



**NASKAH AKADEMIK
DAN RANCANGAN QANUN
KABUPATEN ACEH BARAT
TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

**NASKAH AKADEMIK
DAN RANCANGAN QANUN
INISIATIF DPRK KABUPATEN ACEH BARAT**

TENTANG KETENAGAKERJAAN

DISUSUN OLEH TIM :

1. Dr. Muslim Zainuddin, M.Si.
2. Dr. Mahmuddin, M.Si.
3. M. Ridha, MA.
4. Ihsan Zakaria, S.ST.
5. Teuku Saiful Ambia
6. Sulaiman B.
7. Teuku Reza BahrumSyah
8. Alvi Syahrin

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT KABUPATEN
KABUPATEN ACEH BARAT
2023**

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas izin dan kemampuan yang diberikan oleh Allah SWT akhirnya kajian atas gagasan, pemikiran dan tujuan mulia DPRK Kabupaten Aceh Barat dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Aceh Barat untuk menyempurnakan penyelenggaraan ketenagakerjaan telah selesai dilaksanakan dan hasilnya dituangkan dalam Naskah Akademik Rancangan Qanun Kabupaten Aceh Barat tentang Ketenagakerjaan.

Penyusunan Naskah Akademik ini dilakukan berdasarkan hasil kajian ilmiah dengan penelitian aspek teoritis dan praktis. Penyusunan Naskah Akademik dan Rancangan Qanun Kabupaten Aceh Barat tentang Ketenagakerjaan mengacu dan memedomani Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah.

Naskah Akademik dan Rancangan Qanun Kabupaten Aceh Barat tentang Ketenagakerjaan ini tentu membutuhkan masukan, saran dan kritik yang membangun untuk menghasilkan Rancangan Qanun Kabupaten Aceh Barat yang lebih baik.

Semoga Naskah Akademik dan Rancangan Qanun Kabupaten Aceh Barat tentang Ketenagakerjaan ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Aamiin, terutama bagi DPRK Kabupaten Aceh Barat dan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat dalam proses penyusunan dan pembahasan Rancangan Qanun Kabupaten Aceh Barat tentang Ketenagakerjaan.

Ketua Tim Penyusun, 13 Juli 2023

Dr. Muslim Zainudin, M.Si.

| | |
|---|----|
| KATA PENGANTAR | 3 |
| DAFTAR ISI | 4 |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 5 |
| B. Kabupaten Aceh Barat | 7 |
| C. Identifikasi Masalah | 10 |
| D. Tujuan Dan Kegunaan Kegiatan Penyusunan Naskah Akademik | 10 |
| E. Metode Penyusunan | 11 |
| BAB II KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS | |
| A. KAJIAN TEORITIS | 12 |
| 1. Teori Negara Kesejahteraan | 12 |
| 2. Konsep Tenaga Kerja | 14 |
| 3. Klasifikasi Tenaga Kerja | 15 |
| 4. Permintaan Tenaga Kerja | 17 |
| 5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja | 19 |
| 6. Konsep Upah | 20 |
| 7. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja | 23 |
| 8. Tinjauan Umum Tentang Upah Minimum Regional Kota/ Kabupaten | 24 |
| 9. Teori Partisipasi | 28 |
| B. KAJIAN TERHADAP ASAS/PRINSIP YANG BERKAITAN DENGAN PENYUSUNAN NORMA | 31 |
| C. KARAKTER PENYELENGGARAAN DAN PERMASALAHAN KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN ACEH BARAT | 34 |
| D. KAJIAN TERHADAP IMPLIKASI PENERAPAN SISTEM BARU YANG AKAN DIATUR DALAM QANUN KETENAGAKERJAAN TERHADAP ASPEK KEHIDUPAN BERMASYARAKAT DAN DAMPAK TERHADAP ASPEK BEBAN KEUANGAN | 35 |
| BAB III EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG MENJADI DASAR HUKUM DAN YANG TERKAIT | |
| A. KONDISI HUKUM DAN STATUS HUKUM YANG ADA | 38 |
| B. REGULASI PERLINDUNGAN HUKUM KETANAGAKERJAAN | 40 |
| BAB IV LANDASAN FILOSOFIS, YURIDIS DAN SOSIOLOGIS | |
| A. LANDASAN FILOSOFIS | 48 |
| B. LANDASAN SOSIOLOGIS | 50 |
| C. LANDASAN YURIDIS | 51 |
| BAB V SASARAN, JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH | |
| A. Sasaran | 54 |
| B. Jangkauan Pengaturan | 54 |
| C. Arah Pengaturan | 54 |
| D. Ruang Lingkup Materi Pengaturan | 54 |
| BAB VI PENUTUP | |
| A. Simpulan | 62 |
| B. Saran | 62 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |
| RANCANGAN QANUN TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN | |

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Hakikat dari pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya serta pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, sebagaimana tertuang dalam Undang-undang Dasar tahun 1945 alinea ke-4 yang berbunyi “*Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintah negara Indonesia yang 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*”. Dari Undang-undang tersebut maka bisa dimaknai bahwa negara bertanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sehingga hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah jaminan sekaligus hak konstitusional setiap warga negara karena dengan bekerja akan dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang.

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbanyak di kawasan Asia Tenggara, dengan adanya pertumbuhan penduduk yang terus meningkat berakibat pada peningkatan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya sementara kesempatan kerja terbatas karena pertumbuhan ekonomi belum mampu menyerap angkatan kerja tersebut masuk ke dalam pasar kerja. Dengan adanya MEA tentunya akan memberikan dampak positif maupun negatif bagi Indonesia. Salah satu dampak positifnya yaitu akan memacu pertumbuhan investasi baik dari luar maupun dalam negeri sehingga akan membuka lapangan pekerjaan baru.

Pembangunan nasional, khususnya dibidang ketenagakerjaan diarahkan untuk sebesar-besarnya bagi kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat pekerja. Oleh karena itu hukum ketenagakerjaan harus dapat menjamin kepastian hukum, nilai keadilan, azas kemanfaatan, ketertiban, perlindungan dan penegakan hukum.

Bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – undang.tujuan pembangunan. Diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. 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. Selanjutnya dalam Undang-undang ini pun dijelaskan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi. Peraturan tersebut dilandasi dengan tujuan sebagai berikut:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;

2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Adapun tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok, yaitu:

1. Tenaga Kerja Terdidik, tenaga kerja yang mempunyai keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari bidang pendidikan;
2. Tenaga Kerja Terlatih, tenaga kerja yang memiliki keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari pengalaman dan latihan;
3. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih, tenaga kerja yang mengandalkan tenaga, tidak memerlukan pendidikan maupun pelatihan terlebih dahulu.

Klasifikasi diatas mendorong pengaturan terkait pelatihan kerja sebagaimana diatur dalam pasal tersebut agar kualifikasi tenaga kerja Indonesia dapat semakin baik. Sementara kenyataannya sebagian besar tenaga kerja di Indonesia masih berpendidikan rendah dengan keterampilan dan keahlian yang kurang memadai, sehingga belum mempunyai keterampilan dan pengalaman yang baik serta maksimal untuk memasuki dunia kerja. Kualitas tenaga kerja yang rendah mengakibatkan kesempatan kerja semakin kecil dan terbatas. Sehingga memunculkan permasalahan adanya penggunaan tenaga kerja asing atau tenaga kerja dari luar wilayah untuk beberapa posisi tertentu di perusahaan. Karena mayoritas perusahaan-perusahaan atau lapangan kerja lainnya lebih memilih tenaga kerja yang berkualitas baik. Sehingga jarang tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk bekerja. Dengan keterampilan dan pendidikan yang terbatas tentunya akan akan membatasi ragam dan jumlah pekerjaan yang bias di akses. Selain itu akibat rendahnya tingkat pendidikan maka dipastikan membuat tenaga kerja Indonesia minim akan penguasaan serta pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Kedudukan yang tidak sedrajat antara pengusaha dan pekerja menyebabkan posisi tawar yang tidak seimbang, sehingga terkadang pengusaha sering beranggapan pekerja sebagai objek dalam hubungan kerja. Pemerintah selaku pembina, pengawas dan penindakan hukum, melaksanakan aturan hukum dengan hati – hati mengingat posisi pengusaha dan pekerja merupakan asset potensial bagi Negara. Sekaligus subyek pembangunan nasional yang berkedudukan sama dihadapan hukum¹.

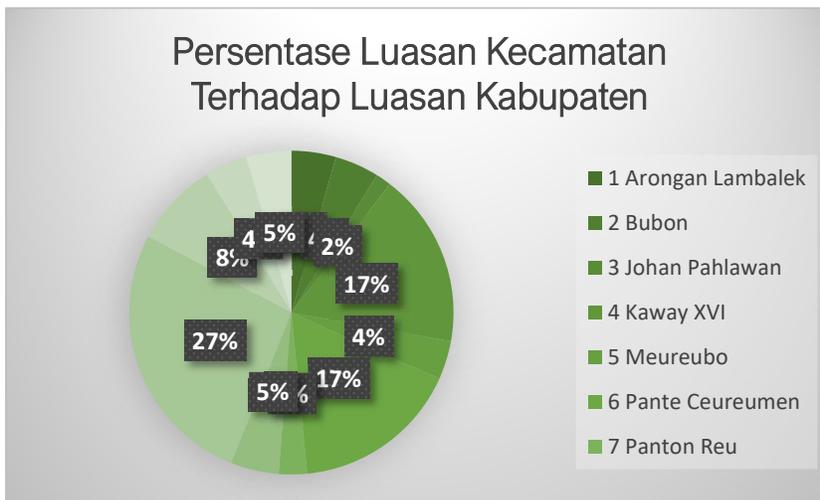
Struktur ketenagakerjaan di Kabupaten Aceh Barat yang lebih didominasi sektor informal, 65,76 % dari angkatan kerja masuk ke dalam pekerjaan informal. Nasib pekerja informal ini sangat tergantung pada majikan atau perusahaan tempat mereka bekerja. Ikatan hubungan pekerjaan di sektor informal seringkali juga hanya didasarkan atas prinsip kepercayaan dan kegotong-royongan.

Keberadaan anak-anak dari keluarga miskin dan berpendidikan rendah, memaksa mereka memutuskan untuk mencari pekerjaan demi mendapatkan penghidupan yang layak ataupun karena desakan kemiskinan. Maupun juga terdapat dukungan dari orang terdekat yaitu keluarganya, yang menuntut secara tidak langsung agar anaknya dapat berfikir lebih mandiri dan diharapkan bisa membantu perekonomian keluarganya.

¹ Pasal 27(1) UUD tahun 1945.

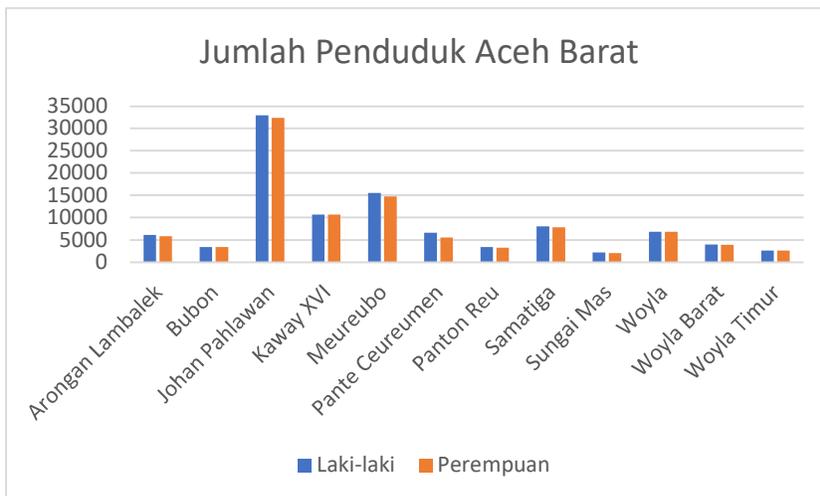
B. KABUPATEN ACEH BARAT

Kabupaten Aceh Barat merupakan dataran rendah yang terletak pada posisi 04°06' - 04°47' Lintang Utara dan 95°52' - 96°30' Bujur Timur, dengan luasan 2.972,95 Km². Terdiri atas 12 Kecamatan, 36 Mukim, dan 322 Gampong. Sebanyak 192 gampong berada di dataran rendah, 87 gampong berada di lembah dan 47 gampong berada di lereng. Kabupaten Aceh Barat terdiri dari 12 kecamatan, yaitu: Kecamatan Johan Pahlawan, Kecamatan Meureubo, Kecamatan Samatiga, Kecamatan Bubon, Kecamatan Arongan Lambalek, Kecamatan Woyla, Kecamatan Woyla Barat, Kecamatan Woyla Timur, Kecamatan Kaway XVI, Kecamatan Panton Reu, Kecamatan Pante Ceureumen, dan Kecamatan Sungai Mas. Persentase Luas Wilayah Kabupaten Aceh Barat per Kecamatan disajikan pada diagram berikut:



Sumber: *Kabupaten Aceh Barat Dalam Angka Tahun 2022*

Adapun jumlah penduduk Kabupaten Aceh Barat tiap kecamatan dapat dilihat pada diagram berikut:

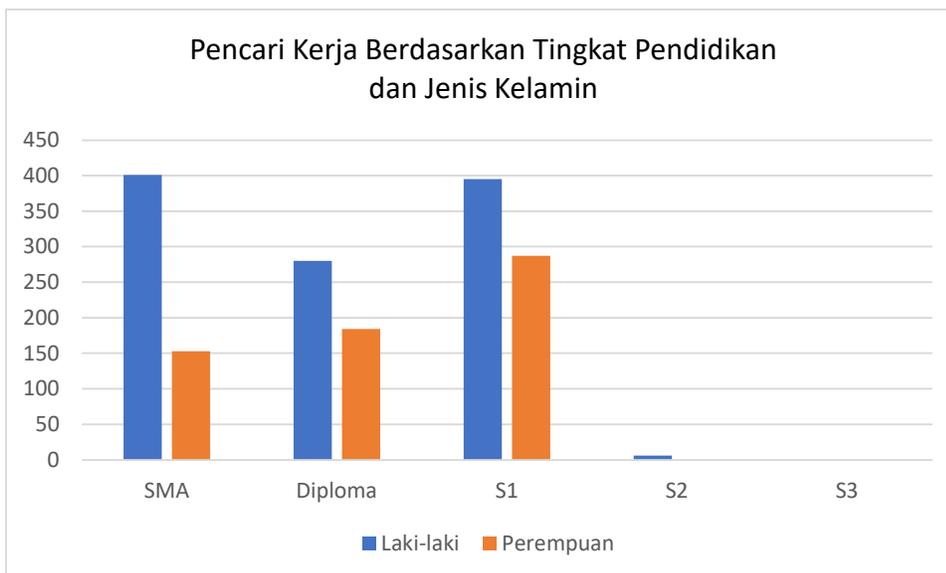


Sumber: *Kabupaten Aceh Barat Dalam Angka Tahun 2022*

Berbagai kebijakan pembangunan jangka menengah Kabupaten Aceh Barat Tahun 2018 sampai dengan Tahun 2023 difokuskan untuk mewujudkan visi. Adapun visi pembangunan jangka menengah Kabupaten Aceh Barat 2018-2023, adalah “Terwujudnya Kabupaten Aceh Barat yang Religius, Nyaman, dan Sejahtera”. Adapun Misi Pemerintah Kabupaten Aceh Barat yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah “Mewujudkan ekonomi daerah yang maju bertumpu pada sektor perdagangan, ekonomi kreatif dan pariwisata melalui prinsip kemitraan dengan dunia usaha, dunia pendidikan dan daerah sekitar”.

Dalam mewujudkan Visi Kabupaten Aceh Barat yang Religius, Nyaman, dan Sejahtera terdapat banyak kendala baik dari infrastruktur maupun suprastruktur. Wilayah Kabupaten Aceh Barat yang hanya 21.000 km² dengan segala potensi sumberdaya alam tinggi, menjadi kekuatan dan peluang bagi Kabupaten Aceh Barat untuk dapat mendatangkan investor dalam dan luar negeri, bahwa Kabupaten Aceh Barat bisa maju dan berkembang, rakyatnya dapat hidup sejahtera menekan angka pengangguran, jika seluruh para pihak mampu bersinergi berkomitmen melaksanakan pembangunan dan penguatan potensi yang dimiliki secara maksimal dan konsisten.

Berikut adalah grafik jumlah pencari kerja di Kabupaten Aceh Barat menurut tingkat pendidikan dan jenis kelamin pada tahun 2020:



Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat, 2020

Apabila dilihat dari grafik diatas dapat diketahui bahwa jumlah pencari kerja yang terbanyak yaitu para lulusan SMA dan diikuti Strata 1 dengan jenis kelamin laki-laki. Hal ini menyebabkan peluang pekerjaan untuk laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. Seperti lowongan pekerjaan lebih banyak menyerap tenaga kerja laki-laki dibandingkan tenaga kerja perempuan. Seharusnya dalam hal ini pemerintah daerah memiliki peran agar tingkat penyerapan tenaga kerja laki-laki dan perempuan bisa lebih seimbang. Untuk mencapai hal tersebut tentunya ada sinkronisasi antar dinas dalam peningkatan kualitas sumber daya yang terampil yang disesuaikan

dengan potensi yang ada terutama di wilayah Kabupaten Aceh Barat dan disesuaikan juga dengan kebutuhan pasar. Hal ini bertujuan agar jumlah tenaga kerja dapat terserap lebih banyak.

Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang terampil, disiplin serta produktif sesuai dengan kebutuhan dan meningkatkan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat sebagai pelaksana teknis perundangan dibidang ketenagakerjaan bertanggungjawab dalam peningkatan kemampuan dan perlindungan tenaga kerja di wilayah Kabupaten Aceh Barat.

Pada sektor pekerja informal dan pekerja disabilitas, dipandang perlu penerapan aturan perlindungan pekerja, mengingat sumbangsih partipasi angka pekerja sektor informal cukup besar dalam penyerapan tenaga kerja.

Tidak adanya kepastian hukum daerah yang memberlakukansanksi kepada pemilik usaha/ pengusaha/ yayasan yang tidak menerapkan UMK bagi karyawannya. Sementara bagi para pekerja mereka berhak mendapatkan upah yang adil. Dalam arti upah yang diterima sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh pekerja terhadap perusahaan atau sesuai dengan produktivitasnya sebagai pekerja serta tidak adanya upaya pemerintah daerah dalam memberikan perlindungan hukum bagi buruh migran.

Berdasarkan permasalahan diatas maka diperlukan adanya Qanun Kabupaten Aceh Barat yang mengatur tentang perlindungan ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten Aceh Barat sehingga diharapkan dapat memberikan perlindungan dan pemenuhan hak-hak tenaga kerja.

C. IDENTIFIKASI MASALAH

Adapun identifikasi masalah dalam penyusunan Naskah Akademik Rancangan Qanun Kabupaten Aceh Barat tentang Ketenagakerjaan ini, antara lain:

1. Persoalan apakah yang dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Aceh Barat untuk mewujudkan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang mampu memberikan layanan pemenuhan hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi warga Kabupaten Aceh Barat;
2. Rancangan Qanun Kabupaten Aceh Barat tentang Ketenagakerjaan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan pemenuhan hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi warga Kabupaten Aceh Barat;
3. Pertimbangan *filosofis*, *yuridis*, dan *sosiologis* menjadi dasar pembentukan Rancangan Qanun Kabupaten Aceh Barat tentang Ketenagakerjaan sebagai upaya untuk meningkatkan pelayanan pemenuhan hak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi warga Kabupaten Aceh Barat.

D. TUJUAN DAN KEGUNAAN KEGIATAN PENYUSUNAN NASKAH AKADEMIK

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

1. Merumuskan permasalahan yang dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Aceh Barat untuk mewujudkan penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang mampu memberikan layanan pemenuhan hak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi warga Kabupaten Aceh Barat.
2. Merumuskan alasan penyusunan Rancangan Qanun Kabupaten Aceh Barat tentang Ketenagakerjaan sebagai upaya untuk mewujudkan penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang mampu memberikan perlindungan dan pelayanan pemenuhan hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi warga Kabupaten Aceh Barat.
3. Menggali dasar-dasar teoritis, filosofis, yuridis, dan sosiologis untuk memberikan argumentasi akademik tentang urgensi penyusunan Rancangan Qanun Kabupaten Aceh Barat tentang Ketenagakerjaan, sehingga dapat menjadi landasan ilmiah bagi penyusunan Rancangan Qanun Kabupaten Aceh Barat tersebut.
4. Merumuskan sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan dalam penyusunan Rancangan Qanun Kabupaten Aceh Barat tentang Ketenagakerjaan sebagai acuan atau referensi penyusunan dan pembahasan Rancangan Qanun Kabupaten Aceh Barat tersebut untuk selanjutnya ditetapkan menjadi Qanun Kabupaten Aceh Barat.

E. METODE PENYUSUNAN

Tahap pertama kegiatan penyusunan Naskah Akademik ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan ROCCiPI (*Rule, Opportunity, Capacity, Communication, Proccess, Ideology*), yuridis progresif. Metode yuridis progresif dilakukan melalui studi pustaka yang menelaah (terutama) data sekunder yang berupa Peraturan Perundang-undangan, putusan pengadilan, dokumen hukum lainnya, serta hasil penelitian, hasil pengkajian, dan referensi lainnya. Metode yuridis progresif dapat dilengkapi dengan diskusi (*focus group discussion*), dan rapat dengar pendapat.

Data yang digunakan dalam menyusun naskah Akademik ini, berupa data *primer*, *sekunder*, dan *tersier*. Bahan hukum *primer* dalam penelitian ini berupa produk hukum baik yang berbentuk peraturan maupun ketetapan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan pemenuhan hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Bahan hukum *sekunder* yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku, hasil penelitian, artikel jurnal ilmiah mengenai ketenagakerjaan dan pemenuhan hak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Disamping itu juga digunakan bahan hukum sekunder lain berupa berita dan informasi umum yang berkaitan dengan pengaturan dan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan dan pemenuhan hak masyarakat untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Sementara untuk bahan hukum *tersier* yang digunakan adalah kamus/*ensiklopedi* hukum, dan kamus/*ensiklopedi* pada umumnya untuk menunjang pemaknaan terhadap bahan hukum *primer* dan *tersier*.

Setelah bahan-bahan hukum terkumpul kemudian dilakukan analisis untuk mendapatkan argumentasi akhir yang berupa jawaban terhadap permasalahan penelitian. Analisis dapat dirumuskan sebagai suatu proses penguraian secara sistematis dan konsisten terhadap gejala-

gejala tertentu. Adapun teknik analisis bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi, teknik deskripsi, komparasi, evaluasi dan argumentasi.

Tahap kedua adalah penelitian empiris dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dilakukan dengan menggunakan Teknik *Focus Group Discussion* (FGD)² dengan SKPD terkait se-Kabupaten Aceh Barat, Parapihak, Asosiasi Pengusaha, Penyelenggara Pendidikan Tinggi, Dewan Pengupahan Kota, Serikat Pekerja Nasional, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, Lembaga Pelatihan Kerja dan Assosiasi Buruh Migran Kabupaten Aceh Barat.

Sifat penyusunan naskah Akademik ini adalah RIA (*Regulatory Impact Analitic*), yaitu data yang dikumpulkan, diklasifikasi dan diurai secara spesifik berdasarkan rumusan masalah yang diajukan terkait dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan dan pemenuhan hak masyarakat untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Sehingga kajian yang dilakukan dan uraian yang diberikan dapat menjadi acuan dalam penyusunan Rancangan Qanun Kabupaten Aceh Barat tentang Ketenagakerjaan.

² A focus group is a form of qualitative research in which a group of people are asked about their perceptions, beliefs, and attitudes towards a product, service, concept, advertisement, idea, or packaging. Lihat Robert K. Merton, http://en.wikipedia.org/wiki/Robert_K_Merton dikunjungi 12 Juli 2023.

BAB II KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS

A. KAJIAN TEORITIS

1. Teori Negara Kesejahteraan (*Welfare State*)

Teori ini dipergunakan untuk menganalisis peran dan campur tangan Negara, Pemerintah dan Pemerintah Daerah dalam pembentukan peraturan perundang-undangan (Peraturan Daerah) guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui pembentukan Qanun Kabupaten Aceh Barat tentang Ketenagakerjaan.

Ide Dasar Negara Kesejahteraan seperti dikemukakan oleh Watts, Dalton dan Smith, sudah ada semenjak abad ke-18 ketika Jeremy Betham (1748-1832) menjelaskan gagasan bahwa pemerintah mempunyai tanggungjawab untuk menjamin *the greatest happiness (Welfare) of the greatest number of their citizens*³, artinya bahwa pemerintah berkewajiban membuat Bahagia sebanyak mungkin warganya.

Bentham menggunakan istilah *utility* (kegunaan) dalam menjelaskan konsep kebahagiaan atau kesejahteraan. Atas dasar prinsip *utilitarismenya* Betham mengatakan bahwa hal yang bisa membawa kebahagiaan ekstra adalah sesuatu yang baik. Betham juga berpendapat bahwa pemerintah berkewajiban membuat bahagia sebanyak mungkin warganya, atas gagasan-gagasan inilah Betham diakui sebagai Bapak Negara Kesejahteraan (*Father of Welfare State*). Paham Negara Kesejahteraan (*welfare state*) lahir pada abad ke XIX sebagai reaksi terhadap kelemahan liberalisme dan kapitalisme klasik. Sekaligus reaksi terhadap ajaran “negara penjaga malam” (*nachtwachtersstaat*) yang mengidealkan prinsip pemerintahan yang baik adalah yang memerintah sesedikit mungkin (*The best government is the least government*)⁴.

Negara Kesejahteraan (*welfare state*) menurut Bagir Manan adalah negara atau pemerintah tidak semata-mata sebagai penjaga keamanan atau ketertiban masyarakat, tetapi pemikul utama tanggungjawab untuk mewujudkan keadilan sosial, kesejahteraan umum dan sebesar-besarnya kemakmuran rakyat⁵.

Munculnya konsep Negara Kesejahteraan didahului oleh konsep Negara Penjaga Malam (*Nachtwachterstaat*). Dalam konsep Negara Penjaga Malam Pemerintah hanya dibenarkan masuk dalam wilayah keamanan dan tidak masuk pada wilayah politik dan ekonomi, sesuai dengan dalil “*Laissez-faire laissezaller*”⁶ atau paham liberal. Paham liberal percaya bahwa jika seseorang diberikan kebebasan mengurus ekonominya masing-masing, ekonomi negara akan sehat. Dalam perspektif ini urusan ekonomi terlepas campur tangan negara.

³ Bessant, Judiths (et.al), 2006, *Talking Policy; How Sosial Policy in Made*, Crows Mest: Allen and Unwin, hal. 1.

⁴ Jimly Asshiddiqie, 2006, *Perkembangan dan Konsolidasi Lembaga-Lembaga negara Pasca Reformasi*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jakarta, hal. 330 (Selanjutnya disebut Jimly Asshiddiqie II). Lihat juga Miriam Budiarjo, 2001, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hal. 50.

⁵ Abrar, 1999, *Hak Penguasaan Negara Atas Pertambangan Berdasarkan Undang-undang Dasar 1945*, Disertasi PPS Universitas Padjajaran, Bandung. Hal.4.

⁶ S.F. Marbun, 2001, *Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta, hal. 201.

Paham liberal ini muncul karena sebelumnya dalam pemerintahan yang berbentuk kerajaan bersifat *absolute* dan rajalah yang menentukan segala-galanya bagi kepentingan masyarakat. Semboyan yang terkenal saat itu sebagaimana ungkapan raja Perancis, Louis XIV, "*L'etate C'est moi*"⁷ negara adalah aku. Azas yang berlaku dalam pemerintahan waktu itu adalah bahwa rajalah yang menentukan segala-galanya untuk rakyatnya, dan kepentingan umum mengatasi semua undang-undang dan hukum (*Legibus solutes est, soluspublicus suprema lex*)⁸.

Paham Negara Kesejahteraan (*Welfare state*) menjadi ide yang cukup dominan dalam penyelenggaraan negara di Negara maju maupun Dunia Ketiga. Konsep Negara Kesejahteraan merupakan jawaban terhadap eks-eks negatif paham kapitalisme periode pertama yang sangat meminimalkan peran negara⁹. Dalam Konsep Negara Kesejahteraan, gagasan bahwa pemerintah dilarang intervensi dalam urusan warga negara lambat laun berubah menjadi gagasan bahwa pemerintah harus intervensi dan bertanggungjawab atas kesejahteraan rakyat dan karenanya harus proaktif mengatur kehidupan ekonomi dan sosial¹⁰. Intervensi tersebut bila dikaitkan dengan tujuan pokok negara kesejahteraan, antara lain; Mengontrol dan menggunakan sumber daya sosial dan ekonomi untuk kepentingan publik. Menjamin distribusi kekayaan secara adil dan merata. Mengurangi kemiskinan. Menyediakan subsidi untuk layanan sosial dasar bagi *disadvantage people*. Menyediakan asuransi sosial (Kesehatan dan pendidikan) bagi masyarakat miskin. Memberi proteksi sosial bagi tiap warga negara¹¹.

Negara Kesejahteraan juga didefinisikan, *is a state which provides all individuals a fair distribution of the basic resources necessary to maintain a good standard of living*, (Suatu negara yang memberikan seluruh rakyat suatu pendistribusian secara adil dan sumber-sumber kebutuhan pokok untuk pemeliharaan suatu standar hidup yang layak)¹². Negara kesejahteraan mengantarkan pada aksi perlindungan negara terhadap masyarakat, terutama kelompok lemah, seperti orang miskin, cacat, pengangguran, usaha kecil dan menengah, dan sebagainya. Negara Kesejahteraan dituntut untuk memperluas tanggungjawabnya kepada masalah-masalah sosial ekonomi yang dihadapi rakyat.

Secara konstitusional Negara Kesejahteraan Indonesia tertuang dalam Alinea-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat (2), Pasal 33, dan Pasal 34¹³. Pemahaman mengenai Negara Kesejahteraan terfokus pada dua konsep yaitu *Social welfare* dan *economic development*. *Social welfare* berkaitan dengan *altruism*, hak-hak sosial, dan *redistribusi asset*. Hal ini merupakan mekanisme redistribusi kekayaan untuk membiayai layanan sosial bagi masyarakat yang kurang mampu. *Economic development* berkenaan dengan pertumbuhan,

⁷ Azhary, 1995, *Negara Hukum Indonesia*, UI Press, Jakarta, hal. 34-35.

⁸ Donald A. Runokoy, dalam SF. Marbun, dkk, *Op.Cit*, Hal.10.

⁹ F.X. Adji Sumekto, 2005, *Pembangunan Berkelanjutan Dalam Tatanan Sosial Yang Berubah*, Jurnal Hukum Progresif Vol. 1 Nomor 2 Oktober 2005, hal.8.

¹⁰ F.X. Adji Sumekto, 2005, *Op Cit*.

¹¹ Tjandra W. Riawan, 2008, *Hukum Tata Negara*, Universitas Atmaja, Jakarta, hal. 4.

¹² Johannes Usfunan, dkk, *Op. Cit*, hal. 18.

¹³ Djauhari, *Politik Hukum Negara Kesejahteraan Indonesia (Studi tentang Kebijakan Regulasi dan Institusionalisasi Gagasan Kesejahteraan Sosial Ekonomi Masyarakat Nelayan di Jawa Tengah, dalam Bunga Rampai Pemikiran Hukum di Indonesia)*, FH. UII Press, Yogyakarta, hal.312.

akumulasi modal, dan keuntungan ekonomi. Hal ini merupakan jalan mewujudkan kekayaan dan meningkatkan kualitas standar hidup¹⁴.

Negara Kesejahteraan diwujudkan tidak semata-mata dalam bentuk kebijakan dan program sosial seperti *social safety net*, *social security*, *social insurance*, atau *social subsidy*, tetapi juga melalui penyelenggaraan pembangunan sosial yang diarahkan pada penciptaan lapangan kerja, pengembangan modal, memobilisasi modal sosial, mengakumulasi asset produktif dan merintis serta mengembangkan partisipasi masyarakat (perusahaan) untuk berkontribusi dalam pengembangan sosial.

Bila dihubungkan dengan liberalisasi ekonomi dengan munculnya perusahaan-perusahaan domestic maupun asing yang menjalankan kegiatan usaha di Indonesia, maka negara/pemerintah, Pemerintah Daerah sebagai representasi *Welfare state* wajib campur tangan untuk melindungi masyarakat. Wujud campur tangan Pemerintah, Pemerintah Daerah adalah dengan membuat Peraturan Perundang-undangan (Peraturan Daerah).

2. Konsep Tenaga Kerja

Menurut Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja¹⁵.

Mulyadi juga memberikan definisi tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut¹⁶.

Menurut Murti, tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya¹⁷.

¹⁴ Johannes Usfunan, *Op. Cit*, hal. 19.

¹⁵ Hardijan Ruslan, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2008), hal. 12-13.

¹⁶ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), hal. 71.

¹⁷ Murti Sumarni & John Suprihanto, *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, (Yogyakarta: Liberty, 2014) hal. 5.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap penduduk yang mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, menurut BPS dengan batas usia minimal angkatan kerja yaitu 15 tahun.

3. Klasifikasi Tenaga Kerja

Untuk menemukan angkatan kerja dan bukan angkatan kerja diperlukan informasi, yaitu: Jumlah penduduk yang berusia diantara 15 tahun dan 64 tahun yang data disebut dengan penduduk usia kerja. Jumlah penduduk yang berusia 15-64 tahun yang tidak ingin bekerja (seperti mahasiswa, pelajar, ibu rumah tangga dan pengangguran sukarela), penduduk ini dinamai dengan penduduk bukan angkatan kerja. Dengan demikian angkatan kerja pada suatu periode dapat dihitung dengan mengurangi jumlah penduduk usia kerja dengan bukan angkatan kerja. Perbandingan diantara angkatan kerja dan penduduk usia kerja yang dinyatakan dalam persen disebut dengan tingkat partisipasi angkatan kerja¹⁸.

Pada dasarnya, tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu:

1. Angkatan Kerja.

Angkatan kerja dapat dijelaskan dengan beberapa definisi yaitu angkatan kerja adalah jumlah tenaga kerja yang terdapat dalam suatu perekonomian pada suatu waktu tertentu¹⁹. Selain itu angkatan kerja dapat didefinisikan dengan penduduk usia kerja yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan²⁰. Menurut Mulyadi, angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produksi yaitu produksi barang dan jasa²¹.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa angkatan kerja adalah penduduk usia kerja, yaitu penduduk yang berusia 15 tahun keatas yang memiliki pekerjaan maupun yang sedang mencari pekerjaan. Angkatan kerja yaitu tenaga kerja berusia 15 tahun yang selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan, baik yang bekerja maupun yang sementara tidak bekerja karena suatu alasan.

