2026

NASKAH AKADEMIK

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

PEMERINTAH DAERAH

KABUPATEN BULUKUMBA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini dapat diselesaikan dengan baik. Naskah akademik ini merupakan landasan ilmiah dan yuridis yang diperlukan dalam pembentukan peraturan daerah sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022.

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek fundamental dalam pembangunan daerah yang menyentuh hajat hidup orang banyak. Kabupaten Bulukumba sebagai daerah dengan potensi sumber daya manusia yang besar memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan, kepastian hukum, dan peningkatan kualitas tenaga kerja secara komprehensif. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang membawa perubahan paradigma dalam tata kelola ketenagakerjaan di Indonesia yang menuntut penyesuaian regulasi di tingkat daerah.

Naskah akademik ini telah mempertimbangkan berbagai aspek yuridis, sosiologis, dan filosofis yang relevan dengan kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba. Kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penyusunan dokumen ini, termasuk kalangan akademisi, praktisi hukum, serikat pekerja, asosiasi pengusaha, serta instansi terkait.

Kami menyadari bahwa naskah akademik ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, masukan dan saran yang konstruktif sangat kami harapkan demi penyempurnaan regulasi ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba.

Bulukumba, 2026

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul	i
Kata Pengantar	ii
Daftar isi	iii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Tujuan, Kegunaan, dan Luaran (*Output*) Naskah Akademik	7
1. Tujuan Penyusunan Naskah Akademik	7
2. Kegunaan Penyusunan Naskah Akademik	8
3. Luaran (*Output*) Naskah Akademik.....	9
D. Metode Penelitian	10
1. Sifat Penelitian.....	11
2. Bahan Hukum dan Data Penelitian.....	11
3. Proses Penelitian.....	12
4. Analisis Data.....	13
BAB II. KAJIAN TEORETIS DAN PRAKTIK EMPIRIS.....	15
A. Kajian Teoretis.....	15
B. Kajian Asas	54
C. Kajian Praktik Empiris.....	59
BAB III. EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN	103
BAB IV. LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS DAN YURIDIS	143

A. Landasan Filosofis 145
B. Landasan Sosiologis 150
C. Landasan Yuridis 156

BAB V. JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN DAN RUANG
LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH..... 160
A. Sasaran Yang Diwijudkan..... 161
B. Arah dan Jangkauan Pengaturan 165
C. Ruang Lingkup Materi Muatan 166

BAB VI. PENUTUP 203
A. Kesimpulan 203
B. Saran 204

DAFTAR PUSTAKA .....

LAMPIRAN RANCANGAN PERATURAN DAERAH .....

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan salah satu dimensi terpenting dalam pembangunan nasional yang bersentuhan langsung dengan kesejahteraan masyarakat. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara tegas menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.[1]

Dalam konteks otonomi daerah, pemerintah daerah memiliki kewenangan dan tanggung jawab yang signifikan dalam penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali menegaskan bahwa ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar yang diserahkan kepada daerah.[2]

Kabupaten Bulukumba sebagai salah satu kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan memiliki karakteristik ketenagakerjaan yang unik dan kompleks. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bulukumba Tahun 2024, jumlah penduduk usia kerja Kabupaten Bulukumba sebanyak 350.680 orang yang terdiri dari angkatan kerja 248.205 orang dan bukan angkatan kerja 102.475 orang.[3] Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Bulukumba pada Agustus 2023 sebesar 1,31 persen merupakan yang terendah di Provinsi Sulawesi Selatan, namun tantangan dalam perlindungan tenaga kerja, peningkatan kompetensi, dan pengembangan hubungan industrial yang harmonis tetap

[1] Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2).

[2] Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Lampiran Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja.

[3] BPS Kabupaten Bulukumba, Indikator Makro Kabupaten Bulukumba 2023, (Bulukumba: BPS, 2024), hlm. 15.

menjadi agenda mendesak.[4]

Sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan masih mendominasi penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bulukumba dengan kontribusi PDRB sebesar 37,59 persen pada tahun 2023. Kondisi ini mencerminkan struktur ekonomi yang masih bergantung pada sektor primer, sehingga diperlukan regulasi yang komprehensif untuk mendorong transformasi tenaga kerja menuju sektor industri pengolahan dan jasa yang memiliki nilai tambah lebih tinggi.[5]

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan telah mengalami perubahan signifikan, khususnya dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.[6] Perubahan paradigma regulasi ketenagakerjaan ini menuntut penyesuaian di tingkat daerah, termasuk pembentukan peraturan daerah yang komprehensif, responsif, dan berpihak kepada kepentingan pekerja sekaligus kondusif bagi iklim investasi.

Hingga saat ini, Kabupaten Bulukumba belum memiliki Peraturan Daerah yang secara khusus dan komprehensif mengatur tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan. Berbagai persoalan ketenagakerjaan seperti minimnya perlindungan pekerja informal yang mencapai lebih dari 60 persen dari total angkatan kerja, rendahnya kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di sektor informal, disparitas upah, dan terbatasnya fasilitas pelatihan vokasional menjadi isu strategis yang memerlukan landasan hukum yang kuat dalam bentuk Peraturan Daerah.

---

[4] Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan, "Tingkat Pengangguran Terbuka Bulukumba Terendah di Sulsel," siaran pers, 27 Mei 2024, https://sulselprov.go.id/post/tingkat-pengangguran-terbuka-bulukumba-terendah-di-sulsel.

[5] BPS Kabupaten Bulukumba, Bulukumba Dalam Angka 2024, (Bulukumba: BPS, 2024), hlm. 187–190.

[6] Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Lembaran Negara RI Tahun 2023 Nomor 41.

Pembentukan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba juga diarahkan untuk mendukung pencapaian target Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bulukumba dalam hal peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui perluasan lapangan kerja, peningkatan produktivitas tenaga kerja, dan penguatan perlindungan hak-hak pekerja.[7]

Naskah akademik ini disusun sebagai dokumen ilmiah yang menjadi landasan dan acuan dalam pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Bagaimana kondisi dan permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba saat ini, serta faktor-faktor apa yang mempengaruhinya?
2. Apakah kerangka hukum yang ada saat ini sudah cukup memadai untuk menyelenggarakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba secara komprehensif dan berkeadilan?
3. Apa yang menjadi pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan?

[7] Pemerintah Kabupaten Bulukumba, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bulukumba Tahun 2021–2026, (Bulukumba: Pemerintah Kabupaten, 2021), hlm. 78.

4. Apa saja jangkauan, arah pengaturan, dan materi muatan yang perlu diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan?

C. Tujuan, Kegunaan, dan Luaran (Output) Penyusunan Naskah Akademik

1. Tujuan Penyusunan Naskah Akademik

Penyusunan naskah akademik ini bertujuan untuk memberikan landasan ontologis, epistemelogis dan aksiologis terhadap Perda yang akan dirancang. Karena itu, tujuan penelitian dalam penyusunan naskah akademik ini mencakup:

a) Mengetahui kondisi, permasalahan, dan kebutuhan hukum di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba;
b) Mengevaluasi dan menganalisis peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan;
c) Merumuskan landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis pembentukan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba;
d) Memberikan jangkauan, arah pengaturan, dan materi muatan yang perlu diatur dalam Peraturan Daerah.

2. Kegunaan Penyusunan Naskah Akademik

Kegunaan penyusunan naskah akademik penyusunan Naskah Akademik Kabupaten Bulukumba tentang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dapat ditinjau dari dua macam kegunaan, yakni secara teoretis dan praktis:

1) Kegunaan teoretis adalah untuk:

a) Memberikan gambaran tertulis, sehingga dapat menjadi panduan bagi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba untuk pelaksanaan pengkajian.
b) Diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan terhadap para pemangku kepentingan.
c) Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam mewujudkan kepastian hukum tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan .

2) Kegunaan Praktis:

a) Diharapkan dengan adanya penyusunan Naskah Akademik ini dapat berguna dan menjadi bahan masukan kepada Pemerintah Daerah bersama Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dalam membentuk produk hukum daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan .

b) Diharapkan dapat memberikan paradigma baru mengenai Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan .

3) Luaran (*Output)* Penyusunan Naskah Akademik

Output kegiatan penyusunan Naskah Akademik ini adalah berupa tersusunnya "Draft Awal" Ranperda Kabupaten Bulukumba tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan", yang telah terjustifikasi secara akademik berdasarkan ranah keilmuan teori perundang-undangan, teknik perundang-undangan, dan tuntutan normatif peraturan perundang-undangan. Selain itu, berdasarkan ketentuan Pasal 34 ayat (3) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah, Naskah Akademik ini perlu menghasilkan pula output berupa tersusunnya pengkajian dan penyelarasan yang memuat; a). latar belakang dan tujuan penyusunan; b). sasaran yang ingin diwujudkan; pokok pikiran, ruang lingkup, atau obyek yang akan diatur; dan c). jangkauan dan arah pengaturan terhadap

pengaturan mengenai Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

D. Metode Penelitian

Penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. ini menggunakan pendekatan Yuridis-Normatif yang dilakukan melalui studi pustaka yang menelaah data sekunder yang berupa peraturan perundang-undangan, atau dokumen hukum lainnya, serta hasil penelitian, hasil pengkajian, dan referensi lainnya. Metode ini juga dilengkapi dengan wawancara dengan pihak-pihak yang berkompeten seperti Dewan yang menginisiasi Raperda ini serta diskusi (*Focus Group Discussion*)/Seminar Hasil dan Uji Publik Naskah Akademik dan Raperda yang melibatkan instansi terkait untuk mengkonfirmasi data, draft awal kajian, konsep, rencana pengaturan dan lain-lainnya yang diperlukan.

