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan industri, agar kegiatan perluasan kesempatan kerja sesuai dengan *skill set* yang dibutuhkan oleh pasar kerja.

Upaya perluasan tenaga kerja juga dapat dilakukan melalui sinergi perluasan kesempatan kerja lintas instansi. Dengan dilakukan kerjasama antar instansi di Kota Yogyakarta maka diharapkan perluasan tenaga kerja dapat dilakukan dengan maksimal.

6. Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Ketentuan penggunaan tenaga kerja asing dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga kerja Asing terdapat perubahan yang cukup signifikan, salah satunya adalah kewenangan dari pemerintah daerah. Misalnya ketentuan mengenai Izin Menggunakan Tenaga kerja Asing (IMTA), ketentuan ini sejak diberlakukannya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing telah dihapuskan. Pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing cukup mengajukan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) sebagaimana ketentuan dalam PP No. 34 Tahun 2021.

Pelaksanaan Pengesahan RPTKA tidak lagi dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kota melalui walikota atau pejabat yang ditunjuk. Pengesahan telah dilakukan secara terintegrasi dengan menggunakan Sistem Online Pelayanan Penggunaan TKA yang selanjutnya disebut dengan TKA Online. Adanya Peraturan Daerah Kota Yogyakarta ini diharapkan sebagai langkah awal bagi pemberi kerja untuk menggunakan tenaga kerja asing.

7. Hubungan Kerja

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu setelah ditetapkannya PP 35 Tahun 2021 telah cukup lengkap. Beberapa hal yang dapat ditindaklanjuti melalui Peraturan Daerah Kota ini meliputi adanya kewajiban pemberi kerja untuk mencatatkan PKWT kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT. Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT. Dengan demikian apabila sistem online ini belum tersedia maka pemerintah daerah kota dalam hal ini dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan akan menerima terhadap pencatatan PKWT.

Hal lain yang perlu diperhatikan terkait kewajiban pencatatan tersebut adalah baik pada UU No. 6 Tahun 2023 maupun PP No. 35 Tahun 2021, tidak mengatur konsekuensi hukum atas pelanggaran ketentuan terkait pencatatan PKWT ini. Artinya meskipun diwajibkan namun tidak ada sanksi yang dapat dijatuhkan jika pengusaha tidak mencatatkan PKWT ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat. Oleh karena itu dalam Rancangan Peraturan Daerah nantinya sangat penting untuk memuat aturan sanksi bagi perusahaan yang tidak mencatatkan PKWT ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

asi setempat, termasuk jenis pekerjaan yang dapat diperjanjikan dengan PKWT.

Pasal 61 A UU Nomor 6 Tahun 2023 jo 17 PP Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa dalam hal salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja/buruh. Ketentuan yang lain Pasal 62 UU Nomor 13 Tahun 2003 bukan termasuk pasal yang diubah atau dihapus oleh UU Nomor 6 Tahun 2023. Pasal tersebut mengatur mengenai ganti rugi yang harus dibayarkan apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1). Dengan demikian untuk menghindari perselisihan dalam pelaksanaan kedua ketentuan tersebut maka perlu untuk mempertegas ketentuan tersebut dalam peraturan daerah kota yang akan disusun.

b. Alih Daya

Undang-undang Ketenagakerjaan tidak pernah mengenal istilah alih daya, melainkan penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak lain. Penyerahan sebagian pekerjaan tersebut dapat dengan pemborongan pekerjaan ataupun penyediaan jasa pekerja/buruh. Namun, setelah ditetapkannya UU No. 6 Tahun 2023 Jo. PP 35 Tahun 2021, penyerahan sebagian pekerjaan hanya dapat dilaksanakan dengan penyediaan jasa pekerja/buruh atau disebut dengan alih daya.

Berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023 jo PP Nomor 35 Tahun 2021, alih daya tidak lagi dikhususkan untuk pekerjaan yang bersifat kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Ketiadaan pembatasan ini menyebabkan skema alih daya dapat digunakan untuk jenis pekerjaan selain kegiatan jasa penunjang. Untuk tetap menjamin hak-hak pekerja alih daya, maka ketentuan dalam Rancangan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta nantinya perlu disesuaikan hingga dapat memberikan perlindungan bagi pekerja.

8. Pelindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan

a. Penyandang Disabilitas

Berdasarkan Pasal 53 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas disebutkan bahwa:

- (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Berdasarkan kajian empiris, bahwa masih terdapat pelanggaran yang dilakukan perusahaan terhadap batas minimal mempekerjakan penyandang disabilitas di tempat kerja. Oleh karena itu Rancangan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan nantinya perlu memuat mengenai pelindungan terhadap hak-hak pekerja penyandang disabilitas terutama mengenai pe

negasan kewajiban perusahaan untuk memenuhi ketentuan jumlah minimum pekerja penyandang disabilitas pada perusahaan.

b. Perempuan

Berdasarkan analisis pada kajian empiris, bahwa kepesertaan pekerja perempuan dalam BPJS Ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta mengalami diskriminasi. Hal tersebut terjadi karena kesalahan persepsi bahwa pekerja perempuan tidak perlu diikutsertakan dalam BPJS Ketenagakerjaan karena dianggap statusnya lajang. Padahal kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan tidak didasarkan pada jenis kelamin dari pekerja/buruh melainkan adalah statusnya sebagai pekerja atau bukan pekerja. Dengan demikian pemberi kerja tetap wajib mendaftarkan pekerja/buruh perempuan pada program-program BPJS Ketenagakerjaan.

Terkait isu kekerasan seksual di tempat kerja juga perlu diperhatikan dan diakomodir dalam Rancangan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Pasal 86 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: 1) keselamatan dan kesehatan kerja; 2) moral dan kesusilaan; 3) perlakuan yang sesuai harkat dan martabat manusia serta nilai agama. Walaupun telah ada jaminan ini dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan namun masih tetap diperlukan pengaturan tegas terkait pencegahan dan penanganan pelecehan seksual di tempat kerja.

Menteri Ketenagakerjaan telah menetapkan Keputusan Menteri Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja (Kepmen Nomor 88 Tahun 2023) pada 29 Mei 2023. Kepmen Nomor 88 Tahun 2023 ini merupakan tindak lanjut dari disahkannya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual.

Oleh karena itu Rancangan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan perlu mengadopsi dari ketentuan Kepmen ini. Pekerja perempuan sebagai pihak yang rentan juga dapat terlindungi dengan ditegaskannya pengacuan Perda kepada Kepmen ini. Walaupun pencegahan dan penanganan kekerasan seksual tentunya bukan hanya untuk pekerja perempuan.

Pemerintah Daerah juga perlu memaksimalkan koordinasi antar instansi untuk mencegah dan menangani pelecehan seksual di tempat kerja. Salah satunya dengan memberikan kewenangan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang perlindungan perempuan dan anak untuk memberikan sosialisasi pencegahan termasuk menyediakan alur pelayanan ketika terjadi pelecehan seksual.

c. Pengupahan

UU No. 6 Tahun 2023 mengecualikan UMK (Usaha Mikro Kecil) dalam ketentuan mengenai upah minimum. Pengaturan yang demikian dianggap dapat menumbuhkan UMK akan tetapi permasalahan lain timbul, yaitu tidak adanya panduan atau pedoman yang dapat digunakan oleh para pihak dalam merundingkan besaran upah yang layak. Dengan demikian, Perda ini dapat membuat aturan konkrit

t mengenai mekanisme penentuan Upah yang layak bagi pekerja UMK di Kota Yogyakarta. Misal, dengan menjelaskan apa yang dimaksud sebagai “*persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat*”, serta menunjuk pihak yang bertanggung jawab untuk menghitung persentase yang akan digunakan untuk menghitung UMK ini.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah (Permenaker Struktur dan Skala Upah). Permenaker tersebut telah diatur mengenai kewajiban perusahaan melampirkan Struktur dan Skala Upah pada saat permohonan pengesahan dan pembaruan peraturan perusahaan; atau pada saat pendaftaran, perpanjangan, dan pembaharuan perjanjian kerja bersama. Oleh karena itu diperlukan penegasan dalam Peraturan Daerah mengenai kewajiban Struktur dan Skala Upah termasuk juga merincikan tugas pemerintah sebagai pihak yang memeriksa Struktur dan Skala Upah. Mekanisme dalam Permenaker dapat diperjelas pengertian “diperlihatkan” serta pengertian dari “didokumentasikan” agar tidak menjadi multitafsir dalam pelaksanaannya.

d. Jaminan Sosial

Jaminan Sosial sejak diundangkannya UU SJSN merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial yang menjadi hak bagi setiap warga negara Indonesia. Secara khusus UU Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai jaminan sosial yang pada hakikatnya bahwa setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja, untuk meningkatkan kesejahteraan

bagi buruh dan keluarganya. Rendahnya tingkat kepesertaan dari program BPJS Ketenagakerjaan memberikan kekhawatiran terhadap perlindungan pekerja/buruh beserta keluarganya. Hal ini dapat diperburuk dengan banyaknya Usaha Kecil dan Mikro di Kota Yogyakarta. Dengan demikian maka perlu penegasan mengenai kepesertaan pada program jaminan sosial ketenagakerjaan dalam Peraturan Daerah yang akan disusun.