Angkatan kerja terdiri dari pengangguran dan penduduk bekerja. Pengangguran adalah mereka yang sedang mencari pekerjaan atau mereka yang mempersiapkan usaha atau mereka yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan dan mereka yang sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja dan pada waktu bersamaan mereka tidak bekerja. Penganggur dengan konsep ini disebut dengan pengangguran terbuka.

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

¹⁸ Sadono Sukirno, *Microekonomi Teori Pengantar*, (Jaarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2013), hal.18.

¹⁹ *Ibid*, hal. 123.

²⁰ Nur Feriyanto, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perpektif Indonesia*, (Yogyakarta: UUSTIM YKPM, 2014), hal. 6.

²¹ Mulyadi Sabri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perpektif Pembangunan*, hal. 72.

mengganggu merupakan penduduk yang bekerja kurang dari jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu, tidak termasuk yang sementara tidak bekerja).

Jumlah angkatan kerja yang bekerja merupakan gambaran kondisi dari lapangan kerja yang tersedia. Semakin bertambahnya lapangan kerja yang tersedia maka semakin meningkatnya total produksi suatu negara, dimana salah satu indikator untuk melihat perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menunjukkan suatu ukuran proporsi penduduk usia kerja yang terlibat secara aktif dalam pasar tenaga kerja baik yang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan. TPAK dapat dinyatakan untuk seluruh tenaga kerja yang ada atau jumlah tenaga kerja menurut kelompok umur tertentu, jenis kelamin, tingkat pendidikan maupun desa- kota²². TPAK diukur sebagai persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja²³. TPAK dapat mengindikasikan besaran ukuran relatif penawaran tenaga kerja (*labour supply*) yang dapat terlibat dalam produksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. Secara umum, TPAK didefinisikan sebagai ukuran yang menggambarkan jumlah angkatan kerja untuk setiap 100 penduduk usia kerja.

2. Bukan Angkatan Kerja.

Terdapat beberapa versi yang menjelaskan terkait definisi penduduk bukan angkatan kerja diantaranya yaitu, menurut Ostinasia yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang kegiatannya tidak bekerja maupun tidak mencari pekerjaan atau penduduk usia kerja dengan kegiatan sekolah, mengurus rumahtangga dan lainnya²⁴. Sedangkan dalam versi lainnya mengatakan bahwa yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja berusia 10 tahun keatas yang selama seminggu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja, oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan *potential labor force*²⁵.

Bukan angkatan kerja yaitu tenaga kerja yang berusia 15 tahun ke atas yang selama seminggu yang lalu hanya bersekolah, mengurus rumahtangga, dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja. Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan *potential labor force*.

4. Permintaan Tenaga Kerja.

Menurut Sumarsono, tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja. Pengertian tenaga kerja ini meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri ataupun anggota

²² Kusnaedi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2009), hal6-8.

²³ Mudrajat Kuncoro, *Mudah Memahami dan Menganalisis Indikator Ekonomi*, (Yogyakarta: UUSTIEM YKPN, 2013), hal. 66.

²⁴ Mar'atun Sholehati, *Pengaruh Aglomerasi Dan Angkatan Kerja terhadap Pertumbuhan Ekonomi 14 Kabupaten/Kota Provinsi Lampung Periode 2011-2015 Dalam Perpektif Ekonomi Islam*, (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2017), hal. 66.

²⁵ *Ibid*, hal. 4.

keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja. Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan pekerjaan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga²⁶.

Aris Ananta, mendefinisikan permintaan tenaga kerja sebagai sebuah daftar berbagai alternatif kombinasi tenaga kerja dengan input lainnya yang tersedia yang berhubungan dengan tingkat gaji²⁷.

Sudarsono, menyatakan bahwa permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi, antara lain naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan, tercermin melalui besarnya volume produksi dan harga barang-barang modal yaitu nilai mesin atau alat yang digunakan dalam proses produksi²⁸. Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Konsumen membeli barang karena barang itu memberikan kepuasan (*utility*) kepada konsumen tersebut. Akan tetapi pengusaha mempekerjakan seseorang itu membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat²⁹.

Dengan kata lain, permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja yang seperti ini disebut *derived demand*. Dalam proses produksi, tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari apa yang telah dilakukannya, yaitu berwujud upah, sehingga pengertian permintaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diminta oleh pengusaha pada berbagai tingkat upah³⁰.

Faktor-faktor yang mempengaruhi daya serap tenaga kerja antaralain³¹: Kemungkinan substitusi tenaga kerja dengan sektor produksi yang lain, misalnya modal, Elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan, Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi dan Elastisitas persediaan faktor produksi pelengkap lainnya.

Pertama, semakin kecil kemungkinan mensubstitusikan modal terhadap tenaga kerja, semakin kecil elastisitas yang tergantung juga dari teknologi. Bila suatu jenis produksi menggunakan modal dan tenaga kerja dalam perbandingan tetap maka perubahan tingkat upah tidak

²⁶ Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Ekonomi Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hal. 3.

²⁷ Aris Ananta, *Masalah Penyerapan Tenaga Kerja, Prospek dan Permasalahan Ekonomi Indonesia*, (Jakarta : Sinar Harapan, 2008), hlm. 78.

²⁸ Sudarsono, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Karunia, 2008), hlm. 35.

²⁹ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), hlm. 70.

³⁰ Boediono, *Teori Pertumbuhan Ekonomi, Seri Sinopsis Pengantar Ilmu Ekonomi No. 4*, (Yogyakarta: BPFE. 2012), hal. 43.

³¹ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, hal. 80.

mempengaruhi permintaan akan tenaga kerja paling sedikit dalam jangka pendek. Elastisitas akan semakin kecil bila keahlian atau keterampilan golongan tenaga kerja semakin tinggi dan semakin khusus.

Kedua, membebankan kenaikan tingkat upah kepada konsumen dengan menaikkan harga jual barang hasil produksi di pasar. Kenaikan harga jual ini menurunkan jumlah permintaan masyarakat akan hasil produksi yang selanjutnya akan menurunkan jumlah tenaga kerja. Semakin besar elastisitas permintaan terhadap barang hasil produksi maka semakin besar elastisitas permintaan akan tenaga kerja.

Ketiga, elastisitas permintaan akan tenaga kerja relatif tinggi bila proporsi biaya karyawan terhadap biaya produksi secara keseluruhan jugabesar.

Keempat, elastisitas permintaan akan tenaga kerja tergantung dari elastisitas penyediaan bahan-bahan pelengkap dalam produksi seperti tenaga listrik, bahan mentah dan lain-lain. Mesin digerakkan oleh tenaga kerja dan sumber-sumber serta bahan-bahan dikelola oleh manusia. Semakin banyak kapasitas dan jumlah mesin yang dioperasikan, maka semakin banyak tenaga kerja yang diperlukan untuk itu. Semakin banyak faktor pelengkap seperti tenaga listrik atau bahan mentah yang perlu diolah, maka semakin banyak tenaga kerja yang dipergunakan untuk menanganinya. Jadi, semakin besar elastisitas penyediaan faktor pelengkap, maka akan semakin besar elastisitas permintaan akan tenaga kerja³².

Kemungkinan substitusi tenaga kerja dengan sektor produksi yang lain, misalnya modal Elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan, Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi dan Elastisitas persediaan faktor produksi pelengkap lainnya.

Pertama, semakin kecil kemungkinan mensubstitusikan modal terhadap tenaga kerja, semakin kecil elastisitas yang tergantung juga dari teknologi. Bila suatu jenis produksi menggunakan modal dan tenaga kerja dalam perbandingan tetap maka perubahan tingkat upah tidak mempengaruhi permintaan akan tenaga kerja paling sedikit dalam jangka pendek. Elastisitas akan semakin kecil bila keahlian atau keterampilan golongan tenaga kerja semakin tinggi dan semakin khusus.

Kedua, membebankan kenaikan tingkat upah kepada konsumen dengan menaikkan harga jual barang hasil produksi di pasar. Kenaikan harga jual ini menurunkan jumlah permintaan masyarakat akan hasil produksi yang selanjutnya akan menurunkan jumlah tenaga kerja. Semakin besar elastisitas permintaan terhadap barang hasil produksi maka semakin besar elastisitas permintaan akan tenaga kerja.

Ketiga, elastisitas permintaan akan tenaga kerja relatif tinggi bila proporsi biaya karyawan terhadap biaya produksi secara keseluruhan jugabesar.

³² Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFEUI, 2011), hal. 77-78.

Keempat, elastisitas permintaan akan tenaga kerja tergantung dari elastisitas penyediaan bahan-bahan pelengkap dalam produksi seperti tenaga listrik, bahan mentah dan lain-lain. Mesin digerakkan oleh tenaga kerja dan sumber-sumber serta bahan-bahan dikelola oleh manusia. Semakin banyak kapasitas dan jumlah mesin yang dioperasikan, maka semakin banyak tenaga kerja yang diperlukan untuk itu. Semakin banyak faktor pelengkap seperti tenaga listrik atau bahan mentah yang perlu diolah, maka semakin banyak tenaga kerja yang dipergunakan untuk menanganinya. Jadi, semakin besar elastisitas penyediaan faktor pelengkap, maka akan semakin besar elastisitas permintaan akan tenaga kerja³³.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja.

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan atau terserap oleh perusahaan atau instansi tertentu. Menurut Sumarsono, faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja adalah:³⁴

1) Perubahan tingkat upah.

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut :

Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit produksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi monsumsi atau bahkan tidak membeli samasekali. Akibatnya banyak hasil produksi yang tidak terjual dan terpaksa produsen mengurangi jumlah produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*.

Apabila upah naik dengan asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah, maka pengusaha ada yang lebihsuka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerjadengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja atau *substitution effect*.

2) Perubahan permintaan hasil akhir produksi oleh konsumen.

Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya, untuk maksud tersebut perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

Harga barang modal turun apabila harga barang modal turun maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan harga jual barang per unit ikut turun. Pada keadaan ini perusahaan akan cenderung meningkatkan produksinya karena permintaan hasil produksi bertambah besar, akibatnya permintaan tenaga kerja meningkat pula.

³³ *Ibid*, hal. 77-78.

³⁴ Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, hal. 12.

6. Konsep Upah

1) Definisi Upah.

Sumarsono mendefinisikan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.³⁵ Upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. upah dibedakan menjadi dua pengertian yaitu: upah uang dan upah riil. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental maupun fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja³⁵.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah menurut Payaman Simanjuntak adalah³⁶:

a) Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Upah cenderung tinggi bagi pekerja yang jumlahnya terbatas sedangkan permintaannya banyak, misalnya pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan dan skills tinggi, penawaran tenaga kerja rendah dan jumlah tenaga kerja langka, maka tingkat upah cenderung tinggi dan begitu pula sebaliknya.

b) Organisasi Pekerja.

Adanya serikat pekerja yang kuat maka posisi bargaining juga kuat sehingga akan menaikkan tingkat upah.

c) Kemampuan untuk membayar.

Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, semakin tinggi upah pekerja akan semakin tinggi biaya produksi sehingga mengurangi keuntungan perusahaan. Jika biaya produksi tinggi sementara hasil produksi rendah menyebabkan perusahaan tidak mampu membayar lebih tinggi upah para pekerjanya.

d) Produktivitas.

Semakin tinggi produktivitas kerja akan mengurangi biaya produksi dan menambah keuntungan perusahaan sehingga upah yang diterima pekerja juga semakin tinggi. Produktivitas juga menunjukkan prestasi kerja.

e) Biaya hidup.

Di kota-kota besar biaya hidup cenderung tinggi sedangkan di daerah adalah sebaliknya. Biaya hidup merupakan batas penerimaan upah para pekerja.

f) Kebutuhan hidup

Semakin tinggi kebutuhan hidup mengakibatkan upah cenderung tinggi dan sebaliknya.

³⁵ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, hal. 141.

³⁶ Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Makro Ekonomi, edisi ke 2*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), hal. 297-298.

Kebijakan Pemerintah melalui peraturan perundangan turut mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah. Misalnya, melalui penetapan upah minimum.

Secara umum perusahaan juga berperan dalam menimbulkan perbedaan dalam pengupahan. Faktor-faktor tersebut antara lain³⁷ :

a) Pasar Kerja

Beberapa pasar kerja pada dasarnya berbeda dan terpisah satu sama lain. Di satu pihak, pekerjaan yang berbeda memerlukan tingkat pendidikan dan ketrampilan yang berbeda juga. Di pihak lain, tenaga kerja mempunyai tingkat pendidikan dan ketrampilan yang berbeda sedangkan produktivitas kerja seseorang berbeda menurut pendidikan dan latihan yang diperolehnya. Hal tersebut biasanya terlihat dalam perbedaan penghasilan menurut pendidikannya. Dengan kata lain, perbedaan tingkat upah dapat terjadi karena perbedaan tingkat pendidikan, latihan atau pengalaman kerja.

Persentase biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi Semakin kecil proporsi biaya karyawan dibandingkan dengan biaya keseluruhan, upah dan kenaikan upah bukan merupakan persoalan besar bagi pengusaha. Dengan kata lain, semakin kecil proporsi biaya karyawan terhadap biaya keseluruhan, semakin tinggi tingkat upah. Kenyataan upah yang relatif tinggi dapat disaksikan dalam perusahaan-perusahaan yang padat modal seperti perusahaan minyak, pertambangan, industri berat dan lain-lain.

b) Perbedaan pembagian proporsi keuntungan penjualan.

Semakin besar proporsi keuntungan terhadap penjualan semakin besar jumlah absolut keuntungan, semakin tinggi tingkat upah. Peranan pengusaha yang bersangkutan dalam menentukan harga Perusahaan – perusahaan monopoli dapat menaikkan harga tanpa takut akan kompetisi. Demikian juga pengusaha – pengusaha oligopoli lebih mudah untuk bersama-sama berunding menentukan harga, sehingga tidak perlu berkompetisi satu sama lain. Dalam perusahaan-perusahaan seperti itu lebih mudah untuk menimpakan kenaikan upah kepada harga jual barang. Dampaknya maka tingkat upah pada perusahaan monopoli dan oligopoli cenderung untuk lebih tinggi dari tingkat upah di perusahaan yang sifatnya kompetisi bebas.

Perbedaan besar kecilnya perusahaan. Perusahaan yang besar dapat memperoleh kemanfaatan “*economic of scale*” dan dapat menurunkan harga sehingga mampu mendominasi pasar. Dengan demikian perusahaan besar cenderung lebih mampu memberikan tingkat upah yang lebih tinggi dari perusahaan kecil.

c) Tingkat efisiensi dan manajemen perusahaan.

Semakin efektif manajemen perusahaan, semakin efisien cara-cara penggunaan faktor produksi, dan semakin besar upah yang dapat dibayarkan kepada karyawannya.

d) Perbedaan kemampuan dan kekuatan serikat pekerja.

Serikat pekerja yang kuat dalam arti mengemukakan alasan-alasan yang wajar biasanya cukup berhasil dalam mengusahakan kenaikan upah. Dengan kata lain, tingkat upah di perusahaan-perusahaan yang serikat pekerjanya kuat, biasanya lebih tinggi dari tingkat upah di perusahaan-perusahaan yang serikat pekerjanya lemah.

³⁷ Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, hal. 128.

e) Faktor kelangkaan.

Semakin langka tenaga kerja dengan ketrampilan tertentu semakin tinggi upah yang ditawarkan perusahaan.

f) Resiko pekerja.

Semakin tinggi kemungkinan mendapat resiko, semakin tinggi tingkat upah.

3) Faktor-Faktor Yang Mengakibatkan Perbedaan Upah.

Faktor-faktor penting yang menjadi sumber dari perbedaan upah diantara pekerja di dalam suatu jenis pekerjaan tertentu dan diantara golongan pekerjaan adalah³⁸ :

a) Permintaan dan penawaran tenaga kerja.

Di dalam suatu jenis pekerjaan permintaan dan penawaran tenaga kerja sangat besar peranannya dalam menentukan upah di suatu jenis pekerjaan tertentu. Dalam suatu jenis pekerjaan di mana terdapat penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi di satu sisi permintaan tenaga kerjanya tidak terlalu banyak, maka upah cenderung akan mencapaitingkat yang rendah. Begitu pula sebaliknya apabila permintaan tenaga kerja lebih besar daripada penawarannya, maka upah cenderung untuk mencapai tingkat yang tinggi.

b) Perbedaan corak pekerjaan.

Kegiatan ekonomi mencakup berbagai jenis pekerjaan, dimana pekerjaan tersebut ada yang ringan dan sangat mudah untuk dikerjakan. Tetapi di sisi lain ada pula pekerjaan yang mengeluarkan tenaga fisik yang besar, dan tidak menutup kemungkinan dilakukan di lingkungan pekerjaanyang kurang menyenangkan.

c) Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan.