1. Sifat Penelitian

Hasil penelitian ini bersifat deskriptif analitis, karena dari penelitian ini diharapkan akan diperoleh gambaran secara menyeluruh (*holistik*), mendalam dan sistematis tentang bencana kebakaran dan penanggulangannya.[8] Dikatakan analitis, karena kemudian akan dilakukan analisis terhadap berbagai aspek yang diteliti, selain menggambarkan secara jelas tentang asas-asas hukum, kaedah hukum, berbagai pengertian hukum, hasil penelitian di lapangan yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

2. Bahan Hukum dan Data Penelitian

Untuk penelitian kepustakaan materi penelitian dalam penelitian ini ada 3 (Tiga) macam, yaitu:

[8] Sunaryati Hartono, *Penelitian Hukum Di Indonesia Pada Akhir Abad Ke-20,* Bandung: Alumni, 1994, hlm. 101.

a. Bahan Hukum Primer terdiri dari: peraturan perundang-undangan mengenai persoalan bencana kebakaran;
b. Bahan Hukum Sekunder terdiri dari: buku-buku, diktat, jurnal hukum, majalah hukum, hasil penelitian dan di internet;
c. Bahan Hukum Tersier yang dapat menjelaskan bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus dan ensiklopedia.

Selain bahan hukum diatas, data sekunder diatas juga dikumpulkan tentang segala sesuatu yang ada kaitannya dengan wilayah dan objek masalah yang diteliti. Dalam memperoleh data tersebut ditentukan bahwa Wilayah Penelitian dilakukan di wilayah hukum Kabupaten Bulukumba. Sedangan Obyek Penelitian dalam penelitian ini adalah bencana kebakaran khususnya menyangkut pemukiman dan lahan yang ada di Kabupaten Bulukumba.

3. Proses Penelitian

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

a. Tahap Persiapan: Pada tahap ini dimulai dengan pengumpulan bahan kepustakaan, dilanjutkan dengan penyusunan usulan penelitian.
b. Tahap Pelaksanaan: Pada tahap ini penelitian kepustakaan dilakukan dengan maksud pengumpulan data dan pengkajian terhadap data sekunder, yang meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Dalam penelitian lapangan dilakukan pengumpulan data primer melalui observasi.
c. Tahap Penyelesaian: Pada tahap ini dilakukan berbagai kegiatan yaitu penulisan laporan awal hasil penelitian dan menganalisis yang dilanjutkan dengan konsultasi serta perbaikan dan diakhiri dengan laporan akhir.

4. Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif.[9] Data yang telah terkumpul baik dari hasil observasi maupun hasil dari studi dokumen dikelompokkan sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas. Data tersebut kemudian ditafsirkan dan dianalisis guna mendapatkan kejelasan (pemecahan dari masalah yang akan dibahas).[10] Teknik analisis dilakukan secara interpretasi, yaitu data diinterpretasikan dan dijabarkan dengan mendasarkan pada suatu norma-norma dan teori-teori ilmu hukum yang berlaku, sehingga pengambilan keputusan yang menyimpang seminimal mungkin dapat dihindari.

[9] Mukti fajar ND dan Yulianto achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif an Empiris*, Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2013, hlm. 153.

[10] Winarno Surakhmad, *Dasar dan Teknik Research*, Bandung: Tarsito, 1978, hlm. 132.

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS

A. Kajian Teoritis

1. Konsep Dasar Ketenagakerjaan

a) Pengertian Ketenagakerjaan

Secara terminologis, ketenagakerjaan *(employment*) merujuk pada segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.[11]

Dalam perspektif yang lebih luas, Supomo Imam Moedjono mengemukakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.[12] Definisi ini mencakup tiga unsur esensial: adanya hubungan kerja, subordinasi pekerja terhadap pemberi kerja, dan pemberian upah sebagai imbalan jasa.

Menurut Libertus Jehani, hukum ketenagakerjaan mencakup semua peraturan hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dalam hubungan perburuhan privat maupun publik, termasuk di dalamnya peraturan yang mengatur hubungan antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh.[13]

b) Teori Hubungan Kerja

Hubungan kerja sebagai inti dari penyelenggaraan ketenagakerjaan dapat dianalisis melalui beberapa teori. Pertama, teori kontrak kerja (*labor*

[11] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 1.

[12] Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja (Jakarta: Djambatan, 2001), hlm. 5.

[13] Libertus Jehani, Hak-Hak Karyawan Kontrak (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hlm. 2.

contract theory) yang memandang hubungan kerja sebagai perjanjian antara dua pihak yang setara, yaitu pemberi kerja dan pekerja. Dalam perspektif ini, kontrak kerja berfungsi sebagai instrumen alokasi risiko dan insentif yang mendorong efisiensi.[14]

Kedua, teori pasar kerja (*labor market theory*) yang dikembangkan oleh para ekonom neoklasik seperti Alfred Marshall. Teori ini berpandangan bahwa upah dan kondisi kerja ditentukan oleh mekanisme permintaan dan penawaran di pasar tenaga kerja. Pekerja dan pengusaha berinteraksi dalam pasar yang kompetitif untuk menetapkan keseimbangan upah.[15]

Ketiga, teori institusional yang dikemukakan oleh John R. Commons. Teori ini menekankan pentingnya institusi seperti serikat pekerja, peraturan perundang-undangan, dan praktik-praktik kolektif dalam membentuk hubungan kerja. Commons berpendapat bahwa hubungan kerja pada dasarnya bersifat tidak setara sehingga memerlukan intervensi institusional untuk menyeimbangkan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha.[16]

c) Teori Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan tenaga kerja (*labor protection*) merupakan salah satu tujuan utama penyelenggaraan ketenagakerjaan. Secara teoritis, justifikasi perlindungan tenaga kerja dapat dikonstruksikan dari tiga pendekatan utama.

Pendekatan pertama adalah pendekatan hak asasi manusia. Dalam perspektif ini, hak-hak pekerja—seperti hak atas upah yang layak, kondisi kerja yang aman, dan kebebasan berserikat merupakan bagian dari hak asasi manusia yang harus dilindungi negara. Deklarasi Universal Hak Asasi

[14] Oliver Hart dan Bengt Holmström, "The Theory of Contracts," in Truman F. Bewley (ed.), Advances in Economic Theory (Cambridge: Cambridge University Press, 1987), hlm. 71-155.

[15] Alfred Marshall, Principles of Economics, 8th ed. (London: Macmillan, 1920), hlm. 526.

[16] John R. Commons, Institutional Economics: Its Place in Political Economy (New York: Macmillan, 1934), hlm. 58.

Manusia (DUHAM) Pasal 23 secara eksplisit mengakui hak setiap orang atas pekerjaan, upah yang adil, dan perlindungan dari pengangguran.[17]

Pendekatan kedua adalah pendekatan ekonomi politik. Karl Polanyi dalam karyanya "*The Great Transformation*" mengemukakan bahwa tenaga kerja merupakan *fictitious commodity* (komoditas semu) karena berbeda dengan komoditas lainnya, tenaga kerja tidak dapat dipisahkan dari individu yang memilikinya. Oleh karena itu, penyerahan pengaturan tenaga kerja sepenuhnya kepada mekanisme pasar akan menimbulkan kerusakan sosial yang serius.[18]

Pendekatan ketiga adalah pendekatan efisiensi ekonomi. Teori ini berpandangan bahwa perlindungan tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi ekonomi secara keseluruhan dengan mengurangi biaya transaksi, mendorong investasi dalam modal manusia, dan meminimalkan konflik industrial.[19]

2. Kerangka Normatif Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

a) Landasan Konstitusional

Penyelenggaraan ketenagakerjaan di Indonesia memiliki landasan konstitusional yang kuat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya, Pasal 28D ayat (2) menjamin hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.[20]

---

[17] United Nations, Universal Declaration of Human Rights (New York: United Nations, 1948), Article 23.

[18] Karl Polanyi, The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time (Boston: Beacon Press, 2001), hlm. 76.

[19] Lawrence F. Katz dan Alan B. Krueger, "The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015," ILR Review, Vol. 72, No. 2 (2019), hlm. 382-416.

[20] Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat

Asshiddiqie menafsirkan ketentuan konstitusional tersebut sebagai mandat bagi negara untuk mengatur hubungan kerja secara komprehensif, memastikan perlindungan hak-hak dasar pekerja, dan mendorong terciptanya lapangan kerja yang layak bagi seluruh warga negara.[21]

b) Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia

Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia telah mengalami perkembangan yang signifikan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan lex generalis yang mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan secara komprehensif, mencakup perencanaan tenaga kerja, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, perlindungan, pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja, pengawasan ketenagakerjaan, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial.[22]

Reformasi besar dalam regulasi ketenagakerjaan dilakukan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*Omnibus Law)* yang kemudian diperbaiki melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 yang telah ditetapkan menjadi undang-undang. Reforma ini bertujuan menyederhanakan perizinan, meningkatkan fleksibilitas pasar kerja, dan mendorong investasi.[23]

Nurul Hakim dan rekan-rekan dalam penelitiannya yang terindeks Scopus menganalisis bahwa reformasi ketenagakerjaan melalui Omnibus Law menimbulkan ketegangan antara kepentingan fleksibilitas pasar kerja di satu sisi dengan perlindungan hak-hak pekerja di sisi lain. Mereka menyimpulkan bahwa keseimbangan antara kedua kepentingan tersebut merupakan tantangan utama dalam desain regulasi ketenagakerjaan.[24]

---

(2) dan Pasal 28D ayat (2).