9. Hubungan Industrial

a. Peraturan Perusahaan

Berdasarkan kondisi empiris di Kota Yogyakarta, masih rendahnya kesadaran perusahaan menyusun peraturan perusahaan menimbulkan kekhawatiran terhadap perlindungan pekerja/buruh di perusahaan. Bahwa pembuatan peraturan perusahaan merupakan suatu kewajiban bagi sebuah perusahaan yang mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 orang pekerja/buruh (Pasal 108 ayat (1) UUK) dan kewajiban tersebut gugur apabila perusahaan tersebut telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Dalam rangka mendorong kepatuhan perusahaan untuk membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan, Rancangan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta perlu menjabarkan lebih lanjut Pasal 109 UU Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama terkait "Pembuatan Peraturan Perusahaan merupakan kewajiban dan tanggung jawab pengusaha". D

alam Rancangan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta nantinya perlu adanya penegasan makna “kewajiban pengusaha” dan “tanggung jawab pengusaha” .

Memaknai “kewajiban pengusaha” maka perlu adanya konsekuensi hukum manakala kewajiban tersebut tidak terpenuhi. Berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023, pelanggaran terhadap ketentuan terkait kewajiban pembuatan Peraturan Perusahaan bagi pengusaha yang telah mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 pekerja/buruh adalah sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Sanksi ini dapat dicantumkan dalam pasal mengenai Sanksi pada Rancangan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta.

Memaknai “tanggung jawab” pengusaha maka perlu elaborasi lebih lanjut. Mendasarkan pada kondisi empiris, maka perlu diatur ketentuan terkait batas/tenggat waktu yang disediakan kepada pengusaha untuk membuat dan mengajukan pengesahan peraturan perusahaan pada saat perusahaan telah memiliki pekerja 10 orang atau lebih. Hal ini tidak hanya berlaku untuk perpanjangan Peraturan Perusahaan namun juga untuk pengajuan baru.

b. Perjanjian Kerja Bersama

Sedikitnya perusahaan di Kota Yogyakarta yang memiliki perjanjian kerja bersama, dianggap perlu untuk menegaskan kembali mengenai pentingnya perjanjian kerja bersama dalam perusahaan. Perjanjian kerja bersama salah satu fungsinya adalah sebagai cara untuk meningka

tkan posisi tawar pekerja/buruh terhadap pemberi kerja

Perjanjian Kerja Bersama setelah ditetapkannya U U Nomor 6 Tahun 2023 memiliki fungsi yang lebih strate gis, mengingat beberapa perubahan ketentuan pada cipta kerja yang dikembalikan pada kesepakatan antara pengus aha dan pekerja. Dibandingkan dengan Peraturan Perusah aan yang bersifat sepihak dari pengusaha, Perjanjian K erja Bersama lebih merepresentasikan keinginan pekerja karena merupakan hasil dari perundingan. Namun, Perjan jian Kerja Bersama hanya dapat dirundingkan jika sudah terdapat serikat pekerja/serikat buruh dalam perusahaa n. Oleh karena itu, untuk mendorong adanya Perjanjian Kerja Bersama pada perusahaan-perusahaan di Kota Yogya karta perlu didahului dengan mendorong tumbuhnya serik at pekerja/serikat buruh. Tidak ada sanksi terhadap ke tidaktersediaan perjanjian kerja bersama dalam perusah aan karena perjanjian kerja bersama merupakan hak dari serikat pekerja/buruh untuk mengadakan perundingan.

10. Pembinaan dan Koordinasi

Sebagaimana telah disebutkan dalam kajian empiris, bah wa fungsi pengawasan hanya ada pada pemerintah di tingkat pr ovinsi. Berdasarkan hal tersebut, fungsi pengawasan dapat di gantikan dengan fungsi pembinaan oleh mediator pada hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada Peraturan Menteri Negar a Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/06/M. PAN/4/2009 te ntang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan An gka Kreditnya.