Para pekerja mempunyai kemampuan, keahlian, pendidikan yang berbeda dalam sesuatu jenis pekerjaan. Sebagian mempunyai kemampuanfisik dan mental lebih baik dari pekerja yang lain. Secara lahiriah segolongan pekerja mempunyai kepandaian, ketekunan dan ketelitian yanglebih baik. Sifat tersebut menyebabkan para pekerja mempunyai produktivitas yang lebih tinggi. Dengan produktivitas yang tinggi maka upah yang dibayarkan pengusaha kepada para pekerja juga lebih tinggi.

Kegiatan dalam perekonomian yang semakin maju memerlukan tenaga yang terdidik. Makin rumit pekerjaan yang dilakukan, maka semakin lama pendidikan dari tenaga ahli yang diperlukan. Pendidikan yang panjang menyebabkan tidak banyak tenaga kerja yang dapat mencapai taraf pendidikan yang tinggi. Kekurangan tenaga kerja berpendidikan tinggi menyebabkan upah yang dibayarkan kepada tenaga terdidik adalah lebih tinggi daripada para pekerjayang lebih rendah pendidikannya. Di samping itu tenaga kerja terdidik memperoleh pendapatan yang lebih tinggi karena pendidikan dapatmempertinggi kemampuan kerja dan kemudian kemampuan kerja tersebutakan menaikkan produktivitas.

d) Pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan.

Daya tarik terhadap suatu pekerjaan bukan saja tergantung kepada besarnya upah uang yang akan dibayarkan, tetapi faktor lain juga berpengaruh misalnya saja ada tidaknya perumahan yang tersedia, jauh dekatnya kepada rumah pekerja, suasana kerja, hubungan antar pekerja dan pertimbangan lain yang harus dipikirkan.

Faktor – faktor bukan keuangan di atas mempunyai peranan yang cukup penting pada waktu

³⁸ Sadono Sukirno, *Pengantar Mikro Ekonomi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hal.365.

seseorang memutuskan untuk memilih suatu pekerjaan. Seseorang cenderung bersedia menerima upah yang lebih rendah jika beberapa pertimbangan bukan keuangan sesuai dengan keinginannya. Sebaliknya, apabila faktor - faktor bukan keuangan banyak yang tidak sesuai dengan keinginan, maka pekerja akan menuntut upah yang lebih tinggi sebelum bersedia menerima pekerjaan yang ditawarkan.

e) Mobilitas tenaga kerja

Upah dari sesuatu pekerjaan di berbagai wilayah tidak selalu sama. Salah satu faktor yang menimbulkan perbedaan tersebut adalah ketidaksempurnaan mobilitas tenaga kerja. Ketidaksempurnaan mobilitas tenaga kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktorgeografis dan faktor institusional.

7. Tinjauan Umum tentang Hubungan Kerja

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa "*Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.*"

1) Unsur Hubungan Kerja.

Mencermati hasil uraian diatas, maka unsur hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, landasan hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis (lisan). Sedangkan beberapa ahli berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting, yaitu;

- Adanya pekerjaan (Pasal 1601 KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang)
- Adanya upah (Pasal 1603 KUH Perdata)
- Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 KUH Perdata)
- Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus menerus.

Pengertian yang tercantum dalam Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah mencakup unsur perjanjian kerja secara tegas.

Berikut penjelasan unsur-unsur tersebut :

- Unsur adanya pekerjaan

Secara teknis jelas tidak mungkin pengusaha akan merekrut pekerja/buruh jika tidak tersedia pekerjaan sesuai dengan kapasitas kebutuhan perusahaannya. Secara yuridis unsur ini merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengadopsi Pasal 1320 KUH Perdata. Unsur adanya pekerjaan sebagai syarat objektif dari perjanjian kerjasehingga objek perjanjian kerja harus jelas. Jika syarat Objektif tidak terpenuhi maka perjanjian kerja batal demi hukum.

- Unsur adanya upah

Tidak mungkin seorang pekerja/buruh mau bekerja jika tanpa adanya upah yang sesuai dengan kebutuhannya, Upah dalam ketentuan ketenagakerjaan minimal adalah Upah Minimum Provinsi (UPM) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) yang ditetapkan oleh gubernur. Pasal 90 ayat a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa "*Pengusaha dilarang*

membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89".

- Unsur adanya perintah

Disinilah letak strategisnya posisi pengusaha, dan ia memiliki *bargaining position* cukup kuat dibanding pekerja/buruh. Dengan demikian, pengusaha berhak biasanya dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama disebut "hak prerogatif pengusaha" melakukan perintah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaannya sehingga pekerja/buruh mengikatkan diri pada pengusaha untuk bekerja dibawah perintah pengusaha. Menurut istilah para ahli hukum, hal ini disebut sebagai hubungan diperatas, artinya pekerja/buruh harus siap bekerja dibawah perintah orang lain.

8 Tinjauan Umum tentang Upah Minimum Regional Kota/Kabupaten.

Ukuran filosofis dari pengupahan adalah bahwa setiap pekerja tanpa membedakan jenis kelamin berhak untuk memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Karena itu, besarnya upah haruslah layak dan sekali-kali tidak boleh dibawah besarnya upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah perwilayah. Namun demikian, selain dari kewajiban upah minimum, perlindungan pekerja dalam bidang pengupahan dilakukan dengan jalan sebagai berikut;

- Kebijakan upah minimum seperti telah disebutkan,
- Kebijakan upah kerja lembur,
- Upah tidak masuk kerja karena sakit,
- Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya,
- Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya,

Dalam hal perusahaan pailit atau dilikuidasi, maka upah pekerja merupakan hutang yang didahulukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam menetapkan kebijakan pengupahan nasional, dibentuklah Dewan Pengupahan Tingkat Nasional dan Tingkat Daerah, yang anggotanya terdiri dari wakil-wakil pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja perguruan tinggi dan pakar. Pada prinsipnya, upah dibayar sebagai imbalan dari prestasi kerja dari pihak pekerja. Karena itu, pada prinsipnya upah tidak dibayar jika pekerja tidak melakukan pekerjaan. Akan tetapi, pengusaha wajib membayar upah menurut tata cara yang diatur oleh perundang-undangan, meskipun terjadi hal-hal sebagai berikut;

- Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- Pekerja tidak masuk kerja karena berhalangan
- Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban kepada negara
- Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban agamanya
- Pekerja bersedia melakukan pekerjaan, tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun karena halangan yang dialami pengusaha
- Pekerja melaksanakan hak istirahat dan cuti
- Pekerja melaksanakan tugas organisasi pekerja atas persetujuan pengusaha

Selanjutnya, dalam hubungan dengan kesejahteraan pekerja, maka pengusaha diwajibkan oleh hukum untuk menyediakan fasilitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan perusahaan, kedudukan dan kebutuhan pekerja. Diantara fasilitas yang diberikan kepada pekerja adalah sebagai berikut;

- Fasilitas perumahan
- Fasilitas kendaraan
- Pemberian bonus Tunjangan lebaran dan hari Natal, dan lain-lain bagi yang beragama lain
- Cuti tahunan, hamil, dan lain-lain
- Pembentukan koperasi pekerja
- Pendidikan dan pelatihan kerja
- Jaminan sosial tenaga kerja.

Pelaksanaan penetapan upah minimum sudah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dan Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013 sebagai berikut;

Dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut;

- Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1) dan (2), Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati atau Walikota. sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 ayat (2) dan (3).
- Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 ayat (1). 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 peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam pasal 91 ayat (1).

Penjelasan mengenai Peraturan Menteri Nomor 78 Tahun 2015 sebagai berikut ;

1) Ketentuan Umum Pengupahan

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sebagaimana dijelaskan pada Pasal 1 angka (1).

2) Kebijakan Pengupahan

Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan

yang layak bagi Pekerja/Buruh. Pasal 3 ayat (1) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- Upah minimum;
- Upah kerja lembur;
- Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- Bentuk dan cara pembayaran Upah;
- Denda dan potongan Upah;
- Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah;
- Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

3) Penghasilan Yang Layak

Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar. (Pasal 4 ayat (1)) Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk: Upah; dan pendapatan non Upah. (Pasal 4 ayat (2)) Upah Minimum; Gubernur menetapkan Upah minimum sebagai jaring pengaman. Upah minimum merupakan Upah bulanan terendah yang terdiri atas: Upah tanpa tunjangan; atau Upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Sebagaimana dijelaskan dalam pasal 41 ayat (1) dan (2). Upah minimum hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan. Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha di Perusahaan yang bersangkutan.

Sebagaimana dijelaskan dalam pasal 42 ayat (1) dan (2) Penetapan Upah minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan hidup layak merupakan standar kebutuhan seorang Pekerja/Buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.

Kebutuhan hidup layak terdiri atas beberapa komponen yang terdiri atas beberapa jenis kebutuhan hidup yang ditinjau dalam jangka 5 (lima) tahun. Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup dilakukan oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional. Kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional menggunakan data dan informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Hasil peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup menjadi dasar perhitungan Upah minimum selanjutnya dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Ketentuan lebih lanjut mengenai kebutuhan hidup layak diatur dengan Peraturan Menteri. Uraian di atas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) sampai (9).

4) Penetapan Upah minimum Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota

Gubernur wajib menetapkan upah minimum Provinsi. Penetapan upah minimum Provinsi dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah minimum. Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak Gubernur menetapkan upah minimum Provinsi dengan memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan Provinsi.

Rekomendasi dewan pengupahan Provinsi didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh Menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Uraian diatas sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 45 ayat (1) sampai (4).

Gubernur dapat menetapkan upah minimum Kabupaten/Kota. Upahminimum Kabupaten/Kota harus lebih besar dari upah minimum Provinsi yang bersangkutan. Sebagaimana diuraikan dalam pasal 46ayat (1) dan (2).

Penetapan upah minimum Kabupaten/Kotadihitung berdasarkan formula perhitungan upah minimum. Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak Gubernur menetapkan upah minimum Kabupaten/Kota dengan memperhatikan rekomendasi Bupati/Walikota serta saran dan pertimbangan dewan pengupahan Provinsi. Rekomendasi Bupati/Walikota berdasarkan saran dan pertimbangan dewan pengupahan Kabupaten/Kota. Rekomendasi Bupati/Walikota serta saran dan pertimbangan dewan pengupahan Provinsi dan saran dan pertimbangan dewan pengupahan Kabupaten/Kota didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh Menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 47 ayat (1) sampai (4).

Ketentuan lebih lanjut mengenai upah minimum Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota diatur dengan Peraturan Menteri dalam pasal 48.

Dunia usaha merupakan bagian dari domain pasar (*market*) dalam hubungannya dengan negara (*state*) dan masyarakat (*civil society*). Dengan demikian maka harus ditumbuhkembangkan bersama-sama secara seimbang dengan domain negara (*state*) dan masyarakat (*civil society*). Untuk itu harus ada hubungan saling mempengaruhi dan saling mengendalikan, sehingga tidak terjadi dominasi antara yang satu dengan yang lainnya³⁹.

Antara negara atau pemerintah dan dunia usaha harus tercipta hubungan yang saling mendukung bagi kemajuan pembangunan dibidangekonomi. Dunia usaha yang pada umumnya didominasi oleh kelompok usaha besar diharapkan dapat membantu menumbuhkembangkan usaha masyarakat, terutama usaha kecil ditengah arus perkembangan ekonomi dunia yang semakin kompetitif.

³⁹ Jimly Asshiddique, 2012, Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demorasi, Sinar.

Di Indonesia sendiri pelaksanaan Ketenagakerjaan secara resmi diatur sebagai kewajiban hukum yang dasar pengaturannya dapat ditemui pada: Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – undang. Undang-Undang nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi mengenai hak-hak penyandang Disabilitas. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Permenaker nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Upah.

9. Teori Partisipasi

Salah satu teori yang relevan melandasi pelaksanaan ketenagakerjaan adalah teori partisipasi. Dalam pelaksanaan Ketenagakerjaan ada aspek partisipasi masyarakat untuk berkontribusi terhadap masalah-masalah sosial kemasyarakatan yang sedang dihadapi oleh pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.

Konsep partisipasi mengandung makna yang sangat luas dan arti yang dalam. Dalam proses pembangunan partisipasi berfungsi dalam 6 (enam) fase proses pembangunan, yaitu ; Penerimaan informasi, perencanaan pembangunan, pelaksanaan pembangunan, penerimaan kembali hasil pembangunan dan fase penilaian hasil pembangunan. Partisipasi berfungsi menumbuhkan kemampuan masyarakat untuk berkembang secara mandiri. Sebagai keluaran, partisipasi dapat digerakkan dan dibangun. Dalam hal ini partisipasi berfungsi sebagai proses stimulasi atau motivasi melalui berbagai upaya⁴⁰.

Partisipasi didefinisikan sebagai proses dimana seluruh pihak dapat membentuk dan terlibat dalam seluruh inisiatif pembangunan. Pembangunan yang partisipatif (*Participatory development*) adalah proses melibatkan masyarakat secara aktif dalam seluruh keputusan substansial yang berkenaan dengan kehidupan mereka⁴¹. Sutrisno memberikan pengertian partisipasi, yaitu Kerjasama antara rakyat dengan pemerintah. Partisipasi memiliki makna keterlibatan, ini artinya dalam pemberdayaan, masyarakat perlu dilibatkan⁴². Mubyarto mendefinisikan partisipasi sebagai kesediaan untuk membantu berhasilnya setiap program sesuai dengan kemampuan setiap orang tanpa berarti mengorbankan kepentingan diri sendiri.

Lebih daripada itu, partisipasi warga masyarakat juga terefleksikan dalam berbagai bentuk. Rusidi mengatakan ada 4 (empat) dimensi dalam partisipasi, yang terdiri dari : (1) sumbangan pemikiran (ide atau gagasan), sumbangan materi (dana, barang dan alat), (3) sumbangan tenaga (bekerja), (4) memanfaatkan dan melaksanakan pelayanan pembangunan⁴³. Menurut Cohen dan Uphoff, bentuk-bentuk partisipasi warga masyarakat itu dapat dibagi menjadi 4 (empat) bentuk partisipasi, terdiri dari : (1) partisipasi dalam pembuatan keputusan (*participation in decision*

⁴⁰ Ndraha Tahiziduhu, 1990, *Pembangunan Masyarakat*, PT. Bina Cipta, Jakarta, hal.102.

⁴¹ Yogi Eka Khalid Farobi, *Kemiskinan dan Pemberdayaan Masyarakat, dalam Demokrasi Ekonomi, Koperasi dan Pengembangan Ekonomi Kerakyatan*, Averroes Press, hal.80.

⁴² Ndraha Taliziduhu, *Op. Cit* Hal. 9.

⁴³ Rusidi dalam Siregar, 2001, *Penanggulangan Kemiskinan melalui Pemberdayaan Masyarakat Nelayan*, Tesis, Universitas Indonesia, Depok, Jakarta, hal. 21. Lihat juga Moch. Solekhan, 2014, *Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Berbasis Partisipasi Masyarakat*, Setara Press, Malang, hal. 3.

making), (2) partisipasi dalam pelaksanaan (*participation implementation*), partisipasi dalam menerima manfaat (*participation in benefits*), (4) partisipasi dalam evaluasi (*participation evaluation*)⁴⁴.

Dengan demikian ada berbagai ragam bentuk partisipasi masyarakat dalam pembangunan, yaitu; bisa berupa sumbangan pemikiran dalam pengambilan kebijakan/keputusan, bisa berupa sumbangan tenaga dalam pelaksanaan kebijakan pembangunan dan bisa pula berupa sumbangan materi (barang, alat, modal/dana).

Sesungguhnya partisipasi itu merupakan keterlibatan masyarakat untuk berperan dan mendukung program pembangunan yang dilaksanakan pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat. Masyarakat dapat berkontribusi sesuai dengan potensi yang dimiliki untuk membantu program atau kebijakan pemerintah, seperti misalnya kebijakan pemerintah dibidang pembinaan dan pemberdayaan usaha kecil.

Dewasa ini, paradigma pembangunan tidak lagi menjadi *production development*, tetapi beralih menjadi *people centered development*. Dengan paradigma ini pembangunan dilaksanakan dengan melibatkan masyarakat bukan sebagai obyek pembangunan, ini artinya program pembangunan menggunakan pendekatan partisipatif⁴⁵. Melalui partisipasi masyarakat, diharapkan dapat dibangun dan dikembangkan konsep ketenagakerjaan ciri khas daerah Kabupaten Aceh Barat sebagai bentuk Kerjasama yang efektif antara pemerintah dan masyarakat. Melalui semangat kebersamaan sebagai bagian dari tanggungjawab bersama, diharapkan tercipta hubungan yang harmonis, saling mendukung, saling membutuhkan antara pemerintah dan masyarakat, yang diwujudkan dalam bentuk sebuah Lembaga Pelatihan Kerja yang mampu mengembangkan kreatifitas masyarakat dalam melahirkan tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus yang menjadi ciri khas tenaga kerja Kabupaten Aceh Barat sekaligus melahirkan tenaga kerja mandiri yang mampu membuka lapangan kerja bagi warga masyarakat di sekitarnya. Sehingga dapat menghilangkan sedikit demi sedikit budaya pengiriman tenaga kerja informal (pembantu rumah tangga/ sopir/penggembala hewan/buruh kasar) ke Luar Negeri.