[21] Jimly Asshiddiqie, Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara (Jakarta: Rajawali Press, 2009), hlm. 143.

[22] Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 10.

[23] Surya Tjandra, "Labour Law Reform in Indonesia: The New Omnibus Law and Its Implications for Workers," Journal of Current Southeast Asian Affairs, Vol. 40, No. 1 (2021), hlm. 12-34.

[24] Nurul Hakim, Febrian, dan Mada Apriandi Zuhir, "The Omnibus Law on Job Creation and

c) Standar Ketenagakerjaan Internasional

Pada tataran internasional, penyelenggaraan ketenagakerjaan dipengaruhi oleh instrumen-instrumen ILO, khususnya Deklarasi ILO tentang Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja (1998) yang mengidentifikasi empat kategori standar kerja inti (*core labour standards*): (1) kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak berunding bersama; (2) penghapusan segala bentuk kerja paksa atau wajib; (3) penghapusan kerja anak secara efektif; dan (4) penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.[25]

Rodrik dalam analisisnya tentang hubungan standar ketenagakerjaan internasional dengan perdagangan bebas berpendapat bahwa standar kerja minimum merupakan prasyarat bagi perdagangan yang adil (*fair trade*). Ia berargumen bahwa ketimpangan standar ketenagakerjaan antar negara dapat menimbulkan kompetisi yang tidak sehat (*race to the bottom*) dalam pengaturan tenaga kerja.[26]

3. Hubungan Industrial dan Penyelesaian Perselisihan

a) Teori Hubungan Industrial

Hubungan industrial (*industrial relations*) merupakan bidang kajian yang mempelajari hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam konteks dunia kerja. Dunlop dalam karyanya "*Industrial Relations Systems*" (1958) memperkenalkan konsep sistem hubungan industrial yang terdiri dari tiga aktor utama: pekerja (dan organisasinya), pengusaha (dan asosiasi mereka), dan pemerintah, yang berinteraksi dalam suatu konteks

Indonesian Labour Rights: A Critical Analysis," Hasanuddin Law Review, Vol. 7, No. 2 (2021), hlm. 111-125. (Terindeks Scopus)

[25] ILO, ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Its Follow-Up (Geneva: ILO, 2006), hlm. 2.

[26] Dani Rodrik, Has Globalization Gone Too Far? (Washington DC: Institute for International Economics, 1997), hlm. 35.

teknologi, pasar, dan distribusi kekuasaan.[27]

Fox mengklasifikasikan perspektif dalam hubungan industrial menjadi tiga kerangka ideologis: unitarisme, pluralisme, dan radikalisme. Perspektif unitaris memandang perusahaan sebagai satu kesatuan yang harmonis dengan tujuan bersama, sementara perspektif pluralis mengakui adanya kepentingan yang legitim dan berbeda antara pekerja dan pengusaha. Adapun perspektif radikal (*Marxi*s) melihat hubungan kerja sebagai cerminan dari konflik kelas yang inherent dalam sistem kapitalisme.[28]

b) Sistem Pengupahan

Pengupahan merupakan salah satu aspek sentral dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan. Secara teoritis, terdapat beberapa pendekatan dalam penetapan upah. Teori upah efisiensi (*efficiency wage theory*) yang dikemukakan oleh Shapiro dan Stiglitz menyatakan bahwa pengusaha membayar upah di atas tingkat keseimbangan pasar untuk mendorong produktivitas pekerja, mengurangi turnover, dan menarik pekerja berkualitas tinggi.[29]

Dalam konteks Indonesia, penetapan upah minimum merupakan instrumen kebijakan yang bertujuan melindungi pekerja berpenghasilan rendah. Penelitian *Comola dan de Mello* yang terindeks Scopus menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum di Indonesia memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan pekerja sektor formal, meskipun dampaknya terhadap penyerapan tenaga kerja bersifat ambigu.[30]

---

[27] John T. Dunlop, Industrial Relations Systems (New York: Holt, Rinehart and Winston, 1958), hlm. 7.

[28] Alan Fox, Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations (London: Faber, 1974), hlm. 297.

[29] Carl Shapiro dan Joseph E. Stiglitz, "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device," American Economic Review, Vol. 74, No. 3 (1984), hlm. 433-444.

[30] Matteo Comola dan Luiz de Mello, "How Does Decentralized Minimum Wage Setting Affect Employment and Informality? The Case of Indonesia," Review of Income and Wealth, Vol. 57, No. 1 (2011), hlm. S79-S99.

c) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial merupakan dinamika yang tidak terhindarkan dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan. Di Indonesia, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menentukan empat tahapan penyelesaian: bipartit, mediasi/konsiliasi/arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial.[31]

Fiss dalam teorinya tentang adjudikasi berpendapat bahwa penyelesaian perselisihan kerja tidak semata-mata bertujuan menyelesaikan konflik antar pihak, melainkan juga mengekspresikan nilai-nilai publik tentang keadilan dan kepatutan dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, forum penyelesaian perselisihan kerja memiliki fungsi ganda: resolusi konflik individual dan pembentukan norma ketenagakerjaan.[32]

4. Perlindungan Sosial dan Keselamatan Kerja

a) Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan komponen kritis dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan yang bertujuan memberikan perlindungan kepada pekerja terhadap risiko-risiko sosial seperti kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, hari tua, dan kematian. Di Indonesia, sistem jaminan sosial ketenagakerjaan diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.[33]

Esping-Andersen dalam karyanya "*The Three Worlds of Welfare Capitalism*" mengklasifikasikan rezim negara kesejahteraan menjadi tiga

[31] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

[32] Owen Fiss, "Against Settlement," Yale Law Journal, Vol. 93, No. 6 (1984), hlm. 1073-1090.

[33] Chazali H. Situmorang, Reformasi Jaminan Sosial di Indonesia: Transformasi BPJS sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Jakarta: Pensil-324, 2013), hlm. 47.

tipe: *liberal, konservatif-korporatis*, dan *sosial-demokrat*. Dalam konteks Indonesia, sistem jaminan sosial ketenagakerjaan mencerminkan karakter campuran yang dipengaruhi oleh warisan institusional dan konteks ekonomi-politik nasional.[34]

b) Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan aspek fundamental dalam perlindungan tenaga kerja. Secara normatif, kewajiban pengusaha untuk menjamin K3 di tempat kerja didasarkan pada teori duty of care dalam hukum umum (*common law*) maupun kewajiban s*tatutory* yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.[35]

Penelitian Takala et al. dalam jurnal terindeks Scopus menyimpulkan bahwa penerapan standar K3 yang komprehensif tidak hanya mengurangi angka kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan mengurangi biaya sosial-ekonomi yang ditanggung oleh pekerja, pengusaha, dan masyarakat luas.[36]

5. *Pasar Kerja Kontemporer dan Tantangan Regulasi*

a) Fleksibilitas Pasar Kerja

Konsep fleksibilitas pasar kerja (*labour market flexibility*) merujuk pada kemampuan pasar tenaga kerja untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi ekonomi. Atkinson membedakan antara fleksibilitas fungsional (adaptasi tenaga kerja yang ada), fleksibilitas numerik (penyesuaian jumlah tenaga kerja), dan fleksibilitas upah (penyesuaian

[34] Gøsta Esping-Andersen, The Three Worlds of Welfare Capitalism (Princeton: Princeton University Press, 1990), hlm. 26-27.

[35] Richard A. Posner, Economic Analysis of Law, 9th ed. (New York: Aspen Publishers, 2014), hlm. 211

[36] Jukka Takala et al., "Global Estimates of the Burden of Injury and Illness at Work in 2012," Journal of Occupational and Environmental Hygiene, Vol. 11, No. 5 (2014), hlm. 326-337. (Terindeks Scopus)

tingkat upah).[37]

Tangian dalam penelitiannya yang terindeks Scopus mengembangkan konsep *flexicurity* yang menggabungkan fleksibilitas pasar kerja dengan jaminan keamanan sosial yang kuat. Model ini pertama kali diimplementasikan di Denmark dan kemudian diadopsi sebagai kerangka kebijakan ketenagakerjaan Uni Eropa. Konsep ini relevan bagi Indonesia dalam merancang kebijakan ketenagakerjaan yang menyeimbangkan fleksibilitas bisnis dengan perlindungan pekerja.[38]

b) Digitalisasi dan Gig Economy

Perkembangan platform digital telah melahirkan bentuk-bentuk baru hubungan kerja yang dikenal sebagai gig economy atau ekonomi berbasis platform. Dalam model ini, pekerja (gig workers) melakukan pekerjaan berbasis proyek atau tugas melalui platform digital tanpa terikat dalam hubungan kerja konvensional.[39]

Pesole et al. dalam penelitiannya yang terindeks Scopus tentang pekerja platform di Eropa menemukan bahwa pekerja gig menghadapi ketidakpastian pendapatan yang tinggi, kurangnya akses terhadap perlindungan sosial, dan lemahnya posisi tawar dalam menentukan kondisi kerja. Temuan ini menunjukkan perlunya adaptasi regulasi ketenagakerjaan untuk mengakomodasi realitas pasar kerja yang berubah.[40]

Di Indonesia, pertumbuhan platform digital seperti ojek daring dan marketplace telah menciptakan lapangan kerja bagi jutaan pekerja, namun menimbulkan pertanyaan fundamental tentang status hukum dan

[37] John Atkinson, "Manpower Strategies for Flexible Organizations," Personnel Management, Vol. 16, No. 8 (1984), hlm. 28-31.