Hal lain yang dapat pula dilakukan adalah melaksanakan koordinasi. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER 02/MEN/I/2011 tentang Pembinaan dan Koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan mengatur mengenai Koordinasi Tingkat Provinsi yang memberikan kesempatan pengawasan ketenagakerjaan untuk dapat membahas dan/atau menyepakati berbagai hal. Hal-hal yang dimaksud:

- a. kondisi pengawasan ketenagakerjaan setempat;
- b. kebutuhan lembaga, sumber daya manusia pengawasan ketenagakerjaan, administrasi teknis pengawasan ketenagakerjaan dan penyelenggaraan jaringan informasi pengawasan ketenagakerjaan;
- c. koordinasi internal dan eksternal dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan;
- d. harmonisasi pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan antar pemerintah kabupaten/kota;
- e. keseimbangan program dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan antar kabupaten/kota;
- f. praktik dan/atau pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan disesuaikan dengan kebutuhan daerah tanpa menyimpang dari kebijakan nasional;
- g. tata cara penanganan dan penyelesaian kasus bidang ketenagakerjaan;
- h. hasil pengawasan ketenagakerjaan di kabupaten/kota dalam kurun waktu 1 tahun terakhir.

Berdasarkan Pasal 26 Permen di atas bahwa Pengawasan Ketenagakerjaan pelaksanaannya dapat dibahas dan/atau disepakati yang kemudian hasil koordinasi tersebut dapat ditetapkan Gubernur atau pejabat yang ditunjuk dan menjadi pedoman pelaksanaan.

ksanaan pengawasan ketenagakerjaan pada pemerintah kabupaten /kota. Karena pengawasan tidak terdapat di kabupaten kota maka ketentuan tersebut dapat dimaknai pedoman pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan pada pemerintah provinsi.

Ketentuan pada huruf c, huruf f, dan huruf g, dapat menjadi materi pengaturan dalam peraturan daerah. Hal ini dapat menjadi payung koordinasi antar lembaga pemerintah, pengawasan ketenagakerjaan dapat membahas/menyepakati tata cara pengawasan ketenagakerjaan di daerah sesuai kebutuhan, dan tata cara penanganan kasus (proses penyidikan dan beracara) beserta sanksi yang dapat dijatuhkan dalam rangka penyelesaian perselisihan yang muncul dari pengawasan ketenagakerjaan.

11. Pelindungan lainnya (Pekerja Informal)

Berdasarkan kajian empiris yang telah disampaikan di atas, pekerja informal memiliki proporsi yang sangat signifikan, bahkan sedikit lebih tinggi dibanding pekerja formal. Karena itu, maka menjadi sangat penting bagi Perda ini untuk tidak hanya mengatur hubungan kerja bagi pekerja di sektor formal, namun juga memberikan pengakuan dan pengaturan bagi pekerja di sektor informal.

Pekerja sektor informal sendiri dapat didefinisikan sebagai:, “tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan.” Dengan definisi ini, maka pekerja di sektor informal tidak keluar jalur dari definisi hubungan kerja yang ada di UU 13 Tahun 2003, yakni memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Lebih lanjut, usaha sektor informal sendiri dapat didefinisikan dalam perda sebagai, “kegiatan orang perseorangan atau keluarga, atau beberapa orang yang melaksanakan usaha b

ersama untuk melakukan kegiatan ekonomi atas dasar kepercayaan dan kesepakatan, dan tidak berbadan hukum.” Artinya, hubungan kerja sektor informal kemudian dapat dilihat sebagai, “hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dengan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah dan/atau imbalan.”

Secara umum, yang penting untuk dilakukan dalam peraturan daerah ini adalah memberikan pengakuan dan perlindungan dasar ketenagakerjaan baik bagi pekerja formal maupun pekerja informal. Meskipun, harus diakui bahwa keragaman jenis dan karakter pekerja informal (antara lain: pekerja rumahan, pekerja paruh waktu, pekerja rumah tangga, buruh gendong) memiliki kebutuhan perlindungan dan pengaturan yang berbeda-beda, sehingga sulit untuk dicari pengaturan yang *one fit for all*.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa hingga saat ini masih terdapat berbagai permasalahan ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta, antara lain:

1. Landasan yuridis dalam penyusunan naskah akademik dan rancangan peraturan daerah tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan bagi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta yaitu **Pasal 14** Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan bahwa **materi muatan Perda Provinsi dan Perda Kota/Kabupaten berisi materi muatan dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas khusus pembantuan serta menampung kondisi khusus daerah atau penjabaran lebih lanjut peraturan perundangan yang lebih tinggi.**
2. Dengan adanya naskah akademik dan peraturan daerah dapat memberikan kepastian hukum terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi ketenagakerjaan bagi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta. Naskah akademik merupakan dasar secara akademik disusunnya suatu peraturan perundang-undangan. Naskah akademik memberikan gambaran secara eksplisit mengenai kondisi empiris dari keadaan ketenagakerjaan di kota Yogyakarta. Kondisi Empiris tersebut dianalisis berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan teori yang ada. Naskah akademik juga memberikan analisis terhadap kondisi peraturan perund

ang-undangan yang menghasilkan suatu rumusan perlu tidaknya dibuat peraturan perundang-undangan. Naskah akademik juga memberikan dasar filosofis, sosiologis, dan yuridis dari penyusunan peraturan perundang-undangan. Naskah akademik menjadi dasar disusunnya rancangan peraturan daerah yang dikonkritkan dari arah dan jangkauan pengaturan. Dengan demikian terlihat bahwa peraturan daerah tersebut disusun melalui proses yang akademis.

3. Rancangan Peraturan daerah yang menjadi produk dari naskah akademik ini, apabila telah ditetapkan menjadi peraturan daerah maka akan menjadi dasar bertindak bagi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menjalankan tugas dan fungsi Ketenagakerjaan. Dinas akan melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan ketentuan-ketentuan yang ada pada peraturan daerah tersebut.
4. Peraturan daerah ini dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi masyarakat pelaku ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta karena masyarakat pelaku ketenagakerjaan di kota Yogyakarta memiliki satu panduan atau pedoman yang sama yaitu peraturan daerah penyelenggaraan ketenagakerjaan. Masyarakat pelaku ketenagakerjaan akan memiliki persepsi atau cara pandang yang sama apabila perda ini dijadikan panduan atau pedoman sehingga perselisihan dapat dihindari.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan, antara lain:

1. Penyusunan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta ini walaupun telah memiliki dasar yuridis akan tetapi harus dilakukan oleh lembaga yang tepat dan sebaiknya melibatkan pihak-pihak yang mewakili dalam hubungan industrial sehingga terwujud partisipasi publik dalam penyusunannya.
2. Agar dapat mewujudkan kepastian hukum terhadap pelaksanaan naskah akademik dan rancangan peraturan daerah, maka secara teknis, pembentukan Peraturan Daerah ini harus dilakukan sesuai dengan metode yang ilmiah dan berdasarkan pada ketentuan pembentukan peraturan perundangan dan peraturan lain yang terkait dengan ketenagakerjaan.
3. Walaupun peraturan daerah ini telah menjadi dasar bagi pelaksanaan tugas dan fungsi dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi, namun tetap harus memperhatikan faktor pendukung dan penghambat, agar nantinya Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini menjadi lebih implementatif.
4. Kondisi kerja yang kondusif dengan adanya peraturan daerah ini dapat tercipta dengan cara mempersiapkan unit-unit pelaksana yang terkait dengan pelaksanaan Perda ini nantinya, diseminasi dan konsultasi terkait substansi perda dan selalu melakukan koordinasi lintas sektoral.