Aspek lain yang perlu menjadi perhatian dalam pelaksanaan Ketenagakerjaan selama ini, yakni:

- Persoalan Pengawasan

Dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan, keberadaan instrument pengawasan menjadi sangat penting. Pengawasan diarahkan untuk memastikan apakah rencana yang diimplementasikan berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan dan mencapai tujuannya atau tidak. Pentingnya pengawasan dalam mencapai tujuan dapat dilihat dari pendapat Wiliam Agustinus yang menyebutkan: *Apabila mengharapkan peningkatan efektivitas birokrasi maka perlu disertai dengan pengawasan yang baik artinya pengawasan mutlak diperlukan dalam upaya untuk*

⁴⁴ Cohon dan Uphoff dalam Ndraha Talizuhu, 1990, *Pembangunan Masyarakat*, PT. Rineka Cipta, Jakarta. Hal.2014. Lihat juga Moch. Solekhan, *Loc. Cit.*

⁴⁵ Yogi Eka Khalid Farobi, *Loc. Cit.*

*meningkatkan efektivitas birokrasi gunatercapainya tujuan organisasi yang diharapkan*⁴⁶.

Pemerintah Daerah seringkali dihadapkan dengan permasalahan dalam pencapaian tujuan dimana implementasi tidak berjalan sesuai dengan rencana, hal tersebut tidak terlepas dari lemahnya pelaksanaan pengawasan atau bahkan fungsi pengawasan tidak diatur secara memadai untuk mengontrol suatu program. Fungsi pengawasan secara sederhana akan berkaitan dengan palingtidak 2 (dua) aspek, yakni:

Pertama, mekanisme pengawasan; dan kedua, pihak yang diberikan kepercayaan atau tanggung jawab untuk melaksanakan pengawasan.

Kedua aspek pengawasan di atas, idealnya disebutkan secara eksplisit menjadi satu kesatuan dalam penyelenggaraan program tersebut atau jika program tersebut diatur dalam produk hukum berupa peraturan, maka aspek pengawasan tersebut diatur pula dalam produk hukum tersebut. Dalam konsep penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana diuraikan dalam Bab V Naskah Akademik ini terlihat bahwa pelaksanaan ketenagakerjaan mengalami perluasan cakupan. Perluasan cakupan ini tentu dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pemenuhan hak pekerja atas kehidupan yang layak dengan standar upah yang memadai. Untuk menjamin tercapainya tujuan yang tepat sasaran fungsi pengawasan menjadi suatu keniscayaan.

- Persoalan Pengaturan Hak dan Kewajiban Para Pihak

Pada umumnya ketidakmampuan ekonomi khususnya pada fakir miskin dan golongan ekonomi lemah akan berpengaruh terhadap tingkat pengetahuan masyarakat. Tingkat pengetahuan tersebut akan berimplikasi pula terhadap pemahaman mengenai hak dan kewajiban. Kesadaran akan hak dan kewajiban merupakan salah satu kunci penting dalam sukses tidaknya suatu program.

Dalam konteks penyelenggaraan ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – undang, tidak mengatur mengenai Upaya penyediaan lapangan kerja dan Pembentukan SDM Tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus yang akan menjadi ciri khas daerah Kabupaten Aceh Barat. Ketiadaan pengaturan tersebut dalam praktiknya menyebabkan minimnya pemahaman para pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan. Sehingga tidak sedikit warga Kabupaten Aceh Barat yang akhirnya terjerat agen tenaga kerja ilegal dan menjadi beban pemerintah Ketika bermasalah di luar negeri.

Karenanya dalam Qanun Kabupaten Aceh Barat penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini akan lebih difokuskan kepada penguatan UMKM, Lembaga Pelatihan Kerja, Pendidikan Vokasi yang mampu melahirkan tenaga kerja dengan keterampilan khusus berstandar nasional dan internasional, yang menjadi ciri khas Kabupaten Aceh Barat sehingga dapat dengan mudah diserap oleh dunia kerja atau menjadi tenaga kerja mandiri yang dapat menciptakan lapangan kerja bagi orang lain, sesuai dengan Visi Misi Kabupaten Aceh Barat dan RPJMD Kabupaten

⁴⁶ William Agustinus Areros, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Efektivitas Birokrasi*, E-Journal "Acta Diuma" Volume IV, No.3, 2015, hal. 7.

Aceh Barat tahun 2018-2023.

- Aspek Sanksi

Potensi pelanggaran atau penyimpangan akan terus ada walaupun mekanisme pengawasan telah disediakan atau dilaksanakan. Dalam hal terjadi demikian, maka dibutuhkan adanya pengaturan mengenai sanksi. Ketiadaan sanksi, secara psikologis dalam praktik menyebabkan para pihak yang terlibat berani untuk melakukan pelanggaran. Disinilah pentingnya kehadiran negara dalam hal ini pemerintah daerah melalui peraturan daerah ketenagakerjaan untuk melindungi warganya yang menjadi pekerja.

B. KAJIAN TERHADAP ASAS/ PRINSIP YANG BERKAITAN DENGAN PENYUSUNAN NORMA.

Hukum bukan hanya sebuah dokumen perundang-undangan yang terdiri dari ribuan pasal, merupakan sebuah dokumen moral, yang menyimpan pesan-pesan moral untuk kehidupan bermasyarakat. Sejak hukum modern lebih merupakan *legislated law*, maka perhatian lebih ditujukan kepada pembacaan terhadap substansi peraturan, hukum, atau perundang-undangan secara rasional. Kultur ber hukum modern seperti itu mengabaikan pertanyaan filosofis tentang alasan dan tujuan moral undang-undang.

Asas-asas hukum merupakan bagian sangat penting dan mendasar dalam hukum. Dalam penyusunan sebuah Undang-undang, orang-orangnya masih lebih membaca pasal-pasal undang-undang daripada membaca, mengenali dan meresapkan asas-asas hukum terlebih dahulu. Badan pembuat undang-undang lebih berlaku sebagai produsen pasal-pasal daripada asas hukum. Asas hukum dapat diartikan sebagai suatu hal yang dianggap oleh masyarakat hukum yang bersangkutan sebagai *basic truth* atau kebenaran asasi⁴⁷.

Pasal 18B (1) UUD tahun 1945, Negara mengakui dan menghormati Pemerintah Daerah yang bersifat khusus atau bersifat istimewa yang diatur dengan undang – undang. Mahkamah Konstitusi telah memberi penilaian tentang itu didalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 81/PUU-VIII/2010, didalam pertimbangan hukumnya menilai penetapan suatu daerah menjadi berstatus istimewa atau khusus haruslah dengan criteria yang berbeda-beda. Suatu daerah ditetapkan sebagai daerah istimewa terkait hak asal usul kesejarahan daerah tersebut sejak sebelum lahirnya Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sedangkan suatu daerah ditetapkan berstatus khusus, jika kekhususan itu terkait dengan kenyataan dan kebutuhan politik yang karena posisi dan keadaannya mengharuskan suatu daerah diberikan status khusus yang tidak bisa disamakan dengan daerah lainnya. Undang-undang tentang pemerintahan Aceh diatur dalam undang-undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh.

Pembentukan Perda memperhatikan Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan

⁴⁷ Satjipto Rahadjo, Peranan dan Kedudukan Asas – Asas Hukum dalam Kerangka Hukum Nasional (Makalah) FH, Universitas Indonesia, 2000, hal 10.

(selanjutnya disebut AAPPP⁴⁸) dan memperhatikan Landasan Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Selanjutnya disebut LPPP⁴⁹). Hamid Atamimi menjelaskan AAPPP adalah asas hukum yang memberikan pedoman dan bimbingan bagi penuangan isi peraturan, ke dalam bentuk dan susunan yang sesuai, tepat dalam penggunaan metodenya, serta mengikuti proses dan prosedur pembentukan yang telah ditentukan.⁵⁰ Maria Farida mendefinisikan Asas Pembentukan sebagai suatu pedoman atau suatu rambu-rambu dalam pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik.⁵¹

Fungsi AAPPP dapat dikaitkan dengan fungsi asas hukum pada umumnya. I Gede Pantja Astawa berpendapat bahwa setidaknya-tidaknya ada 3 (tiga) fungsi asas, yaitu: 1). Sebagai patokan dalam pembentukan dan/atau pengujian norma hukum; 2). Untuk memudahkan kedekatan pemahaman terhadap hukum; 3). Sebagai cermin dari peradaban masyarakat atau bangsa tertentu dalam memandang perilaku.⁵²

Dari sudut pandang bahasa AAPPP berasal dari *algemene beginselen van behoorlijke regelgeving*.⁵³ Oleh Phipilus M. Hajdon, *algemene beginselen van behoorlijke regelgeving* diartikan sebagai asas-asas umum pembentukan aturan hukum yang baik.⁵⁴ Namun, A. Hamid S. Attamimi memaknainya sebagai pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut⁵⁵ atau dalam bahasa Belanda disebut "*algemene beginselen van behoorlijke wet giving*".

Dari berbagai pendapat ahli di atas, pemikiran Van der Vlies patut diberikan apresiasi mengingat konsepnya yang cukup baik dan terstruktur serta mudah diterapkan. Hal ini dapat kita lihat sebagaimana konsep yang ia kemukakan, ia membagi AAPPP yang baik menjadi dua asas, yaitu asas-asas formal dan asas-asas materiil.

Asas-asas formil meliputi: "*het beginsel van duidelijke doelstelling, beginsel van het juiste orgaan, het noodzakelijkheids beginsel, het beginsel van uitvoerbaarheid, het beginsel van consensus*". Sedangkan asas materiil meliputi: "*het beginsel van duidelijke terminologie en duidelijke systematiek, het beginsel van kenbaarheid, het rechrsgelijkheids beginsel, het rechtszekerheids beginsel, het beginsel van de individuele rechtsbedeling*".⁵⁶ Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa asas formal meliputi: asastujuan yang jelas, asas organ/lembaga yang tepat, asas perlunya pengaturan, asas dapatnya dilaksanakan, asas konsensus. Asas materiil meliputi asas tentang terminologi dan sistematika yang benar, asas tentang dapat dikenali, asas perlakuan yang sama dalam hukum, asas kepastian hukum, asas pelaksanaan hukum sesuai keadaan individual.⁵⁷

Asas pembentukan peraturan perundang-undangan lahir dari asas negara berdasarkan hukum, yang berarti suatu penetapan penggunaan kekuasaan yang secara diatasi dalam dan berdasarkan Konstitusi atau UUD, yang kemudian ditegaskan kembali di bidang pembentukan peraturanperundang-undangan.⁵⁹ Oleh karenanya, A. Hamid Atami dengan mengikuti konstruksi

⁴⁸ Landasan Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan dengan predikat "LPPP" dinyatakan oleh M. Roken Fadly MK, Sifat Hukum dan Implementasi Penyusunan Naskah Akademis berdasarkan Sistem Perundang-undangan di Indonesia, Tesis pada Program Magister Ilmu Hukum Universitas Padjajaran, Bandung, 2013, hlm. 50. 42 Ibid. hlm. 24

⁴⁹ A. Hamid S. Attamimi, Op. Cit. hlm. 24.

berpikir yang diajukan oleh Van der Viles, melakukan modifikasi dan pembaharuan yang disesuaikan dengan kondisi di Indonesia yang kemudian menyimpulkan bahwa ada 3 (tiga) asas yang disusun secara berurutan, sebagai berikut: pertama, cita hukum Indonesia yaitu Pancasila di samping sebagai *rechtsidee* juga merupakan norma fundamental negara; kedua, asas bernegara berdasarkan atas hukum dan asas pemerintahan berdasarkan sistem konstitusi; ketiga asas lainnya yang meliputi asas formal dan asas materiil.⁶⁰

Mempunyai kerangka (*framework*) yang terdiri dari lima unsur, yaitu Pancasila, UUD 1945, prinsip-prinsip hukum yang berlaku umum kodifikasi-kodifikasi dan hukum sektoral (atau Hukum Pembangunan) yang seluruhnya saling ternubung dan saling mempengaruhi. Di samping kriteria yang dikemukakan oleh Sunaryati Hartono, penting pula diperhatikan pandangan Bernard Arief Sidharta, yang mengemukakan bahwa Tata Hukum Nasional Indonesia itu harus mengandung ciri: Ber-Wawasan Kebangsaan dan ber-Wawasan Nusantara; Mampu mengakomodasi kesadaran hukum kelompok etnis- kedaerahan dan keyakinan keagamaan; Sejauh mungkin berbentuk tertulis dan terunifikasi; Bersifat rasional yang mencakup rasionalitas efisiensi, rasionalitas kewajaran (*redelijkeheid*), rasionalitas-berkaidah, dan rasionalitas- nilai; Aturan prosedural yang menjamin transparansi, yang memungkinkan kajian rasional terhadap pengambilan putusan oleh pemerintah; Responsif terhadap perkembangan aspirasi dan ekspektasi masyarakat;⁶⁷

Dilihat dari segi pembuatannya, sudah semestinya kedudukan Perda tingkat Propinsi maupun Perda tingkat Kabupaten/Kota sesuai prinsip hierarki peraturan perundang-undangan, peraturan yang lebih rendah itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang derajatnya lebih tinggi.

Tetapi sebagai konsekuensi dari penegasan prinsip pemisahan kekuasaan eksekutif, legislative, dan yudikatif dalam naskah perubahan undang – undang Dasar tahun 1945, maka produk DPRD daerah ini dapat saja bertentangan dengan produk Pemerintah di Pusat. Apabila materi suatu Perda yang telah ditetapkan secara sah ternyata bertentangan isinya dengan materi Peraturan Menteri di tingkat Pusat, maka Pengadilan haruslah menentukan bahwa Perda itulah yang berlaku sepanjang untuk daerahnya⁵⁰.

Mengingat bahwa Perda dibuat oleh satuan Pemerintahan yang mandiri (otonom), dengan lingkungan wewenang yang mandiri pula, maka dalam pengujiannya terhadap peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi tidak boleh semata-mata berdasarkan “Peningkatan” melainkan juga pada “Lingkungan”. Perda yang bertentangan dengan peraturan Perundang-undangan tingkat lebih tinggi (kecuali UUD 1945) belum tentu salah, kalau ternyata peraturan perundang-undangan tingkat tinggi melanggar hak dan kewajiban daerah yang dijamin UUD 1945 atau UU Pemerintah Daerah⁵¹

Hal yang perlu ditekankan, yakni pengkajian terhadap teori dan asas/prinsip umum dalam bidang pembentukan peraturan perundang- undangan ini memiliki fungsi penting dalam pembentukan

⁵⁰ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, Pusat Studi HTN FHUI, Jakarta, 2004, hal 279-280.

⁵¹ Bagir Manan, *Teori dan Politik Konstitusi*, Cet. Kedua, FH UII Press, Yogyakarta 2004, hal 142.

Perda yang berkenaan dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Fungsi tersebut, antara lain: menghindari Perda yang dihasilkan bertentangan dengan syarat materiil dan formil pembentukan Perda, menghindari Perda dari pengujian formil ataupun materiil, jikalau dilakukan pengujian, Perda tersebut tidak dibatalkan.

C. KARAKTER PENYELENGGARAAN DAN PERMASALAHAN PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN ACEH BARAT.

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Aceh Barat diatur dengan mengacu pada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – undang. Berdasarkan hasil FGD dengan SKPD dilingkungan pemerintah Kabupaten Aceh Barat yang dilaksanakan pada hari jumat, 9 Oktober 2020 di ruang rapat Bappeda Kabupaten Aceh Barat, karakter penyelenggaraan dan Permasalahan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kabupaten Aceh Barat Tahun 2018-2023 yaitu adanya “*gap expectation*” antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan serta antaraapa yang ingin dicapai dimasa datang dengan kondisi *riil* saat perencanaan dibuat. Potensi permasalahan pada umumnya timbul dari kekuatan yang belum didayagunakan secara optimal, kelemahan yang tidak diatasi, peluang yang tidak dimanfaatkan, dan ancaman yang tidak diantisipasi.

Tim Naskah Akademik mencatat setidaknya terdapat 17 permasalahan pembangunan yang dihadapi pemerintah Kabupaten Aceh Barat yang beririsan dengan masalah penyelenggaraan ketenagakerjaan yang tercantum dalam RPJMD yaitu :Tingkat partisipasi pendidikan pada jenjang pendidikan menengah relatif rendah; Belum optimalnya kualitas, kompetensi dan profesionalisme pendidikan; Pendidikan belum berfokus kepada mutu dan daya saing, begitu juga dengan lembaga pendidikan nonformal; Jumlah pengangguran terbuka paling tinggi berpendidikan SMA; Lambatnya proses pencairan klaim BPJS karena adanya keterlambatan dalam memasukan data klaim dari Puskesmas; Belum adanya RDTR Kabupaten Aceh Barat; Jumlah angkatan kerja yang sangat besar; Kualitas tenaga kerjarelatif rendah; Kesempatan kerja masih sangat terbatas; Jumlah pengangguran/pencari kerja masih besar; Adanya potensi berkurangnya RTH publik sebagai dampak dari pengembangan Iklim investasi di Kabupaten Aceh Barat; Terbatasnya SDM yang memenuhi persyaratan sebagai PejabatPengawas Lingkungan Hidup (PPLH) di Kabupaten Aceh Barat; Kurangnya SDM yang menangani IT; Kemacetan yang cukup tinggi; Terbatasnya sumberdaya manusia bidang telematika baik secara kuantitatif maupun kualitatif; Belum tersedianya Data Center yang menjadi sumber pengintegrasian data di Kantor Kominfo Kabupaten Aceh Barat; dan UMKM dan Koperasi belum optimal;

Jika kita cermati dengan seksama, terlihat adanya fenomena yang menunjukkan kecenderungan pencari kerja perempuan baik lulusan sarjana maupun diploma lebih dominan dibandingkan denganpencari kerja berjenis kelamin laki-laki. Apakah hal ini berkaitan dengan tingkat partisipasi pendidikan, pengaruh faktor budaya atau peluang kerja perempuan yang lebih banyak dibandingkan dengan peluang kerja untuk laki-laki. Hal ini juga harus menjadi perhatian bagi pemerintah daerah yangmengusung Visi Religius, mengingat kewajiban laki-laki sebagai kepala

keluarga untuk menjamin nafkah atas istri dan anak-anaknya.