[38] Andranik Tangian, "European Flexicurity: Concepts (Operational Definitions), Methodology (Monitoring Instruments), and Policies (Flexicurity Indicators)," WSI Diskussionspapier, No. 148 (2006).

[39] Vili Lehdonvirta, Cloud Work: The Economic, Social, and Political Dimensions of Cloud Work (Oxford: Oxford Internet Institute, 2016), hlm. 3.

[40] Annarosa Pesole et al., "Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey," JRC Science for Policy Report (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018).

perlindungan yang semestinya diberikan kepada pekerja platform tersebut.[41]

c) Tenaga Kerja Migran

Penempatan dan perlindungan tenaga kerja migran merupakan dimensi penting dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan Indonesia. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia telah mengubah paradigma penyelenggaraan dari sekadar pengelolaan penempatan menjadi pelindungan komprehensif yang mencakup fase pra-penempatan, selama penempatan, dan paska penempatan.[42]

Dalam perspektif global, IOM dalam laporannya menyebutkan bahwa migrasi tenaga kerja yang dikelola dengan baik dapat memberikan manfaat ekonomi signifikan bagi negara pengirim maupun penerima melalui remitansi, transfer pengetahuan, dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia.[43]

B. Kajian Terhadap Asas Terkait Dengan Penyusunan Norma.

Pembentukan Perda yang baik harus berdasarkan pada asas pembentukan peraturan perundang undangan sesuai ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dan penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. kejelasan tujuan, yaitu bahwa setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus mempunyai tujuan yang jelas yang

[41] Teguh Dartanto et al., "Gig Workers in the Digital Economy: New Flexible Work Arrangement or Vulnerability in the Labor Market?" Bulletin of Indonesian Economic Studies, Vol. 56, No. 3 (2020), hlm. 253-282.

[42] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

[43] International Organization for Migration (IOM), World Migration Report 2022 (Geneva: IOM, 2021), hlm. 157.

hendak dicapai.

2. kelembagaan atau organ pembentuk yang tepat, yaitu setiap jenis peraturan perundang-undangan harus dibuat oleh lembaga/pejabat pembentuk peraturan perundang-undangan yang berwenang dan dapat dibatalkan atau batal demi hukum bila dibuat oleh lembaga/pejabat yang tidak berwenang.
3. kesesuaian antara jenis dan materi muatan, yaitu dalam pembentukan peraturan perundang-undangan harus benar- benar memperhatikan materi muatan yang tepat dengan jenis peraturan perundang-undangan.
4. dapat dilaksanakan, yaitu bahwa setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus memperhatikan efektifitas peraturan perundang-undangan tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofis, yuridis maupun sosiologis.
5. kedayagunaan dan kehasilgunaan, yaitu setiap peraturan perundang-undangan dibuat karena memang benarbenar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasayarakat, berbangsa dan bernegara.
6. kejelasan rumusan, yaitu setiap peraturan perundang- undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan, sistematika dan pilihan kata atau terminologi, serta bahasa hukumnya jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.
7. keterbukaan, yaitu dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan mulai dari perencanaan, persiapan, penyusunan dan pembahasan bersifat transparan dan terbuka. Dengan demikian seluruh lapisan masyarakat mempunyai kesempatan seluas-luasnya untuk memberikan masukan dalam proses pembuatan peraturan perundang- undangan.

Untuk materi muatan Perda harus mengandung asas-asas sebagai

berikut :[44]

1. asas pengayoman, bahwa setiap materi muatan Perda harus berfungsi memberikan perlindungan dalam rangka menciptakan ketentraman masyarakat.
2. asas kemanusiaan, bahwa setiap materi muatan Perda harus mencerminkan perlindungan dan penghormatan hak-hak asasi
3. asas kebangsaan, bahwa setiap muatan Perda harus mencerminkan sifat dan watak bangsa Indonesia yang pluralistik (kebhinnekaan) dengan tetap menjaga prinsip negara kesatuan Republik Indonesia.
4. asas kekeluargaan, bahwa setiap materi muatan Perda harus mencerminkan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam setiap pengambilan keputusan.
5. asas kenusantaraan, bahwa setiap materi muatan Perda senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh wilayah Indonesiadan materi muatan Perda merupakan bagian dari sistem hukum nasional yang berdasarkan Pancasila.
6. asas bhinneka tunggal ika, bahwa setiap materi muatan Perda harus memperhatikan keragaman penduduk, agama, suku dan golongan, kondisi daerah dan budaya khususnya yang menyangkut masalah-masalah sensitif dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
7. asas keadilan, bahwa setiap materi muatan Perda harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara tanpa kecuali.
8. asas kesamaan dalam hukum dan pemerintahan, bahwa setiap materi muatan Perda tidak boleh berisi hal-hal yang bersifat membedakan berdasarkan latar belakang, antara lain agama, suku, ras, golongan,

[44] Pasal 6 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 beserta penjelasanya.

gender atau status sosial.

9. asas ketertiban dan kepastian hukum, bahwa setiap materi muatan Perda harus dapat menimbulkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan adanya kepastian hukum.
10. asas keseimbangan, keserasian dan keselarasan, bahwa setiap materi muatan Perda harus mencerminkan keseimbangan, keserasian dan keselarasan antara kepentingan individu dan masyarakat dengan kepentingan bangsa dan negara.

Dalam Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, asas-asas yang digunakan pada umumnya merujuk dan mengadopsi prinsip-prinsip dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan turunannya, dengan penyesuaian terhadap kebutuhan daerah. Asas-asas ini menjadi landasan filosofis, yuridis, dan sosiologis dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah.

Berikut adalah asas-asas yang lazim termuat beserta penjelasannya secara komprehensif:

1. Asas Keterpaduan

Asas ini menekankan bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan harus dilakukan secara terintegrasi antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, dunia usaha, dan masyarakat. Artinya, kebijakan ketenagakerjaan tidak boleh parsial, melainkan harus mencakup perencanaan, pelatihan, penempatan, hingga perlindungan tenaga kerja secara menyeluruh.

2. Asas Keadilan

Asas keadilan mengandung makna bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, baik dalam kesempatan kerja, pengupahan, maupun perlindungan kerja. Hal ini mencakup keadilan bagi pekerja laki-laki dan perempuan, pekerja lokal, serta kelompok rentan.

3. Asas Kesetaraan dan Non-Diskriminasi

Setiap orang memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan suku, agama, ras, jenis kelamin, maupun latar belakang sosial.
Asas ini penting untuk mencegah praktik diskriminatif dalam rekrutmen maupun hubungan kerja.

4. Asas Kepastian Hukum

Penyelenggaraan ketenagakerjaan harus memberikan jaminan kepastian hukum bagi semua pihak, baik pekerja maupun pemberi kerja. Perda harus memuat norma yang jelas, tegas, dan dapat dilaksanakan sehingga menghindari multitafsir dalam penerapannya.

5. Asas Kemanfaatan

Kebijakan ketenagakerjaan harus memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi masyarakat, khususnya dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan produktivitas daerah. Asas ini menekankan bahwa setiap program harus berdampak nyata, seperti penciptaan lapangan kerja.

6. Asas Keseimbangan

Asas ini menuntut adanya keseimbangan antara kepentingan tenaga kerja dan kepentingan pengusaha. Tidak boleh ada pihak yang dirugikan secara berlebihan; hubungan industrial harus harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

7. Asas Perlindungan

Negara melalui pemerintah daerah wajib memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, baik dalam hal keselamatan kerja, kesehatan kerja, jaminan sosial, maupun perlindungan dari pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak sah.

8. Asas Partisipatif

Penyelenggaraan ketenagakerjaan harus melibatkan berbagai pihak, termasuk serikat pekerja, asosiasi pengusaha, dan masyarakat. Partisipasi ini penting dalam perumusan kebijakan maupun pengawasan pelaksanaannya.

9. Asas Profesionalitas

Tenaga kerja harus memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, dan penyelenggaraan pelatihan kerja harus dilakukan secara profesional, berbasis standar kompetensi kerja.

10. Asas Transparansi dan Akuntabilitas

Setiap kebijakan dan program ketenagakerjaan harus dilakukan secara terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. Ini mencakup informasi lowongan kerja, proses rekrutmen, hingga penggunaan anggaran ketenagakerjaan.