DAFTAR PUSTAKA

- Abe, Alexander, 2001, *Perencanaan Daerah*, Lapera Pustaka Utama, Yogyakarta.
- Angeles, Peter A., 1981, *Dictionary of Philosophy*, Barnes & Noble Books, New York.
- Anshori, Abdul Ghofur, 2012, *Antologi Hukum Islam*, Program Studi Hukum Islam Program Studi Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1986, *Prosedur Penelitian Pendekatan Suatu Pratik*, PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Asyhadie, Zaeni, 2008, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Bambang, R. Joni, 2012, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung.
- Bertens, 1975, *Ringkasan Sejarah Filsafat*, Kanisius, Yogyakarta.
- Friedman, Lawrence M., 1975, *The Legal System: A Social Science Perspective*, Russel Sage Foundation, New York.
- Fuady, Munir, 2009, *Teori Negara Hukum Modern (Rechtsstaat)*, Refika Aditama, Bandung.
- Gie, The Liang, 1993, *Keadilan sebagai Landasan bagi Etika Administrasi Pemerintahan dalam Negara Indonesia*, Liberty, Yogyakarta.
- Hadjon, Philipus M, *Ide Negara Hukum dalam Sistem Ketatanegaraan RI dalam Kedaulatan Rakyat*, Gaya Media Pratama, Jakarta.
- _____, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya.
- Hernawan, Ari, 2019, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, UII Press, Yogyakarta.
- HS, Salim dan Erlies Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Kansil, C. S. T. dan Christine S. T. Kansil, 2000, *Pengantar Ilmu Hukum*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Kertonegoro, Sentanoe, 1999, *Hubungan Industrial: Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta.
- Khakim, Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Lev, Daniel S. Lev, 1990, *Hukum dan Politik di Indonesia*, LP3S, Jakarta.
- Luhulima, Achi Sudiarti, 2006, *Hak Perempuan Dalam Konstitusi Indonesia*, dalam Sulistyowati Irianto (ed), *Perempuan dan Hukum Menuju Hukum yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*, Buku Obor, Jakarta.
- Manan, Bagir, 2001, *Menyongsong Fajar Otonomi Daerah*, PSH Fakultas Hukum UII, Yogyakarta.
- Mangunharja, A, 1999, *Isme-Isme dalam Etika: Dari A sampai Z*, Kani sus, Yogyakarta.
- Mas' udi, Masdar Farid, 2010, *Syarah Konstitusi UUD 1945 dalam Perspektif Islam*, Alvabet, Jakarta.
- Mertokusumo, Sudikno, 1990, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta.
- _____, 2019, *Perkembangan Hukum Perdata di Indonesia*, Genta Publishing, Yogyakarta.
- Muchsan, 2007, *Sistem Pengawasan terhadap Perbuatan Aparat Pemerintah dan Peradilan Tata Usaha Negara*, Liberty, Yogyakarta.
- Muliadi, Ahmad, 2013, *Politik Hukum*, Akademia Permata, Padang.
- Nonet, Philippe and Philip Selznich, 2003, *Hukum Responsif, Pilihan di Masa Transisi, Terjemahan*, Perkumpulan untuk Pembaharuan Hukum Berbasis Masyarakat dan Ekologis (HuMa), Jakarta.
- Poerwodarminto, 1989, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Pustaka, Jakarta.
- Prins, W. F. & Kosim Adisapoetra, 1987, *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Pradnya Paramita, Jakarta.

- Rahardjo, Satjipto, 1996, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- _____, 2000, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Rasyidi, Lili, 1988, *Filsafat Hukum*, Remadja Karya, Bandung.
- Rawls, John, 1999, *A Theory of Justice*, Revised Edition, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.
- Rumboirusi, Budiani, S.R., W.C. and Ismya, H.M., 2022. Kondisi Ketenagakerjaan dan Sektor Unggulan selama Pandemi Covid-19 di Provinsi DI Yogyakarta. *Media Komunikasi Geografi*, 23(2)
- Suroto, 1992, *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Tjandra, W. Riawan Tjandra, 2008, *Hukum Administrasi Negara*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta.
- Wahyono, Padmo, 1983, *Indonesia Negara Berdasarkan Atas Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Jurnal dan Penelitian

- Darma, Susilo Andi, 2017, *Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan di Daerah Istimewa Yogyakarta Pasca diundangkan Undang-Undang Pemerintahan Daerah*, Penelitian Dosen Master, Unit Riset dan Publikasi FH UGM, Yogyakarta.
- Prakoso, Bayu, 2006, *Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Perluasan Kesempatan Kerja di Yogyakarta*, *Jurnal Populasi*, 17(1).
- Pratiwi, Endang; Negoro, Theo; dan Haykal, Hassanain, 2022, *Teori Utilitarianisme Jeremy Bentham: Tujuan Hukum atau Metode Pengujian Produk Hukum?*, *Jurnal Konstitusi*, Volume 19, Nomor 2.
- Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum Nasional BPHN Kemenkumham, 2018, *Laporan Akhir Kelompok Kerja Analisis dan Evaluasi Hukum Terkait Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*, Kemenkumham, Jakarta.

Putri, Risky Wira dan Tri Martiana, 2018, Hubungan Reward dan Punishment dengan Perilaku Tenaga Kerja dalam menjalankan Program S top, *The Indonesia Journal of occupational Safety and Health*, Jakarta.