D. KAJIAN TERHADAP IMPLIKASI PENERAPAN SISTEM BARU YANG AKAN DIATUR DALAM PERDA KETENAGAKERJAAN TERHADAP ASPEK KEHIDUPAN MASYARAKAT DAN DAMPAKNYA TERHADAP ASPEK BEBAN KEUANGAN

A. Implikasi Penerapan Sistem Baru Yang Akan Diatur Dalam Peraturan Daerah Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Aspek Kehidupan Masyarakat Dan Pemerintah Daerah.

Pembentukan Qanun Kabupaten Aceh Barat pada prinsipnya ditujukan untuk mengatur dan mengoptimalkan urusan penyelenggaraan pemerintahan atau mengatasi suatu persoalan yang dihadapi.

1. Implikasi Terhadap Kehidupan Masyarakat Kabupaten Aceh Barat

Persoalan yang dihadapi oleh Angkatan kerja dan pencari kerja di Kabupaten Aceh Barat dalam memperoleh hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah: tidak dimilikinya keterampilan (*skill*) yang dapat diunggulkan dalam bersaing dengan pencari kerja dari daerah lain; kurangnya informasi dan wawasan terkait dunia kerja di kota besar dan negara lain yang akhirnya menimbulkan masalah hukum dengan pihak yang mempekerjakan; tidak tersedianya program pelatihan kerja yang menggunakan alat-alat kerja modern dengan instruktur yang *professional* yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja; UKM di Kabupaten Aceh Barat masih menggunakan teknologi sederhana dengan sistem produksi yang masih musiman sehingga tidak dapat bersaing di pasar global; sistem akreditasi Lembaga pelatihan kerja harus dilakukan secara *professional* oleh *assessor* bersertifikat Nasional yang memiliki komitmen tinggi dalam melakukan proses *assesmen* yang benar.

Melalui Qanun Kabupaten Aceh Barat Ketenagakerjaan, akan ada pengaturan yang lebih jelas dan tegas terkait permasalahan ketenagakerjaan, penciptaan lapangan kerja, dan pemenuhan kebutuhan akan kehidupan yang layak bagi masyarakat Kabupaten Aceh Barat, serta penyelesaian permasalahan lainnya terkait ketenagakerjaan yang dihadapi oleh pemerintah Kabupaten Aceh Barat, yang selama ini menghambat proses pembangunan. Sehingga akan terwujud Kabupaten Aceh Barat yang Religius, Nyaman dan Sejahtera dengan masyarakatnya yang berakhlakul karimah, sehat, cerdas, kreatif, dan berbudaya serta memiliki kesetiakawanan sosial.

2. Implikasi Terhadap Pemerintah Daerah

Kebijakan dalam Raperda Ketenagakerjaan menghendaki adanya pembentukan *database* ketenagakerjaan yang dibuat menggunakan sistem informasi berbasis teknologi yang terintegrasi antara Dinas Ketenagakerjaan dengan berbagai SKPD terkait, Perusahaan, Lembaga Pelatihan Kerja, Institusi Pendidikan dan pencari kerja.

Pemerintah daerah juga perlu menyiapkan atau segera menyusun dokumen kebijakan

setidaknya 6 (enam) bulan setelah Perdaketenagakerjaan ditetapkan. Implikasi lainnya yang tak kalah penting, mengingat Perda mengatur pelaksanaan ketenagakerjaan maka Pemerintah Daerah perlu melakukan *updating* angka Angkatan kerja, angka pencari kerja, angka pengangguranterbuka, dan angka warga Kabupaten Aceh Barat yang setengah menganggur serta melakukan sosialisasi terkait kebijakan tersebut.

Memfaatkan wilayah yang tidak luas dengan mengoptimalkan peningkatan kualitas sumberdaya manusia yang terdidik dan terlatih serta memiliki keahlian (*skill*) khusus yang dibutuhkan oleh dunia kerja baik nasional, regional maupun internasional.

3. Implikasi Terhadap Pihak Ketiga

Pihak ketiga yang dimaksud dalam konteks ini adalah perusahaan atau instansi yang memanfaatkan tenaga kerja asal Kabupaten Aceh Barat. Kebijakan ini selain akan sangat bermanfaat bagi warga Kabupaten Aceh Barat dalam mendapatkan hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak; Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Barat dalam melaksanakan kewajiban menyediakan lapangan kerja dan perlindungan bagi warganya; juga bermanfaat bagi pelaku usaha, perusahaan, dan instansi yang mempekerjakan tenaga kerja asal Kabupaten Aceh Barat.

Dengan adanya perda ketenagakerjaan ini, maka dunia usaha akan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan siap pakai karena memiliki keahlian (*skill*) sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sehingga hubungan Industrial akan terjalin dengan baik dan saling menguntungkan jika kedua belah pihak melaksanakan hak dan kewajiban dengan perlindungan Undang-Undang dan Qanun Kabupaten Aceh Barat yang jelas.

B. Implikasi Penerapan Sistem Baru Yang Akan Diatur Dalam Qanun Kabupaten Aceh Barat Terhadap Aspek Beban dan Pendapatan Keuangan Daerah.

Pendapatan Asli Daerah (PAD) merupakan pendapatan yang diperoleh dari potensi asli daerah, ada empat pos dalam PAD yaitu hasil pajak daerah, hasil retribusi daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan dan lain-lain pendapatan asli daerah yang sah. Sumber penerimaan PAD Kabupaten Aceh Barat paling tinggi berasal dari Lain-Lain Pendapatan Asli Daerah yang sah.

Qanun akan membawa implikasi terhadap aspek keuangan daerah, khususnya terhadap beban keuangan daerah. Beban keuangan daerah terjadi karena adanya program pembentukan dokumen kebijakan dan sistem informasi *database* ketenagakerjaan berbasis teknologi.

Seiring dengan sistem informasi *database* ketenagakerjaan berbasis teknologi yang terintegrasi dengan berbagai SKPD Terkait, perusahaan, instansi, institusi pendidikan dan Lembaga pelatihan kerja terakreditasi, dalam mendukung program penyediaan lapangan kerja dan pemenuhan hak untuk memperoleh penghidupan yang layak bagi warga Kabupaten Aceh Barat maka biaya yang dikeluarkan oleh Pemerintah Daerah untuk penyelenggaraan pelayanan

pemenuhan hak dasar berupa pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi warga Kabupaten Aceh Barat akan berkurang.

Di sisi lain, adanya implikasi terhadap beban keuangan daerah berasal dari adanya kebutuhan penyelenggaraan sosialisasi Perda Ketenagakerjaan dan Pembuatan sistem *database* ketenagakerjaan berbasis teknologi yang terintegrasi. Berbagai beban keuangan daerah tersebut sebenarnya sangat wajar dalam rangka memenuhi esensi atau tujuan hakiki dari penyelenggaraan Ketenagakerjaan untuk memenuhi hak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi warga Kabupaten Aceh Barat yang merupakan salah satu hak dasar, oleh karenanya harus menjadi prioritas untuk dipenuhi.

Pada saat warga Kabupaten Aceh Barat telah terserap oleh dunia kerja dan memiliki kehidupan yang layak, retribusi dari kegiatan usahanya dan pajak penghasilan yang disetorkan kepada negara serta meningkatnya daya beli masyarakat Kabupaten Aceh Barat sudah barang tentu akan menjadi pemasukan bagi keuangan daerah.

BAB III
EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
YANG MENJADI DASAR HUKUM DAN YANG TERKAIT

A. KONDISI HUKUM DAN STATUS HUKUM YANG ADA

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai beberapa peraturan-peraturan yang menjadi dasar pembentukan Rancangan Qanun Kabupaten Aceh Barat mengenai Ketenagakerjaan. Evaluasi dan analisis ini bertujuan untuk mengetahui kondisi hukum atau perundang-undangan yang mengatur mengenai substansi beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pembentukan Qanun Kabupaten Aceh Barat tentang Ketenagakerjaan. Evaluasi dan Analisis peraturan perundang-undangan yang terkait bertujuan juga untuk menghindari agar peraturan perundang-undangan tidak saling bertentangan dan tumpang tindih sehingga peraturan perundang-undangan dapat memberikan kepastian hukum. Dari hasil analisis tersebut akan terlihat hubungan antara peraturan perundang-undangan yang satu dengan yang lainnya dan untuk melihat keterkaitan antara materi muatan yang akan diatur di dalam Rancangan Qanun Kabupaten Aceh Barat tentang Ketenagakerjaan dengan peraturan perundangan yang lebih tinggi, setingkat atau perundangan-undangan yang lebih rendah. Hal tersebut menghindari terjadinya tumpang tindih pengaturan. Peraturan Perundang-undangan yang menjadi dasar hukum pembentukan Qanun Kabupaten Aceh Barat tentang Ketenagakerjaan adalah:

- 1) Qanun.
 - ✓ Pasal 18B (1) UUD tahun 1945, Negara mengakui dan menghormati Pemerintah Daerah yang bersifat khusus atau bersifat istimewa yang diatur dengan undang – undang. Mahkamah Konstitusi telah member penilaian tentang itu didalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 81/PUU-VIII/2010, didalam pertimbangan hukumnya menilai penetapan suatu daerah menjadi berstatus istimewa atau khusus haruslah dengan criteria yang berbeda-beda.
 - ✓ Undang-undang tentang pemerintahan Aceh diatur dalam undang-undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh.
 - ✓ Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang- Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679).
 - ✓ Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
 - ✓ Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2011 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah.
- 2) Qanun tentang Ketenagakerjaan.
 - ✓ Pasal 27 (2), pasal 28 D (2) UUD 45, bahwa tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan

- dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa adanya diskriminatif dalam pelaksanaan hubungan kerja. Hak – hak untuk bekerja dan hak – hak dalam pekerjaan.
- ✓ Pasal 28I UUD 45, “setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun.... “.
 - ✓ Pasal 28H UUD 45, menjamin setiap orang berhak hidup sejahtera dan mendapat jaminan social yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.
 - ✓ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – undang.
 - ✓ Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
 - ✓ Qanun Nomor 7 tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan.
 - ✓ Undang-undang Nomor 35 tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.
 - ✓ Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);
 - ✓ Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Nomor 13 tahun 2020 tentang Perlindungan Perempuan dan Perlindungan Anak Dari Kekerasan Berbasis Gender Dalam Bencana.
 - ✓ Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour (Konvensi ILO No. 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak) (Lembaran Negara, Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3941);
 - ✓ Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989).
 - ✓ Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3754).
 - ✓ Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
 - ✓ Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5256).
 - ✓ Putusan MK atas Perkara No. 007/PUU-III/2005 gugatan atas Pasal 5(1) dan Pasal 52(2) Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
 - ✓ Peraturan Presiden Nomor 111 tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.
 - ✓ Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2015 tentang Jaminan Hari Tua.
 - ✓ Permenaker Nomor Nomor 19 tahun 2015 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua.
 - ✓ Peraturan Pemerintah Nomor 70 tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara.
 - ✓ Undang-undan Nomor 7 tahun 2016 tentang Perlindungan Dan Pemberdayaan Nelayan,

- Pembudidaya Ikan, dan Petambak Garam.
- ✓ Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3201);
 - ✓ Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);
 - ✓ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356); Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
 - ✓ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
 - ✓ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6141).
 - ✓ Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3458);
 - ✓ Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
 - ✓ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
 - ✓ Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
 - ✓ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.250/MEN/XII/2008 tentang Klasifikasi dan Karakteristik Data dari Jenis Informasi Ketenagakerjaan;
 - ✓ QANUN PROVINSI ACEH Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas QANUN PROVINSI ACEH Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

B. Regulasi Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan.

Ketentuan-ketentuan Peraturan Perundang-undangan mempunyai keterkaitan dengan Rancangan Qanun Kabupaten Aceh Barat Kabupaten Aceh Barat Tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 18B (1) UUD tahun 1945, Negara mengakui dan menghormati Pemerintah Daerah yang bersifat khusus atau bersifat istimewa yang diatur dengan undang – undang. Mahkamah Konstitusi telah memberi penilaian tentang itu didalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 81/PUU-VIII/2010, didalam pertimbangan hukumnya menilai penetapan suatu daerah menjadi berstatus istimewa atau khusus haruslah dengan criteria yang berbeda-beda. Suatu daerah

ditetapkan sebagai daerah istimewa terkait hak asal usul kesejarahan daerah tersebut sejak sebelum lahirnya Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sedangkan suatu daerah ditetapkan berstatus khusus, jika kekhususan itu terkait dengan kenyataan dan kebutuhan politik yang karena posisi dan keadaannya mengharuskan suatu daerah diberikan status khusus yang tidak bisa disamakan dengan daerah lainnya. Undang-undang tentang pemerintahan Aceh diatur dalam undang-undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh.

Perda/Qanun sebagai jenis PUU nasional memiliki landasan konstitusional dan landasan yuridis dengan diaturnya kedudukan Perda/Qanun dalam UUD 1945 Pasal 18 ayat (6). “Pemerintah daerah berhak menentukan Qanun Kabupaten Aceh Barat dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan” dapat disimpulkan bahwa dari ketentuan tersebut Pemerintah Daerah mempunyai wewenang untuk membuat Rancangan Peraturan daerah, dalam hal ini terkait dengan Ketenagakerjaan.

Pasal 27 (2), pasal 28 D (2) UUD 45, bahwa tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa adanya diskriminatif dalam pelaksanaan hubungan kerja. Hak – hak untuk bekerja dan hak – hak dalam pekerjaan.

Kedudukan yang tidak sederajat antara pengusaha dan pekerja menyebabkan posisi tawar yang tidak seimbang, sehingga terkadang pengusaha sering beranggapan bahwa pekerja sebagai objek dalam hubungan kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada pengusaha maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan pengawasan dan perlindungan hukumnya. Qanun Ketenagakerjaan mempunyai fungsi dan tujuan untuk menjaga ketertiban masyarakat, khususnya hubungan antara pengusaha dengan pekerja dalam kegiatan proses produksi barang dan jasa, yang mengandung serta mencerminkan nilai kepastian hukum, nilai kegunaan (manfaat), dan nilai keadilan⁵².

Hak untuk bekerja (The right to work) dan Hak-hak dalam pekerjaan (The rights in work) bukan hanya sebagai hak social ekonomi, melainkan juga merupakan hak-hak manusia yang fundamental (Fundamental human right)⁵³.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam Tap MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diwujudkan dalam bidang ketenagakerjaan.

B.1. Jaminan Perlindungan Tenaga Kerja.

Pasal 28I UUD 45, “setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas

⁵² Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 9.

⁵³ Nurul Chotijah, “Perlindungan Hak Asasi Manusia Mengenai Haka-hak Ekonomi, Sosia, dan Budaya Kaitanya Dengan Lingkungan Hidup”, Jurnal Ilmu Hukum Ligitasi Volume 4 Nomor 3, Fakultas Hukum UNPAS, Bandung, Oktober 2003, hal. 231.

dasar apapun.... “. Pasal 28H UUD 45, menjamin setiap orang berhak hidup sejahtera dan mendapat jaminan social yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.

Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya. Setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien. Berhubung dengan itu perlu diadakan segala daya-upaya untuk membina norma- norma perlindungan kerja. Oleh karenanya merujuk dari undang-undang tersebut Pemerintah daerah mempunyai kewenangan dalam melakukan pembinaan dan pengawasan dalam pengaturan untuk keselamatan kerja baik hak dan kewajiban pekerja dan kewajiban bagi pemberi kerja.

Kesejahteraan Sosial merupakan suatu kondisi yang harus diwujudkan bagi seluruh warga negara di dalam pemenuhan kebutuhan material, spiritual, dan sosial agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.

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

Pasal 3:

Tugas-tugas Pemerintah ialah:

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

Pasal 4:

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

Pasal 5

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

Pasal 6

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

Pasal 7

Alat kelengkapan Pemerintah dalam lapangan kesejahteraan sosial: di tingkat Pusat ialah Departemen yang disertai tugas urusan kesejahteraan sosial dengan seluruh aparatnya; di tingkat Daerah ialah aparat-aparat yang disertai tugas urusan kesejahteraan sosial di Daerah. Tugas, susunan dan wewenang serta hubungan alat kelengkapan Pemerintah tersebut dalam ayat (1) pasal ini diatur dengan Peraturan Perundang-undangan.

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

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3201); Bahwa dalam melaksanakan kebijaksanaan di bidang perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja, sebagai kebijaksanaan pokok yang bersifat menyeluruh, diperlukan data yang dapat memberikan gambaran mengenai ketenagakerjaan di perusahaan, untuk mendapatkan data tersebut, setiap pengusaha atau pengurus perlu melaporkan mengenai ketenagakerjaan di perusahaannya masing-masing.