11. Asas Berkelanjutan

Penyelenggaraan ketenagakerjaan harus memperhatikan keberlanjutan pembangunan, baik dari aspek ekonomi, sosial, maupun lingkungan. Misalnya, pengembangan tenaga kerja harus sejalan dengan kebutuhan jangka panjang daerah.

C. Kajian Terhadap Praktik Penyelenggaraan, Kondisi yang Ada, serta Permasalahan yang Dihadapi Secara Empiris

1) Profil Daerah

a) Gambaran Umum Wilayah

Kabupaten Bulukumba merupakan salah satu pemerintahan kota dalam wilayah Provinsi Sulawesi Selatan yang terbentuk UndangUndang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II di Sulawesi, sebagaimana yang tercantum dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822 sebagaimana telah diganti dengan

Undang-Undang Nomor 129 Tahun 2024 tentang Kabupaten Bulukumba di Provinsi Sulawesi Selatan. nama Bulukumba berasal dari kata Bulukumupa dan pada tingkatan dialeg tertentu mengalami perubahan menjadi Bulukumba. Mitologi penamaan "Bulukumba", konon bersumber dari dua kata dalam bahasa Bugis yaitu "Bulu'ku" dan "Mupa" yang dalam bahasa Indonesia berarti "masih gunung milik saya atau tetap gunung milik saya". Mitos ini pertama kali muncul pada abad ke–17 Masehi ketika terjadi perang saudara antara dua kerajaan besar di Sulawesi yaitu kerajaan Gowa dan kerajaan Bone.

Luas wilayah Kabupaten Bulukumba sekitar 1.154,7 km2 atau sekitar 2,5 persen dari luas wilayah Sulawesi Selatan yang meliputi 10 (sepuluh) kecamatan dan terbagi ke dalam 27 kelurahan dan 109 desa. Ditinjau dari segi luas Kecamatan Gantarang dan Bulukumpa merupakan dua wilayah kecamatan terluas masing-masing seluas 173,51 km2 dan 171,33 km2 sekitar 30 persen dari luas kabupaten. Kemudian disusul kecamatan lainnya dan terkecil adalah kecamatan Ujung Bulu yang merupakan pusat kota Kabupaten dengan luas 14,4 km2 atau hanya sekitar 1 persen. Wilayah Kabupaten Bulukumba hampir 95,4 persen berada pada ketinggian 0 sampai dengan 1000 meter diatas permukaan laut (dpl) dengan tingkat kemiringan tanah umumnya 0 - 400. Terdapat sekitar 32 aliran sungai yang dapat mengairi sawah seluas 23.365 Hektar, sehingga merupakan daerah potensi pertanian. Curah hujannya rata-rata 152 mm per bulan dan rata-rata hari hujan 10 hari per bulan.

Gambar 1.

Peta Administrasi Kabupaten Bulukumba

Berikut Tabel luas wilayah menurut kecamatan di Kabupaten Bulukumba

Tabel 2.1

Luas Wilayah menurut Kecamatan di Kabupaten Bulukumba

	Luas Wilayah	**Menurut Kecamatan di Kabupaten**	**Bulukumba**
	Total Area by Subdistrict in Bulukumba Regency,		
	Kecamatan	**Luas (km^2)**	**Persentase**
	Subdistrict	***Total Area (square.km)***	***Percentage***
	(1)	**(2)**	**(3)**
1	Gantarang	173,51	15,03

2	Ujung Bulu	14,44	1,25
3	Ujung Loe	144,31	12,50
4	Bonto Bahari	108,60	9,41
5	Bontotiro	78,34	6,78
6	Herlang	68,79	5,96
7	Kajang	129,06	11,18
8	Bulukumpa	171,33	14,84
9	Rilau Ale	117,53	10,18
10	Kindang	148,76	12,88
	Bulukumba	**1 154,67**	**100,00**

Sumber : Bulukumba dalam angka Tahun 2025

b) Jumlah dan Pertumbuhan Penduduk

Berdasarkan data Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba, jumlah penduduk pada tahun 2024 mencapai 480.672 jiwa, yang terdiri dari 235.138 jiwa laki-laki (48,92 persen) dan 245.534 jiwa perempuan (51,08 persen). Laju pertumbuhan penduduk rata-rata per tahun periode 2020–2024 adalah 2,17 persen, dengan total pertumbuhan 13,11 persen sejak basis 2020. Kepadatan penduduk rata-rata mencapai 408,90 jiwa per km² dengan rasio jenis kelamin 95,60 – artinya terdapat 96 laki-laki untuk setiap 100 perempuan.

Tabel 2.2

Jumlah Penduduk, Laju Pertumbuhan, Persentase, Kepadatan Penduduk, dan Rasio Jenis Kelamin Menurut Kecamatan di Kabupaten Bulukumba, 2024

Kecamatan	Jumlah Penduduk (jiwa)	Laki-Laki (jiwa)	Perempuan (jiwa)	Laju Tumbuh 2020-2024 (%)	Kepadatan (jiwa/km²)	Rasio Jenis Kelamin

Kecamatan	Jumlah Penduduk (jiwa)	Laki-Laki (jiwa)	Perempuan (jiwa)	Laju Tumbuh 2020-2024 (%)	Kepadatan (jiwa/km²)	Rasio Jenis Kelamin
Gantarang	89.990	43.558	46.432	2,56	511,77	96,30
Ujung Bulu	52.290	25.570	26.720	1,28	3.574,16	94,94
Ujung Loe	51.872	25.406	26.466	2,10	354,68	95,40
Bonto Bahari	31.245	15.369	15.876	2,47	270,50	95,97
Bontotiro	29.880	14.546	15.334	2,11	376,37	93,01
Hero Lange-Lange	31.000	15.100	15.900	2,17	444,70	93,28
Kajang	54.204	26.568	27.636	2,88	414,44	95,72
Bulukumpa	57.456	28.135	29.321	1,62	330,91	96,08
Rilau Ale	46.850	22.945	23.905	2,09	393,33	95,62
Kindang	35.885	17.941	17.944	2,38	238,17	98,03
Kab. Bulukumba	**480.672**	**235.138**	**245.534**	**2,17**	**408,90**	**95,60**

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba, 2024

Kecamatan Gantarang merupakan kecamatan dengan penduduk terbanyak (89.990 jiwa, 18,72 persen dari total) sekaligus memiliki laju pertumbuhan tertinggi kedua (2,56 persen per tahun). Kecamatan Ujung

Bulu sebagai pusat perkotaan mencatat kepadatan tertinggi yang jauh melampaui rata-rata kabupaten, yaitu 3.574,16 jiwa/km² – hampir sembilan kali rata-rata kabupaten (408,90 jiwa/km²). Konsentrasi penduduk yang tinggi di perkotaan ini mencerminkan arus urbanisasi internal yang membawa implikasi signifikan terhadap kebutuhan lapangan kerja di sektor formal perkotaan.

Laju pertumbuhan penduduk Bulukumba sebesar 2,17 persen per tahun secara konsisten berada di atas rata-rata nasional (sekitar 1,1 persen per tahun) maupun rata-rata Sulawesi Selatan. Dengan asumsi laju pertumbuhan yang sama, diproyeksikan jumlah penduduk Kabupaten Bulukumba akan mencapai sekitar 535.000 jiwa pada tahun 2030, menghasilkan tekanan tambahan terhadap penyediaan lapangan kerja yang perlu diantisipasi sejak dini dalam dokumen perencanaan daerah.

c) Struktur Penduduk Menurut Kelompok Umur

Struktur umur penduduk merupakan faktor determinan utama dalam analisis potensi tenaga kerja. Data BPS Kabupaten Bulukumba 2025 menunjukkan distribusi penduduk berdasarkan kelompok umur sebagai berikut:

Tabel 2.3

Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Kabupaten Bulukumba, 2024

Kelompok Umur	Laki-Laki (jiwa)	Perempuan (jiwa)	Jumlah (jiwa)	% thd Total
0 – 4	14.664	13.841	28.505	5,93
5 – 9	19.923	18.569	38.492	8,01
10 – 14	21.915	20.444	42.359	8,81

Kelompok Umur	Laki-Laki (jiwa)	Perempuan (jiwa)	Jumlah (jiwa)	% thd Total
15 – 19	18.035	18.285	36.320	7,56
20 – 24	20.036	20.765	40.801	8,49
25 – 29	17.793	17.895	35.688	7,42
30 – 34	16.207	16.573	32.780	6,82
35 – 39	16.851	17.554	34.405	7,16
40 – 44	18.019	19.038	37.057	7,71
45 – 49	17.184	18.311	35.495	7,39
50 – 54	16.400	17.183	33.583	6,99
55 – 59	12.578	14.491	27.069	5,63
60 – 64	8.838	10.684	19.522	4,06
65 – 69	6.222	7.913	14.135	2,94
70 – 74	4.693	5.704	10.397	2,16
75+	5.780	8.284	14.064	2,93
Jumlah	**235.138**	**245.534**	**480.672**	**100,00**

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba, 2024

Dari tabel di atas dapat diidentifikasi tiga kelompok demografis utama. Pertama, kelompok usia muda (0–14 tahun) berjumlah 109.356 jiwa

(22,75 persen). Kedua, kelompok usia produktif (15–64 tahun) berjumlah 352.720 jiwa (73,38 persen). Ketiga, kelompok usia lanjut (65 tahun ke atas) berjumlah 38.596 jiwa (8,03 persen). Rasio ketergantungan (dependency ratio) yang dapat dihitung dari data ini adalah sekitar 36,3, artinya setiap 100 penduduk usia produktif menanggung sekitar 36 penduduk non-produktif.