Widyastuti, A., 2012, Analisis hubungan antara produktivitas pekerja dan tingkat pendidikan pekerja terhadap kesejahteraan keluarga di Jawa Tengah tahun 2009, *Economics Development Analysis Journal*, 1(2)

Wongkaren, Samudra, Indrayanti, Azhari, Muhyiddin, “Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih Daya” *Jurnal Ketenagakerjaan*, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Laporan

Badan Pusat Statistik, Profil Industri Mikro dan Kecil D.I.Yogyakarta, 2020.

Badan Pusat Statistik, Indeks Pembangunan Manusia Kota Yogyakarta, 2022.

Badan Pusat Statistik, Data Strategis Kota Yogyakarta, 2023.

Badan Pusat Statistik, “Kota Yogyakarta dalam Angka” , 2023.

Buku Profil Tahun 2021 Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi , 2021.

Laporan Perusahaan, Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta tahun 2022, 2023.

Laporan Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja Tahun 2023, Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, 2023.

Produk Domestik Regional Bruto Kota Yogyakarta Menurut Lapangan Usaha (2018–2022), 2022.

Internet

Adminwarta, 2022, *Tahun 2022 Pemkot Yogya Buka 12 Jenis Pelatihan, "Warta"*, dapat diakses di: <https://warta.jogjakota.go.id/detail/index/18790>.

Amron Hamdi, "Menggali Permasalahan Kerja Layak bagi Perempuan di Sektor Informal", dapat diakses di: <https://www.mampu.or.id/uncategorized/menggali-permasalahan-kerja-layak-bagi-perempuan-di-sektor-informal-di-idf-2019/>.

Bappeda DI Yogyakarta, 2023, "Potensi Industri", *data dasar*, dapat diakses di: https://bappeda.jogjaprov.go.id/dataku/data_dasar/index/307-potensi-industri,

Betterwork Indonesia, "Perlindungan Pekerja dan Kelangsungan Bisnis di tengah Pandemi Covid-19", dapat diakses di: https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/04/BWI_covid_FAQs_ind_web.pdf

Desy Ratnaningrum dan Maulia Darmastuti, 2021, *Analisis Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta Tahun 2021*, dapat diakses di: <https://dinkominfo.jogjakota.go.id/download/hit/10651/analisis-ketenagakerjaan-kota-yogyakarta-tahun-2021-10651.pdf>

Dinsosnakertrans, 2022, *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada tahun 2022, "LKIP"*, dapat diakses di: <https://dinsosnakertrans.jogjakota.go.id/download/hit/10744/lkip-2022-10744.pdf>

Dinsosnakertrans, September 2023, "Data Statistik informasi lowongan kerja", *Loker*, dapat diakses di: <https://tenagakerja.jogjakota.go.id/loker>

Hukum Online, Indonesia Law Digest, "Memastikan Kesetaraan Penyandang Disabilitas: Pedoman Bagi Pelaku Usaha Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan dan Aksesibilitas", dapat diakses di: https://pro.hukumonline.com/a/lt61b07ab00cfa0/memastikan-kesetaraan-penyandang-disabilitas--pedoman-bagi-pelaku-usaha-pemenuhan-hak-ketenagakerjaan-dan-aksesibilitas#_ftn3

Humas UGM, "Peran Sektor Informal di Indonesia", dapat diakses di: <https://ugm.ac.id/id/berita/1756-peran-sektor-informal-di-indonesia>

Kurniasih Budi, "Pertama di Indonesia, Kabupaten Raja Ampat Terapkan Jaminan Sosial Pekerja Holistik", dapat diakses di: <https://>

ekonomi.kompas.com/read/2018/05/03/142919526/pertama-di-indonesia-kabupaten-raja-ampat-terapkan-jaminan-sosial-pekerja?page=all.

M Rizki Yudha, “Kajian Tentang PHK dengan Alasan Force Majeur” , dapat diakses di: <https://lbhpers.org/kajian-tentang-phk-dengan-alasan-force-majeur/>

Nanda Sagita Ginting, “Disnakertrans Catat Korban PHK Akibat Pandemi Virus Corona di DIY Capai 1.393” , dapat diakses di: <https://jogja.tribunnews.com/2020/11/02/disnakertrans-catat-korban-phk-akibat-pandemi-virus-corona-di-diy-capai-1393-orang>