Apabila melihat penjelasan pasal dari Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981, untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan tingkat kemajuan di segala bidang sehingga dapat diciptakan kepastian hukum dalam memperlancar pelaksanaan pembangunan terutama di bidang hubungan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja, dengan demikian akan lebih menjamin kemantapan dan keterbukaan serta hubungan yang serasi antar para pelaku proses produksi barang dan jasa sesuai dengan tujuan pembudayaan Hubungan Perburuhan berdasarkan Pancasila, sehingga dapat tercapai kehidupan yang layak, khususnya bagi tenaga kerja masyarakat pada umumnya seperti yang diamanatkan oleh Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan kebijaksanaan tersebut Pemerintah memerlukan data ketenagakerjaan dari semua perusahaan yang mencakup semua sektor melalui wajib laporan ketenagakerjaan secara berkala. Untuk itu diperlukan suatu pengaturan yang materinya meliputi antara lain:

- 1) Kewajiban melaporkan keadaan ketenagakerjaan bagi semua perusahaan;
- 2) Kewajiban melaporkan tidak dilakukan hanya sekali akan tetapi dilakukan secara berkala atau setiap tahun, sehingga dapat diperoleh data keadaan tenaga kerja secara terus menerus;

Data yang wajib dilaporkan yang lebih diperluas antara lain mengenai identitas perusahaan, hubungan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja; Peningkatan sanksi pidana baik secara kuantitatif, yaitu jumlah denda maupun kualitatif yaitu penerapan pidana kurungan.

Dengan adanya pengaturan sebagaimana tersebut di atas maka akan diperolehnya data yang sesuai dengan perkembangan tentang keadaan tenaga kerja pada setiap perusahaan yang merupakan bahan informasi bagi Pemerintah untuk selanjutnya diolah sebagai bahan menetapkan kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Dengan mendasari dari Undang-Undang tersebut diharapkan dengan terbitnya rancangan Qanun Kabupaten Aceh Barat Ketenagakerjaan ini, sehingga bisa memperkuat sistem, khususnya bagi pelaku usaha untuk dapat memberikan laporan data khususnya kepada instansi yang mengatur soal ketenagakerjaan dan apabila diperlukan dibuatnya aturan dalam perda untuk membuat sistem informasi elektronik yang terintegrasi yang berkaitan dengan data ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);

Bahwa segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan, sehingga segala bentuk diskriminasi terhadap wanita harus dihapuskan karena tidak sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Bahwa Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa di dalam sidangnya pada tanggal 18 Desember 1979, telah menyetujui Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women). Bahwa ketentuan-ketentuan di dalam Konvensi tersebut di atas pada dasarnya tidak bertentangan dengan Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan peraturan perundangundangan Republik Indonesia. Bahwa Pemerintah Republik Indonesia telah menandatangani Konvensi tersebut pada tanggal 29 Juli 1980 sewaktu diadakan Konferensi Sedunia Dasawarsa Perserikatan Bangsa-Bangsa bagi Wanita di Kopenhagen. Bahwa merujuk dari Undang-Undang tersebut diharapkan juga dalam rancangan Qanun Kabupaten Aceh Barat ini terkait tenaga kerja, segala bentuk diskriminasi terhadap pekerja perempuan bisa dihilangkan, dengan termuatnya ketentuan aturan daerah untuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour (Konvensi ILO No. 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak) (Lembaran Negara, Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3941);

Bahwa bangsa Indonesia sebagai bagian masyarakat internasional menghormati, menghargai, dan menjunjung tinggi prinsip dan tujuan Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa, Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia Tahun 1948, Deklarasi Philadelphia Tahun 1944, Konstitusi Organisasi Ketenagakerjaan Internasional (ILO), dan Konvensi Hak-Hak Anak Tahun 1989. Bahwa Konferensi Ketenagakerjaan Internasional yang kedelapan puluh tujuh tanggal 17 Juni 1999, telah menyetujui Pengesahan ILO Convention No. 182 concerning The Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour (Konvensi ILO No. 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak). Bahwa konvensi tersebut selaras dengan keinginan bangsa Indonesia untuk secara terus menerus menegakkan dan meningkatkan pelaksanaan hak-hak asasi manusia dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Bahwa berdasarkan pertimbangan undang-undang tersebut diharapkan korelasi hubungannya dengan pembentukan QANUN KABUPATEN ACEH BARAT ketenagakerjaan ini bisa lebih mengoptimalkan peran dari pemerintah daerah beserta warga masyarakat untuk mengawasi, melindungi dan melarang anak dalam bentuk-bentuk pekerjaan yang buruk.

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

Berdasarkan penjelasan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat dijelaskan bahwa pekerjaburuh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja/buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam menggunakan hal tersebut, pekerja/buruh dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu, serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Oleh karena itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaiknya pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

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

B.2. Inkonsistensi Regulasi.

B.2.1. Perlindungan Anak.

Keberadaan keluarga miskin di Kabupaten Aceh Barat merupakan dampak dari krisis ekonomi (pandemic), industrialisasi (Ekstraksi dan Perkebunan) yang memarginalkan masyarakat sekitar serta kebijakan pembangunan yang berkelanjutan dari pemerintah yang bisa mengentaskan kemiskinan, melahirkan pekerja anak. Anak-anak yang harusnya masih mengenyam pendidikan terpaksa putus sekolah.

Fenomena anak-anak dari masyarakat miskin dan berpendidikan rendah terpaksa memutuskan mencari pekerjaan demi mendapat penghidupan yang layak ataupun karena desakan kemiskinan. Alasan-alasan tersebut juga terdapat adanya dukungan dari orang terdekat yaitu keluarganya, yang menuntut secara tidak langsung agar anaknya dapat berfikir lebih mandiri dan diharapkan bisa membantu perekonomian keluarganya. Sering menimbulkan ketidaknyamanan anak didalam lingkungan keluarga yang memaksa mereka untuk bekerja.

Anak-anak tersebut pergi meninggalkan semuanya termasuk mempertaruhkan umur yang terbilang sangat rentan dengan bekerja demi mendapatkan upah, yang cukup rendah. Faktor penawaran inilah yang menyebabkan pengusaha juga memanfaatkan jasa mereka untuk bekerja.

Semakin menjamurnya Café/warung kopi, toko, dan home industry menjadi salah satu factor adanya pekerja anak yang dipekerjakan. Persyaratan bekerja yang mereka ajukan sangat mudah dan di anggap menguntungkan oleh pekerja anak. Para pekerja anak tersebut tidak memahami perlindungan yang mereka dapatkan, dan dimana posisi mereka sebenarnya.

UUD 45 sebagai norma hukum tertinggi telah menggariskan bahwa “setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi”. Dalam berbagai peraturan perundangan-undangan yang mengtur mengenai kewajiban dan melindungi hak-hak anak tidak diatur secara jelas ataupun secara khusus mengenai anak yang bekerja pada lapangan pekerjaan tersebut.

B.2.2. Pekerja Alihdaya/outsorcing atau PKWTT.

Pengawasan dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja sangat diperlukan, dimana dengan adanya pengawasan dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja maka kekuasaan dari

pengusaha dan majikan akan terlaksana apabila peraturan dalam bidang ketenagakerjaan mengharuskan atau memaksa pengusaha untuk bertindak seperti dalam perundang-undangan yang berlaku, hal ini disebabkan keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis⁵⁴.

Pasal 6 Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, adalah ketentuan yang sangat penting untuk mempersamakan perlakuan dengan pekerja tetap. Menurut pasal ini maka setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Bagi pekerja outsourcing sebenarnya pembedaan terhadap pekerja tetap dapat dibuat tidak berarti apabila mereka mengetahui hak-hak dasar pekerja seperti disebutkan didalam pasal 6 diatas, yakni hak nondiskriminasi. Hak-hak dasar ini dipertegas dala pasal 35 ayat 2 dan 3.

Bilamana hak-hak pekerja kontrak/alih daya ini tidak dipenuhi maka tuntutan pekerja ini dapat diajukan kepada Pegawai Perantara Dinas Tenaga Kerja setempat agar dapat diberikan perantaraan agar pihak pemberi kerja memberikan hak-hak normative dari pekerja kontrak/alih daya.

B.2.3. Perlindungan Nelayan dan Pekerja Informal.

Faktor-faktor penyebab perlindungan hukum jaminan social tenaga kerja bagi Nelayan dan Pekerja Informal belum terealisasi disebabkan:

- 1) Dari Substansi,
 - ✓ Ketidak sinkronan antara Peraturan Presiden Nomor 111 tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 12 tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan yang tidak sinkron terhadap UU SJSN dan UU BPJS.
 - ✓ Inskonsistensi antara Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2015 tentang Jaminan Hari Tua, Permenaker Nomor Nomor 19 tahun 2015 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua terhadap UU SJSN.
 - ✓ Inkonsistensi pasal 30, 31, 32 dan 33 Undang-undan Nomor 7 tahun 2016 tentang Perlindungan Dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudidaya Ikan, dan Petambak Garam terhadap UU SJSN dan UU Nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS.
- 2) Dari Struktur.
Kurangnya sinergitas dan keterpaduan antar lembaga pengelola JAMSOSTEK dengan BPJS.
- 3) Rendahnya penghasilan dan tingkat pendidikan,
- 4) Politik hukum pemerintah terhadap JAMSOSNAKER.
Lemahnya komitmen Negara dan tidak ada subsidi Penerima Bantuan luran (PBI).

⁵⁴ Zainal Asikin, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hal. 5.

BAB IV LANDASAN FILOSOFIS, YURIDIS DAN SOSIOLOGIS

A. LANDASAN FILOSOFIS.

Mengenai landasan filosofis ketenagakerjaan, yang menjadi acuan dalam norma dasar telah memberikan landasan bagi aturan dasar yang merupakan tatanan suatu negara dalam bentuk Undang-Undang Dasar atau konstitusi tertulis, maka aturan dasar tersebut pada gilirannya merupakan landasan hukum perundang-undangan (*gesetzesrecht*) yang berlaku dalam negara⁵⁵. Oleh karena itu, UUD 1945 sebagai landasan konstitusional merupakan arah politik hukum ketenagakerjaan nasional yang dimuat pada Alinea Keempat Pembukaan UUD 1945, yaitu: "...melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum..." yang berkorelasi dengan Pasal 1 ayat (3) UUD 1945, bahwa: "Negara Indonesia adalah negara hukum". Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 tersebut dapat dikorelasikan dengan pasal-pasal yang mengatur tentang ketenagakerjaan, seperti Pasal 27 ayat yang berbunyi: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", Pasal 28D ayat (2) berbunyi: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Kemudian dipertegas oleh Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, sebagai berikut: "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu".

Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tenang dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan social bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan dalam member perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek :

1. Hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (heterotom) dan hukum yang bersifat otonom. Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak. Hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja secara social mempunyai kedudukan sangat lemah, dibandingkan dengan posisi pengusaha yang cukup mapan. Pasal 27 (2), pasal 28 D (2) UUD 45, bahwa tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa adanya diskriminatif dalam pelaksanaan hubungan kerja. Hak – hak untuk bekerja dan hak – hak dalam pekerjaan.
2. Hukum normative pada tingkat implementasi memberikan kontribusi dalam bentuk pengawasan melalui aparat penegak hukum dan melaksanakan penindakan melalui aparat penegak hukum dalam melaksanakan penindakan terhadap pihak-pihak yang tidak mematuhi ketentuan hukum.

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

⁵⁵ Ni'matul Huda, Negara Hukum, Demokrasi & Judicial Review, UII Press, Yogyakarta, 2005, hlm. 52.

bersama berdasarkan asas kekeluargaan⁵⁶.

Hukum ketenagakerjaan (UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja) ditetapkan sebagai payung hukum bidang hubungan industrial dan direkayasa untuk menjaga ketertiban, serta sebagai kontrol sosial, utamanya memberikan landasan hak bagi pelaku produksi (barang dan jasa), selain sebagai payung hukum. Hukum ketenagakerjaan diproyeksikan untuk alat dalam membangun kemitraan.

Hal ini dapat diketahui pada dasar filosofis terbentuknya ya Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dapat dilihat dari konsiderans menimbang huruf a, huruf b, dan huruf c sebagai berikut :

bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan; bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan

Salah satu wujud cita-cita yang bersifat klasik dan universal adalah tuntutan keadilan. “Lex iniusta non est lex (Thomas Aquinas)”. Sila Ketuhanan Yang Maha Esa memberikan jiwa kepada usaha menyelenggarakan segala yang benar, adil dan baik. Keadilan menurut Plato, “the supreme virtue of the good state”, sedang orang yang adil adalah “the self disciplined man whose passions are controlled by reason”. Keadilan dan tata hukum merupakan substansi umum dari suatu masyarakat yang membuat dan menjaga kesatuannya.

Keadilan menurut Thomas Aquinas, “iustitia est habitus secundeum quem aliquis constanti et perpetua voluntate ius suum unifique tribuit (keadilan adalah kebiasaan dimana seseorang dengan kehendak yang konstan dan tetap memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya)”. Konsep keadilan yang menekankan pada persamaan status dan persamaan hak dan kewajiban secara proporsional.

Keadilan dan hubungannya dengan hukum, isi hukum ditentukan oleh keyakinan yang etis tentang yang adil dan tidak adil⁵⁷. Hukum bertujuan untuk mewujudkan keadilan. Konsep hubungan keadilan dan hukum menurut Aristoteles dan Thomas Aquinas, “*justice forms the substance of the law, but his heterogenous substance is composed of three elements : an individual element; the suum cuiqure tribuere (individual justice); a social element; the changing foundation of prejudgements upon wich civilization reposes at any given moment (social justice), and a political element, which is base upon the reason of the strongest, represented in the particular case by the state (justice of the state)*”⁵⁸. Nilai atau kaidah moral keadilan yang sudah ada terlebih dahulu dan telah hidup didalam masyarakat menjadi dasar terciptanya hukum.

⁵⁶ Muh. Hatta dalam Sri Bintang Pamungkas, Pokok-pokok Pikiran tentang Demokrasi Ekonomi dan Pembangunan, Yayasan Daulat Rakyat, Jakarta, 1996, hlm. 1.

⁵⁷ Van Apeldoorn, Inleiding tot de Studie van het Netherlandse Recht, W.E.J. Tjeenk Willing, Zwolle, 1995.

⁵⁸ Radbruch & Dabin, The Legal Philosophi, New York : Havard University Press, 1950.

B. LANDASAN SOSIOLOGIS.

Landasan sosiologis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat terkait tanggung jawab sosial perusahaan. Landasan sosiologis berkenaan dengan perkembangan masalah dan kebutuhan masyarakat dan negara.

Dalam merespon perkembangan ketenagakerjaan oleh Pemerintah Daerah menunjukkan bahwa Pemerintah Kabupaten Aceh Barat berkomitmen untuk mengatur, memenuhi dan melindungi hak atas masyarakat dalam ketenagakerjaan.

Adapun saat ini kelangsungan hidup manusia sangat bergantung akan pemenuhan kebutuhan baik sandang, pangan, dan papan. Setiap manusia harus bekerja karena dengan bekerja, maka manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut. Dalam perkembangannya hubungan pekerja dengan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja yang melahirkan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, baik pengusahamaupun pekerja.

Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan serasi antarapekerja dan pengusaha tidaklah mudah. Upaya penegakan hak dan kewajiban pekerja, serta hak dan kewajiban pengusaha baik bersifat normatif maupun non-normatif, diharapkan dapat menghasilkan suatu kondisi yang kondusif, aman, dan nyaman untuk melakukan pekerjaan baik bagi pekerja maupun pengusaha. Kondisi tersebut juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja sebagai salah satu syarat dalam peningkatan kesejahteraan pekerja.

Dalam pranata hukum disebutkan bahwa buruh atau pekerja merupakan mitra pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia dapat diwujudkan melalui membentuk serikat pekerja atau serikat buruh.

Hukum Perburuhan atau ketenagakerjaan merupakan seperangkat aturan dan norma baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan Industrial antara pengusaha, disatu sisi, dan pekerja atau buruh disisi yang lain. Syarat dalam mencapai kesuksesan pembangunan nasional adalah kualitas dari sumber daya manusia Indonesia itu sendiri yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya

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

hasil pembangunan, karena adanya perluasan partisipasi masyarakat secara aktif di dalam pembangunan.

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan banyak peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan keterampilan yang khusus lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerjawanita. Tuntutan ekonomi yang mendesak dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin, dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja wanita. Tidak hanya pada tenaga kerja wanita yang sudah dewasa yang sudah dapat digolongkan pada angkatan kerja.

C. LANDASAN YURIDIS.

Landasan yuridis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk mengatasi permasalahan hukum atau mengisi kekosongan hukum dengan mempertimbangkan aturan yang telah ada, yang akan diubah, atau yang akan dicabut guna menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat. Landasan yuridis menyangkut persoalan hukum yang berkaitan dengan substansi atau materi yang diatur sehingga perlu dibentuk Peraturan Perundang-Undangan yang baru. Beberapa persoalan hukum itu, antara lain, peraturan yang sudah ketinggalan, peraturan yang tidak harmonis atau tumpang tindih, jenis peraturan yang lebih rendah dari Undang-Undang sehingga daya berlakunya lemah, peraturannya sudah ada tetapi tidak memadai, atau peraturannya memang sama sekali belum ada.

Secara komprehensif Bab III tentang Evaluasi dan Analisis Peraturan Perundang-undangan terkait telah membahas analisis dan evaluasi berbagai peraturan perundang-undangan terkait. Sebagai dasar pertimbangan dari landasan Yuridis dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 UUD 1945 yang menyatakan: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam amandemen UUD 1945 yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28d ayat (2) UUD 1945. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, perlu perencanaan yang matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.