Rasio ketergantungan yang relatif rendah ini mengindikasikan bahwa Kabupaten Bulukumba sedang berada dalam fase "jendela peluang demografis" (demographic dividend window) – kondisi dimana proporsi penduduk usia produktif relatif besar dibandingkan kelompok tanggungan. Namun bonus demografi ini hanya dapat dimanfaatkan secara optimal apabila dibarengi dengan kebijakan ketenagakerjaan yang tepat guna menyerap seluruh potensi tenaga kerja yang tersedia.

Total penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) di Kabupaten Bulukumba mencapai 354.973 jiwa pada tahun 2024, terdiri dari 171.102 jiwa laki-laki dan 183.871 jiwa perempuan. Angka inilah yang menjadi denominator dalam perhitungan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK).

2) Kondisi Angkatan Kerja Dan Ketenagakerjaan Kabupaten Bulukumba Tahun 2024

a) Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja

Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2024 memberikan gambaran yang komprehensif tentang kondisi ketenagakerjaan Kabupaten Bulukumba. Dari total 354.973 penduduk usia kerja (15 tahun ke atas), sebanyak 256.948 orang (72,39 persen) termasuk dalam angkatan kerja, sementara 98.025 orang (27,61 persen) termasuk bukan angkatan kerja.

Tabel 2.4

Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama dan Jenis Kelamin di Kabupaten Bulukumba, Sakernas Agustus 2024

Kegiatan Utama	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	%
I. ANGKATAN KERJA	**145.180**	**111.768**	**256.948**	**72,39**
1. Bekerja	141.341	109.889	251.230	97,77 *
2. Pengangguran Terbuka	3.839	1.879	5.718	2,23 *
II. BUKAN ANGKATAN KERJA	**25.922**	**72.103**	**98.025**	**27,61**
1. Sekolah	10.266	14.049	24.315	24,80 **
2. Mengurus Rumah Tangga	5.572	53.816	59.388	60,58 **
3. Lainnya	10.084	4.238	14.322	14,61 **
JUMLAH (Usia Kerja 15+)	**171.102**	**183.871**	**354.973**	**100,00**

Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2024 Keterangan: *) % terhadap angkatan kerja; **) % terhadap bukan angkatan kerja

Data Tabel 4.1 mengungkap disparitas gender yang sangat mencolok dalam partisipasi pasar kerja. TPAK laki-laki mencapai 84,85 persen (145.180 dari 171.102), sementara TPAK perempuan hanya 60,79 persen (111.768 dari 183.871). Selisih 24,06 poin persentase ini mengindikasikan masih kuatnya hambatan struktural dan kultural yang membatasi perempuan dari partisipasi aktif dalam angkatan kerja.

Fakta paling mencolok adalah besarnya kelompok perempuan yang mengurus rumah tangga sebanyak 53.816 orang, atau 73,53 persen dari total

bukan angkatan kerja perempuan. Ini mencerminkan konstruksi sosial-budaya yang menempatkan perempuan sebagai penanggung jawab utama ranah domestik, sehingga kontribusi ekonomi mereka kerap tidak terukur dan tidak terhitung dalam statistik ketenagakerjaan formal. Dari perspektif hak asasi manusia dan pemberdayaan gender, kondisi ini merupakan isu prioritas yang memerlukan respons kebijakan yang sistemik dan berkelanjutan.

b) Indikator Utama Ketenagakerjaan

Tabel 2.5 berikut merangkum indikator-indikator utama ketenagakerjaan Kabupaten Bulukumba beserta perbandingan gender.

Tabel 2.5

Indikator Utama Ketenagakerjaan Kabupaten Bulukumba Menurut Jenis Kelamin, 2024

Indikator	Laki-Laki	Perempuan	Total
Penduduk Usia Kerja (15+)	171.102	183.871	354.973
Angkatan Kerja	145.180	111.768	256.948
Bekerja	141.341	109.889	251.230
Pengangguran Terbuka	3.839	1.879	5.718
Bukan Angkatan Kerja	25.922	72.103	98.025
TPAK – Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	**84,85**	**60,79**	**72,39**
TPT – Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	**2,64**	**1,68**	**2,23**

Indikator	Laki-Laki	Perempuan	Total
TKK – Tingkat Kesempatan Kerja (%)	97,36	98,32	97,77
Rasio Pekerja Perempuan thd Total (%)	–	–	43,75

Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2024 TPAK=(Angkatan Kerja/Penduduk Usia Kerja)×100; TPT=(Pengangguran/Angkatan Kerja)×100; TKK=(Bekerja/Angkatan Kerja)×100

TPT Kabupaten Bulukumba sebesar 2,23 persen berada di bawah rata-rata nasional (sekitar 4,8 persen) dan Provinsi Sulawesi Selatan. Angka ini secara absolut mencerminkan 5.718 orang yang aktif mencari pekerjaan namun belum memperolehnya. Namun perlu dipahami bahwa TPT yang rendah tidak selalu identik dengan kondisi ketenagakerjaan yang baik. Dalam ekonomi yang didominasi sektor informal, banyak orang terpaksa menerima pekerjaan apa pun demi bertahan hidup sehingga tidak berstatus sebagai penganggur terbuka, padahal mereka sebenarnya berada dalam kondisi setengah menganggur (underemployment).

TPT laki-laki (2,64 persen) lebih tinggi dari perempuan (1,68 persen), yang mengindikasikan bahwa tekanan untuk mencari pekerjaan formal lebih besar pada laki-laki sebagai kepala rumah tangga secara kultural. Sementara itu, Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) sebesar 97,77 persen mencerminkan bahwa dari setiap 100 orang yang termasuk angkatan kerja, hampir 98 di antaranya berhasil bekerja, meski tidak semua dalam kondisi pekerjaan yang layak dan produktif.

c) Status Pekerjaan Utama

Komposisi pekerja berdasarkan status pekerjaan utama merupakan

cerminan langsung dari struktur formalitas pasar kerja. Status pekerjaan yang lebih formal pada umumnya menjamin perlindungan hukum yang lebih baik, akses jaminan sosial, dan stabilitas pendapatan yang lebih tinggi.

Tabel 2.6

Penduduk 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Kabupaten Bulukumba, Sakernas Agustus 2024

Status Pekerjaan Utama	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	%	Kategori
Berusaha sendiri	34.118	25.795	59.913	23,85	Informal
Berusaha dibantu buruh tidak tetap	23.271	8.555	31.826	12,67	Informal
Berusaha dibantu buruh tetap	8.893	3.179	12.072	4,81	Formal
Buruh/Karyawan/Pegawai	46.763	32.813	79.576	31,67	Formal
Pekerja bebas	17.591	7.021	24.612	9,80	Informal
Pekerja keluarga/tidak dibayar	10.705	32.526	43.231	17,21	Informal
Jumlah	**141.341**	**109.889**	**251.230**	**100,00**	–

Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2024

Analisis Tabel 4.3 mengungkap dua temuan kritis. Pertama, pekerja formal (buruh/karyawan/pegawai + berusaha dengan buruh tetap) hanya berjumlah 91.648 orang (36,48 persen), sementara pekerja informal mencapai 159.582 orang (63,52 persen). Dominasi sektor informal yang demikian besar menjadi tantangan terbesar dalam mewujudkan

perlindungan ketenagakerjaan yang komprehensif. Kedua, Pekerja Keluarga/Tidak Dibayar sebanyak 43.231 orang (17,21 persen) merupakan kelompok paling rentan, karena mereka bekerja tanpa memperoleh imbalan finansial apapun. Yang lebih mengkhawatirkan, 75,23 persen dari kelompok ini adalah perempuan (32.526 jiwa) – suatu realita yang mencerminkan relasi gender yang tidak setara dalam keluarga dan rumah tangga di Bulukumba.

d) TPAK Menurut Tingkat Pendidikan

Analisis TPAK berdasarkan tingkat pendidikan memberikan gambaran tentang hubungan antara kualifikasi pendidikan dengan partisipasi dalam pasar kerja serta indikasi tentang mismatch pendidikan-pasar kerja.

Tabel 2.7

Penduduk 15 Tahun ke Atas Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kegiatan di Kabupaten Bulukumba, Sakernas Agustus 2024

Pendidikan	Bekerja	Pengangguran	Angkatan Kerja	Bukan AK	Total	TPAK (%)
≤ SD	103.099	773	103.872	38.964	142.836	72,72
SMP	38.439	–	38.439	28.117	66.556	57,75
SMA/SMK	64.039	2.225	66.264	23.420	89.684	73,89
Perguruan Tinggi	45.653	2.720	48.373	7.524	55.897	86,54
Jumlah	**251.230**	**5.718**	**256.948**	**98.025**	**354.973**	**72,39**

Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2024

Pola TPAK yang paling menonjol adalah lulusan SMP memiliki TPAK terendah (57,75 persen), padahal ini merupakan jenjang menengah pertama. Fenomena ini lazim terjadi karena sebagian besar lulusan SMP berada dalam fase transisi antara melanjutkan sekolah dan memasuki dunia kerja. TPAK tertinggi justru ada pada lulusan Perguruan Tinggi (86,54 persen), yang mencerminkan tingginya tekanan dan motivasi ekonomi di kalangan terdidik untuk berpartisipasi di pasar kerja.

Yang perlu menjadi perhatian serius adalah angka pengangguran absolut yang justru lebih besar pada kelompok terdidik: lulusan Perguruan Tinggi mencatat 2.720 orang penganggur, dan SMA/SMK mencatat 2.225 orang penganggur. Sementara kelompok ≤ SD dan SMP mencatat angka pengangguran yang jauh lebih kecil. Fenomena ini bukan berarti pendidikan tinggi tidak bermanfaat, melainkan mengindikasikan adanya structural mismatch antara kompetensi yang dihasilkan institusi pendidikan dengan jenis pekerjaan yang tersedia di pasar kerja lokal Bulukumba – yang masih sangat didominasi sektor pertanian dan perdagangan informal.

3) Struktur Ekonomi Dan Penyerapan Tenaga Kerja

a) Gambaran PDRB Kabupaten Bulukumba

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) merupakan indikator yang paling representatif untuk menggambarkan kapasitas perekonomian suatu daerah dalam menciptakan lapangan kerja. PDRB Kabupaten Bulukumba atas dasar harga berlaku (ADHB) pada tahun 2024 (angka sangat sementara) mencapai Rp 20.224,35 miliar, meningkat signifikan dari Rp 18.870,56 miliar pada tahun 2023 dan Rp 14.565,49 miliar pada tahun 2020. Laju pertumbuhan ekonomi riil (ADHK 2010) sebesar 4,60 persen pada 2024, naik dari 4,11 persen pada 2023, menempatkan Bulukumba dalam posisi yang cukup kompetitif di Sulawesi Selatan meski masih di bawah rata-rata Provinsi Sulawesi Selatan (5,02 persen).

Tabel 2.8

PDRB Atas Dasar Harga Berlaku (ADHB) Menurut Lapangan Usaha di Kabupaten Bulukumba (Miliar Rupiah), 2020 – 2024

Lapangan Usaha	2020	2021	2022	2023*	2024**
A. Pertanian, Kehutanan, Perikanan	**5.372**	**5.930**	**6.394**	**7.100**	**7.685**
B. Pertambangan dan Penggalian	401	419	422	465	468
C. Industri Pengolahan	950	1.028	1.149	1.235	1.324
D. Listrik dan Gas	16	17	20	24	26
F. Konstruksi	1.545	1.690	1.900	2.175	2.228
G. Perdagangan Besar dan Eceran	2.464	2.686	2.921	3.131	3.386
H. Transportasi dan Pergudangan	301	338	397	466	498
K. Jasa Keuangan dan Asuransi	548	606	697	770	839
O. Adm. Pemerintahan dan Pertahanan	920	969	971	1.008	1.057
P. Jasa Pendidikan	476	507	508	526	576
Lapangan Usaha Lainnya	1.573	1.679	1.854	1.972	2.138
PDRB (ADHB)	**14.566**	**15.869**	**17.233**	**18.871**	**20.224**

Sumber: BPS Kabupaten Bulukumba, Kabupaten Bulukumba Dalam Angka 2025 | *) Angka sementara; **) Angka sangat sementara

b) Struktur PDRB dan Implikasinya terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Struktur PDRB Kabupaten Bulukumba menurut lapangan usaha menunjukkan dominasi yang sangat kuat pada sektor Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan sepanjang periode 2020–2024. Sektor ini bahkan menunjukkan tren kontribusi yang meningkat, dari 36,86 persen (2020) menjadi 38,00 persen (2024). Tren ini bertentangan dengan teori transformasi struktural yang seharusnya menunjukkan penurunan porsi pertanian seiring pertumbuhan ekonomi.

Tabel 2.9

Distribusi Persentase PDRB ADHB Menurut Lapangan Usaha di Kabupaten Bulukumba (%), 2020 – 2024

Lapangan Usaha	2020	2021	2022	2023*	2024**
Pertanian, Kehutanan, Perikanan	**36,86**	**37,38**	**37,10**	**37,59**	**38,00 ▲**
Pertambangan dan Penggalian	2,75	2,64	2,45	2,46	2,31 ▼
Industri Pengolahan	6,52	6,48	6,68	6,54	6,54 →
Konstruksi	10,60	10,65	11,03	11,53	11,01 →
Perdagangan Besar dan Eceran	16,92	16,92	16,96	16,59	16,74 →
Jasa Keuangan dan Asuransi	3,76	3,82	4,05	4,08	4,15 ▲
Adm. Pemerintahan dan Pertahanan	6,31	6,11	5,64	5,34	5,22 ▼
Jasa Pendidikan	3,27	3,19	2,95	2,79	2,85 →

Lapangan Usaha	2020	2021	2022	2023*	2024**
Jasa Kesehatan dan Sosial	1,40	1,41	1,44	1,43	1,46 ▲
Lapangan Usaha Lainnya	11,61	11,40	11,70	12,07	12,18 ▲
PDRB	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**

Sumber: BPS Kabupaten Bulukumba, 2025 | ▲ meningkat; ▼ menurun; → stabil. *) Angka sementara; **) Angka sangat sementara

Dominasi sektor pertanian (38 persen PDRB) berkorelasi langsung dengan besarnya proporsi pekerja informal di Bulukumba. Sektor pertanian diperkirakan menyerap 40–45 persen dari total angkatan kerja yang bekerja – sekitar 100.000–115.000 orang. Namun sektor ini memiliki karakteristik padat karya dengan modal terbatas, bergantung musim, dan produktivitas per pekerja yang rendah. Nilai tambah yang dihasilkan per pekerja di sektor pertanian jauh di bawah sektor industri dan jasa.

Sektor Perdagangan Besar dan Eceran sebagai kontributor PDRB terbesar kedua (16,74 persen) juga merupakan penyerap tenaga kerja yang besar, terutama pada segmen UMKM dan pedagang informal. Dalam kurun 2021–2024, jumlah sarana perdagangan di Kabupaten Bulukumba meningkat signifikan: dari 93 unit (2021) menjadi 120 unit (2024), terdiri dari 42 pasar tradisional dan 78 pasar swalayan/minimarket. Pertumbuhan minimarket dari 51 menjadi 78 unit (naik 53 persen dalam 3 tahun) mencerminkan modernisasi ritel yang menciptakan lapangan kerja formal baru namun sekaligus mengancam kelangsungan pedagang tradisional.

c) Laju Pertumbuhan Ekonomi Sektoral dan Prospek Penyerapan Tenaga Kerja

Laju pertumbuhan ekonomi sektoral (atas dasar harga konstan/ADHK 2010) memberikan gambaran tentang sektor-sektor yang menjadi motor

pertumbuhan dan berpotensi menciptakan lapangan kerja baru.

Tabel 2.10

Laju Pertumbuhan PDRB ADHK 2010 Menurut Lapangan Usaha di Kabupaten Bulukumba (%), 2020 – 2024

Lapangan Usaha	2020	2021	2022	2023*	2024**
Pertanian, Kehutanan, Perikanan	-1,12	3,65	0,61	1,07	4,43
Pertambangan dan Penggalian	2,09	3,06	-2,31	7,17	0,90
Industri Pengolahan	-3,60	5,72	8,41	5,09	3,61
Pengadaan Listrik dan Gas	3,77	8,91	12,63	10,57	6,23
Konstruksi	5,11	5,12	7,12	10,77	1,30
Perdagangan Besar dan Eceran	-1,25	6,51	5,37	4,25	6,03
Transportasi dan Pergudangan	-14,41	5,95	10,17	5,57	5,33
Akomodasi dan Makan Minum	-1,99	5,88	19,98	7,67	7,90
Informasi dan Komunikasi	11,92	4,42	6,79	5,17	5,69
Jasa Keuangan dan Asuransi	9,00	7,54	7,80	7,89	7,60
Jasa Kesehatan dan Sosial	6,31	6,39	10,07	7,28	7,98
PDRB	**0,43**	**4,76**	**3,81**	**4,11**	**4,60**

Sumber: BPS Kabupaten Bulukumba, 2025 | *) Angka sementara; **) Angka sangat sementara

Pertumbuhan sektor Akomodasi dan Makan Minum sebesar 7,90 persen mengindikasikan geliat industri pariwisata dan kuliner yang mulai berkembang di Bulukumba, selaras dengan meningkatnya kunjungan wisatawan ke destinasi unggulan seperti Pantai Bira dan kawasan Adat Kajang. Sektor Jasa Keuangan (7,60 persen) dan Jasa Kesehatan (7,98 persen) yang tumbuh konsisten mencerminkan peningkatan permintaan layanan jasa yang memerlukan tenaga kerja terdidik dan terampil.