Saat ini kelangsungan hidup manusia sangat bergantung akan pemenuhan kebutuhan baik sandang, pangan, dan papan. Setiap manusia harus bekerja karena dengan bekerja, maka manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut. Dalam perkembangannya hubungan pekerja dengan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja yang melahirkan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, baik pengusaha maupun pekerja.

Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan serasi antarpekerja dan pengusaha tidaklah mudah. Upaya penegakan hak dan kewajiban pekerja, serta hak dan kewajiban pengusaha baik bersifat normatif maupun non-normatif, diharapkan dapat menghasilkan suatu kondisi yang kondusif,

aman, dan nyaman untuk melakukan pekerjaan baik bagi pekerja maupun pengusaha. Kondisi tersebut juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja sebagai salah satu syarat dalam peningkatan kesejahteraan pekerja. Peningkatan kesejahteraan pekerja merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi bagi pengusaha. Hal tersebut sejalan dengan tujuan nasional Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam Pasal 27 UUD 1945 yang secara jelas disebutkan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja disebutkan bahwa buruh atau pekerja merupakan mitra pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia dapat diwujudkan melalui membentuk serikat pekerja atau serikat buruh.

Hukum Perburuhan atau ketenagakerjaan merupakan seperangkat aturan dan norma baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan Industrial antara pengusaha, disatu sisi, dan pekerja atau buruh disisi yang lain. Syarat dalam mencapai kesuksesan pembangunan nasional adalah kualitas dari sumber daya manusia Indonesia itu sendiri yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya. Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijaksanaan pokok yang sifatnya menyeluruh di semua sektor.

Dalam hubungan ini program-program pembangunan sektoral maupun regional perlu senantiasa mengusahakan terciptanya perluasan kesempatan kerja sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepadan. Dengan jalan demikian maka disamping peningkatan produksi sekaligus dapat dicapai pemerataan hasil pembangunan, karena adanya perluasan partisipasi masyarakat secara aktif di dalam pembangunan.

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan banyak peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan keterampilan yang khusus lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerjawanita. Tuntutan ekonomi yang mendesak dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin, dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja wanita. Tidak hanya pada tenaga kerja wanita yang sudah dewasa yang sudah dapat digolongkan pada angkatan kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Perlindungan buruh diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 67-101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan. Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban bagi para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi.

Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berimbas terhadap kemajuannya usaha di Indonesia.

Apabila dilihat dari banyaknya peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah yang mengatur tentang keselarasan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, maka seharusnya permasalahan dan kesenjangan ataupun perselisihan yang timbul antara pekerja dan pengusaha dalam lingkungan kerja sudah dapat dicegah dan diatasi secara mudah. Kemudian kewajiban dan hak antara pekerja dan pengusaha juga sudah dapat terpenuhi, pekerja mendapatkan kesejahteraan kerja baik dari segi ekonomi maupun keamanan dan kenyamanan kerja, dan pengusaha mendapatkan hasil produksi kerja yang berkualitas baik sesuai dengan tuntutan kerja yang diberikan kepada pekerja.

Dalam Ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. 1 Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Hal itu dapat kita lihat bahwa, untuk memenuhi kebutuhan masyarakat faktor tenaga kerja harus diperhatikan. Mulai dari pembinaan, pengarahan dan perlindungan tenaga kerja. Semata-mata untuk menciptakan proses pembangunan dan kesejahteraan. Ditambah dengan jumlah penduduk yang sangat besar, itu merupakan salah satu modal yang sangat penting.

BAB V

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

Salah satu tujuan penyusunan Naskah Akademik adalah menghasilkan ruang lingkup materi muatan, rumusan sasaran yang diwujudkan, arah dan jangkauan pengaturan yang tepat untuk diatur dalam peraturan daerah, dari evaluasi dan analisis dari bab-bab sebelumnya maka dapat disusun pokok-pokok rancangan qanun tentang ketenagakerjaan meliputi:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya
5. Jaminan hari tua

Sasaran

Meningkatkan kualitas kehidupan serta pembangunan diberbagai sektor untuk mewujudkan masyarakat Kabupaten Aceh Barat yang sejahtera melalui peningkatan kualitas pelayanan ketenagakerjaan.

Jangkauan Pengaturan

Pengaturan tentang ketenagakerjaan guna mengatur terkait hak dan kewajiban antara pekerja dan pelaku usaha diarahkan untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja

Arah pengaturan

1. Penegasan hak dan kewajiban tenaga kerja dan pelaku usaha
2. Penyelesaian sengketa tenaga kerja
3. Pembentukan Serikat Pekerja
4. Perluasan ruang lingkup ketenagakerjaan
5. *Outsourcing/* Alih daya
6. Tenaga lepas/ *freelance*
7. Informasi ketenagakerjaan, penempatan kerja, pengaturan lembaga penempatan tenaga kerja.

Ruang Lingkup Materi Muatan

Ketentuan Umum

Pada ketentuan umum akan diuraikan berbagai definisi yang kandigunakan dalam rancangan qanun ketenagakerjaan. Adapun definisi tersebut antara lain:

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

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaannya menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

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

Pengusaha adalah :

orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;

orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya;

orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya di singkat PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.

Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang berusaha dibidang pelayanan penempatan tenaga kerja di dalam negeri.

Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah bursa kerja di satuan pendidikan menengah, perguruan tinggi dan di lembaga pelatihan kerja yang melakukan pelayanan penempatan tenaga kerja khusus untuk alumninya.

Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKIS adalah Perusahaan berbadan hukum yang telah memperoleh ijin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan kerja baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.

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.

Balai Latihan Kerja adalah Balai Latihan Kerja Pemerintah Kabupaten Aceh Barat.

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

Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas dan kelaitas.

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

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

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 di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disingkat PKB 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.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang selanjutnya disingkat SP/SB adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Organisasi Pengusaha adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi, strata, kepengurusan atau ciri-ciri alamiah tertentu.

Organisasi Perusahaan Sejenis adalah Perkumpulan Pengusaha dalam sektor yang sama yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi dan strata kepengurusan.

Lembaga Kerjasama Bipartit yang selanjutnya disebut LKS Bipartit forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

Lembaga Kerjasama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh dan pemerintah. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan.

Perusahaan Pemborong Pekerjaan adalah Perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pemborongan sebagian pekerjaan dari Perusahaan pemberi pekerjaan.

Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh yang selanjutnya disingkat PPJP/B adalah Perusahaan yang berbentuk badan hukum perseroan terbatas yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang Perusahaan pemberi pekerjaan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut K3 adalah ketentuan normatif yang bersifat tehnik untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh di tempat kerja.

Materi Yang Akan Diatur

Perencanaan Tenaga Kerja

Pemerintah daerah berkewajiban menyusun dasar acuan dalam kebijaksanaan pembangunan ketenagakerjaan

Laporan Ketenagakerjaan

Pengusaha wajib melaporkan data ketenagakerjaan secara tertulis kepada dinas untuk memenuhi kebutuhan data ketenagakerjaan.

Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Pengumpulan informasi lowongan kerja perusahaan untuk pelayanan penempatan tenaga kerja

Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dan wajib memiliki sertifikasi dan izin

Perluasan Kesempatan Kerja

Dengan mendayagunakan sumber daya alam, sumberdaya manusia, teknologi tepat guna dengan mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pelatihan, Pemagangan

- ✓ Pelatihan berbasis kompetensi dengan berdasar : berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
- ✓ berbasis pada standar kompetensi kerja;
- ✓ pada akhir pelatihan dilakukan sertifikasi kompetensi kerja;
- ✓ merupakan bagian integral dari pengembangan profesionalisme; dan
- ✓ diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.
- ✓ Hubungan Industrial

Hubungan Industrial dilaksanakan dengan :

- ✓ Perjanjian Kerja;
- ✓ Peraturan Perusahaan;
- ✓ PKB;
- ✓ Peraturan perundang- undangan ketenagakerjaan;
- ✓ SP/SB;
- ✓ Organisasi Pengusaha;
- ✓ Lembaga Kerja Sama Bipartit;
- ✓ Lembaga kerja Sama Tripartit; dan
- ✓ Lembaga Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial.

Perjanjian Kerja

Perusahaan yang melaksanakan hubungan kerja wajib memuat perjanjian kerja secara tertulis dan ketentuan mengenai perjanjian kerja berpedoman pada peraturan perundang-undangan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan

Peyerahan pelaksanaan pekerjaan dapat memprioritaskan perusahaan pemborong penyedia jasa pekerja yang berdomosili di daerah
Kesejahteraan Pekerja

Perusahaan yang menerapkan hubungan kerja dengan cara perjanjian kerja waktu tertentu wajib membayar upah pekerja/buruh lebih besar dari upah minimum yang berlaku

Pekerja Perempuan, Anak dan Disabilitas

Pemerintah Daerah memberikan perlindungan Tenaga Kerja perempuan, anak dan disabilitas dan berpedoman pada peraturan perundang-undangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam rangka melindungi pekerja/buruh dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, perusahaan wajib membentuk panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3) dan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja. Bahwapekerja wajib menggunakan alat pelindung diri

Pembinaan dan Pengendalian

Pembinaan dan Pengendalian QANUN KABUPATEN ACEH BARAT ini dilaksanakan oleh Dinas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penyidikan

Dalam melaksanakan tugas penyidikan, para pejabat penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berwenang:

- ✓ menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana;
- ✓ melaksanakan tindakan pertama pada saat itu ditempat kejadian dan melakukan pemeriksaan;
- ✓ menyuruh berhenti seorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;
- ✓ melakukan penyitaan benda atau surat;
- ✓ mengambil sidik jari dan memotret seseorang;
- ✓ memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
- ✓ mendatangkan tenaga ahli yang diperlukan dalam hubungan dengan pemeriksaan perkara;
- ✓ mengadakan penghentian penyidikan setelah mendapat petunjuk dari penyidik bahwa tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui penyidik memberitahukan hal tersebut kepada Penuntut Umum, tersangka atau keluarganya;
- ✓ mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggung jawabkan.
- ✓ Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada membuat berita acara setiap tindakan tentang:
 - ✓ pemeriksaan tersangka;
 - ✓ pemasukan rumah;
 - ✓ penyitaan benda;
 - ✓ pemeriksaan surat;
 - ✓ pemeriksaan saksi; dan
 - ✓ pemeriksaan ditempat kejadian dan mengirimkannya berkasnya kepada Pengadilan Negeri melalui penyidik Polisi Negara Republik Indonesia.

Ketentuan Penutup

Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah bursa kerja di satuan pendidikan menengah, perguruan tinggi dan di lembaga pelatihan kerja yang melakukan pelayanan penempatan tenaga kerja khusus untuk alumninya.

Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKIS adalah Perusahaan berbadan hukum yang

telah memperoleh ijin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan kerja baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.

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.

Balai Latihan Kerja adalah Balai Latihan Kerja Pemerintah Kabupaten Aceh Barat.

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

Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas dan kelaitas.

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

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

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 di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disingkat PKB 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.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang selanjutnya disingkat SP/SB adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Organisasi Pengusaha adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi, strata, kepengurusan atau ciri-ciri alamiah tertentu.

Organisasi Perusahaan Sejenis adalah Perkumpulan Pengusaha dalam sektor yang sama yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi dan strata kepengurusan.

Lembaga Kerjasama Bipartit yang selanjutnya disebut LKS Bipartit forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

Lembaga Kerjasama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh dan pemerintah.

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan.

Perusahaan Pemborong Pekerjaan adalah Perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pemborongan sebagian pekerjaan dari Perusahaan pemberi pekerjaan.

Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh yang selanjutnya disingkat PPJP/B adalah Perusahaan yang berbentuk badan hukum perseroan terbatas yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang Perusahaan pemberi pekerjaan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut K3 adalah ketentuan normatif yang bersifat teknik untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh di tempat kerja.

BAB VI PENUTUP

KESIMPULAN

Secara filosofis Qanun Ketenagakerjaan Kabupaten Aceh Barat ini dibentuk untuk menjamin bahwa pelaksanaan ketenagakerjaan tepat guna, tepat sasaran dan berjalan dengan efektif. Penyusunan Qanun Ketenagakerjaan Kabupaten Aceh Barat telah memenuhi unsur filosofis, karena tujuan atau hakikat penyelenggaraannya semata-mata untuk memenuhi dan melindungi hak warga negara sesuai dengan Pancasila.

Secara sosiologis pelaksanaan Rancangan Qanun Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk memberi pengaruh positif terhadap masyarakat dalam hal peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat baik di bidang sosial, ekonomi, pendidikan, kesehatan, keagamaan, olahraga, dan lingkungan. Selain itu, untuk mewujudkan dan menumbuhkan komitmen bersama antara program-program pemerintah daerah dengan pelaku usaha agar dapat terlaksana secara sistematis dan berkesinambungan dalam rangka percepatan pembangunan yang berkelanjutan.

Secara yuridis penyusunan Qanun Ketenagakerjaan Kabupaten Aceh Barat, memenuhi kepastian hukum dalam memenuhi dan melindungi hak warga negara sebagaimana diperintahkan UUD 1945 sehingga perlu diatur dengan Qanun Ketenagakerjaan.

SARAN

Setelah QANUN Ketenagakerjaan KABUPATEN ACEH BARAT terkait Ketenagakerjaan ini diberlakukan, maka perlu segera ditindaklanjuti dengan sosialisasi kepada masyarakat dan pelaku usaha di Kabupaten Aceh Barat dengan melibatkan Perguruan Tinggi, Lembaga swadaya Masyarakat dan Media.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Asshiddiqie, Jimly, 2006, *Perkembangan dan Konsolidasi Lembaga- Lembaga negara Pasca Reformasi*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jakarta, hal. 330 (Selanjutnya disebut Jimly Asshiddiqie II). Lihat juga Miriam Budiarjo, 2001, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- _____, 2012, *Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi*, Sinar
- Astawa, I Gede Pantja dan Suprin Na'a, *Dinamika Hukum dan Ilmu Perundang-Undangan di Indonesia*, Alumni, Bandung, 2008,
- Azhary, 1995, *Negara Hukum Indonesia*, UI Press, Jakarta.
- Bessant, Judiths (et.al), 2006, *Talking Policy; How Sosial Policy in Made*, Crows Nest: Allen and Unwin.
- Cheeseman, Henry R., 2000, *Contemporary Business*, 3rd ed, Upper Saddle River, New Jersey.
- Cohon dan Uphoff, 1990, *Pembangunan Masyarakat*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Farobi, Yogi Eka Khalid, *Kemiskinan dan Pemberdayaan Masyarakat, dalam Demokrasi Ekonomi, Koperasi dan Pengembangan Ekonomi Kerakyatan*, Averroes Press.
- Hadjon, Philipus M., "Analisis Terhadap UU No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan", Implementasi UU No. 10 Tahun 2004 dalam Legislasi Daerah Berdasarkan UU No. 32 Tahun 2004", Surabaya, 2005
- Hartono, CF.G Sunaryati, "Landasan, Kerangka, dan Materi Sistem Hukum Nasional Kita, 1986.
- Indrati, Maria Farida, *Imu Perundang-Undangan: Proses dan Teknik Pembentukannya 1*, Yogyakarta: Kanisius.
- Ishaq, 2009, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafia, Jakarta.
- J. Thomas Lindblad, et.al, 2002, *Fondasi Historis Ekonomi Indonesia*, diterjemahkan oleh S. Nawianto, Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta.
- Marbun, S.F, 2001, *Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta. Petrus CKI Bello, 2013, *Ideologi Hukum Refleksi Filsafat Atas Ideology Dibalik Hukum*, Insan Merdeka, Bogor.
- Riawan, Tjandra W., 2008, *Hukum Tata Negara*, Universitas Atmaja, Jakarta.
- Runokoy, Donald A, dalam S.F. Marbun, dkk, *Op.Cit.*
- Salman, R. Otje, 1992, *Sosiologi Hukum Suatu Pengantar*, CV. Armio, Bandung.
- Sumekto, F.X. Adji, 2005, *Pembangunan Berkelanjutan Dalam Tatanan Sosial Yang Berubah*, Jurnal Hukum Progresif Vol. 1 Nomor 2 Oktober 2005.
- Sutrisno, 1995, *Menuju Masyarakat Yang Perspektif*, Kanisius, Jakarta. Tahziduhu, Ndraha, 1990, *Pembangunan Masyarakat*, PT. Bina Cipta, Jakarta.
- Van Der Vliet, I.C, *Het Wetsbegrip en Beginnselen Van Behoorlijke Regelgeving*, VUGA Uitgeverij B.V's-Gravenhage, 1984.

JURNAL

- William Agustinus Areros, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Efektivitas Birokrasi*, E-Journal "Acta Diurna" Volume IV, No.3, 2015

UNDANG-UNDANG

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor

- 2918) ;
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3039);
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3201);
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour (Konvensi ILO No. 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak) (Lembaran Negara, Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3941);
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356);
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5256);
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6141);
- Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3458);
- Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3754);
- Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);

Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.250/MEN/XII/2008 tentang Klasifikasi dan Karakteristik Data dari Jenis Informasi Ketenagakerjaan;

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2011 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;

INTERNET

Robert K. Merton, http://en.wikipedia.org/wiki/Robert_K_Merton dikunjungi 10 Agustus 2020