Sektor pertanian yang tumbuh 4,43 persen pada 2024 – angka terbaik dalam 5 tahun terakhir – merupakan sinyal positif bagi kelompok petani dan nelayan, namun pertumbuhan ini harus dibarengi dengan peningkatan nilai tambah melalui pengolahan pascapanen dan pengembangan rantai pasok yang lebih adil. Tanpa intervensi tersebut, pertumbuhan pertanian yang tinggi belum tentu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di sektor ini secara proporsional.

d) Perbandingan Pertumbuhan Ekonomi dengan Daerah Sekitar

Dalam konteks Provinsi Sulawesi Selatan, laju pertumbuhan PDRB Kabupaten Bulukumba sebesar 4,60 persen pada tahun 2024 menempatkannya pada posisi menengah di antara 24 kabupaten/kota. Kabupaten yang mencatat pertumbuhan lebih tinggi antara lain Jeneponto (6,03 persen), Bone (5,55 persen), dan Gowa (5,39 persen). Sementara itu, rata-rata pertumbuhan Provinsi Sulawesi Selatan adalah 5,02 persen.

Tabel 2.11

Laju Pertumbuhan PDRB ADHK 2010 Beberapa Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan (%), 2021 – 2024

Kabupaten/Kota	2021	2022	2023*	2024**
Kabupaten Bulukumba	**4,76**	**3,81**	**4,11**	**4,60**

Kabupaten/Kota	2021	2022	2023*	2024**
Kabupaten Bone	5,53	5,23	3,77	5,55
Kabupaten Bantaeng	8,86	15,45	5,56	4,36
Kabupaten Jeneponto	5,40	3,81	1,90	6,03
Kabupaten Gowa	7,26	4,59	5,82	5,39
Kota Makassar	4,47	5,40	5,31	5,56
Prov. Sulawesi Selatan	**4,64**	**5,10**	**4,51**	**5,02**

Sumber: BPS, Kabupaten Bulukumba Dalam Angka 2025, Bab 13: Perbandingan Antar Kabupaten/Kota

4) Ketenagakerjaan Sektor Publik: Aparatur Sipil Negara Kabupaten Bulukumba

a) Komposisi ASN Pemerintah Kabupaten Bulukumba

Ketenagakerjaan sektor publik merupakan komponen penting dalam sistem ketenagakerjaan suatu daerah. ASN berperan ganda: sebagai penyelenggara pelayanan publik sekaligus sebagai pekerja formal dengan hak-hak yang dijamin oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Data Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bulukumba per Desember 2024 menunjukkan bahwa jumlah ASN Pemerintah Kabupaten Bulukumba adalah 7.761 orang, terdiri dari 5.195 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 1.283 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bertugas di bidang Guru (1.219 orang) dan Medis (64 orang), serta 1.283 orang PPPK lainnya.

Tabel 2.12

Jumlah ASN (PNS) Pemerintah Kabupaten Bulukumba Menurut Jabatan dan Jenis Kelamin Desember 2024

Jabatan/Jenis ASN	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	19	5	24
Administrator	101	43	144
Pengawas/Supervisor	191	114	305
Jabatan Fungsional Guru	648	1.522	2.170
Jabatan Fungsional Medis	166	897	1.063
Jabatan Fungsional Teknis	120	64	184
Jabatan Fungsional Umum/Pelaksana	678	627	1.305
Jumlah PNS	**1.923**	**3.272**	**5.195**

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bulukumba, Desember 2024

Beberapa temuan penting dari data ASN Kabupaten Bulukumba: Pertama, terjadi feminisasi dalam ASN Bulukumba – perempuan mendominasi dengan 3.272 orang (62,98 persen) berbanding laki-laki 1.923 orang (37,02 persen). Hal ini mencerminkan dominasi perempuan dalam jabatan fungsional guru (1.522 dari 2.170 = 70,14 persen) dan fungsional medis (897 dari 1.063 = 84,38 persen). Kedua, jabatan struktural masih sangat didominasi laki-laki: Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama hanya diisi 5 perempuan dari 24 jabatan (20,83 persen), dan Administrator hanya 43 perempuan dari 144 jabatan (29,86 persen). Ini mengindikasikan "glass ceiling" yang masih kuat dalam karier ASN Bulukumba.

Dengan jumlah total ASN sekitar 7.761 orang (PNS + PPPK), sektor publik menyerap sekitar 3,09 persen dari total pekerja (251.230 orang) di Kabupaten Bulukumba. Proporsi ini relatif kecil, menunjukkan bahwa sektor swasta dan wirausaha mandiri merupakan sumber utama lapangan kerja di kabupaten ini.

b) Infrastruktur Pendidikan sebagai Penentu Kualitas Tenaga Kerja Masa Depan

Kualitas tenaga kerja masa depan sangat ditentukan oleh ketersediaan dan kualitas infrastruktur pendidikan saat ini. Data BPS Bulukumba 2025 menunjukkan bahwa Kabupaten Bulukumba memiliki 350 SD, 69 SMP, 20 SMA, dan 17 SMK yang berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan. Selain itu, terdapat 40 Madrasah Ibtidaiyah (MI) yang berada di bawah Kementerian Agama.

Rasio jumlah sekolah menengah atas (SMA+SMK = 37 unit) terhadap SMP (69 unit) yang hanya 0,54 mengindikasikan bahwa kapasitas pendidikan menengah atas belum memadai untuk menampung seluruh lulusan SMP. Selain itu, jumlah SMK yang hanya 17 unit jauh lebih kecil dibandingkan SMA (20 unit), padahal untuk pasar kerja yang membutuhkan keterampilan vokasional, SMK seharusnya mendapat proporsi yang lebih besar. Kondisi ini berkontribusi pada mismatch pendidikan-pasar kerja yang telah dibahas pada bab sebelumnya.

5) Permasalahan Struktural, Tantangan, Dan Rekomendasi Kebijakan

a) Pemetaan Permasalahan Struktural Ketenagakerjaan

Berdasarkan keseluruhan analisis data yang telah disajikan, terdapat lima permasalahan struktural utama dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan Kabupaten Bulukumba yang saling berkaitan satu sama lain:

Tabel 2.13

Pemetaan Permasalahan Struktural Ketenagakerjaan Kabupaten Bulukumba

No.	Permasalahan	Indikator Data	Implikasi Kebijakan
1	**Dominasi Sektor Informal**	63,52% pekerja informal; 43.231 pekerja keluarga tidak dibayar (17,21%)	Kebijakan formalisasi bertahap; perluasan BPJS Ketenagakerjaan untuk pekerja informal
2	**Kesenjangan Gender yang Lebar**	TPAK L: 84,85% vs P: 60,79%; 32.526 perempuan sebagai pekerja keluarga tidak dibayar	Kebijakan afirmatif gender; fasilitas pendukung kerja perempuan; pemberdayaan ekonomi perempuan
3	**Mismatch Pendidikan-Pasar Kerja**	Pengangguran PT: 2.720 orang; pengangguran SMA: 2.225 orang; dominasi pertanian menyerap keterampilan rendah	Reformasi kurikulum vokasi; penguatan BLK; program magang berbasis industri lokal
4	**Lambatnya Transformasi Struktural Ekonomi**	Pertanian 38% PDRB dan terus meningkat; industri pengolahan hanya 6,54%; pertumbuhan agroindustri sangat terbatas	Insentif investasi agroindustri; pengembangan kawasan industri kecil; hilirisasi komoditas unggulan

No.	Permasalahan	Indikator Data	Implikasi Kebijakan
5	**Tekanan Demografis yang Tinggi**	Laju tumbuh penduduk 2,17%/tahun (jauh di atas nasional); tambahan angkatan kerja baru 2.000-3.000/tahun	Perencanaan ketenagakerjaan jangka panjang; investasi penciptaan lapangan kerja baru; pengendalian fertilitas berbasis edukasi

Sumber: Diolah dari BPS Kabupaten Bulukumba Dalam Angka 2025 dan Sakernas Agustus 2024

b) Analisis Mendalam Permasalahan Utama

1) Paradoks Angka Pengangguran Rendah

TPT Bulukumba yang rendah (2,23 persen) perlu diinterpretasikan dengan sangat hati-hati. Dalam konteks daerah yang strukturnya masih agraris dan didominasi sektor informal, angka TPT yang rendah tidak selalu mengindikasikan kondisi pasar kerja yang sehat. Fenomena yang lazim disebut "disguised unemployment" atau pengangguran tersembunyi sangat relevan di sini: jutaan orang yang secara statistik dihitung bekerja (karena minimal 1 jam kerja dalam seminggu) sesungguhnya bekerja di bawah kapasitas penuh dan memperoleh pendapatan yang sangat minim.

Pekerja keluarga tidak dibayar yang berjumlah 43.231 orang merupakan potret nyata dari fenomena ini – mereka secara formal dihitung sebagai pekerja, namun tidak memperoleh imbalan apapun atas kerja yang mereka lakukan. Demikian pula dengan petani subsisten dan pedagang kaki lima yang diklasifikasikan sebagai "berusaha sendiri" – mereka bekerja namun dengan penghasilan yang tidak menentu dan sering berada di bawah garis kelayakan.

2) Feminisasi Kemiskinan Tersembunyi

Data pekerja perempuan di Kabupaten Bulukumba mengungkap sebuah realita yang mengkhawatirkan: dari 109.889 perempuan yang

bekerja, 32.526 orang (29,60 persen) adalah pekerja keluarga tidak dibayar. Ini berarti hampir sepertiga dari seluruh perempuan bekerja tidak mendapatkan imbalan finansial atas kerja mereka. Kondisi ini merupakan bentuk feminisasi kemiskinan tersembunyi yang tidak tertangkap dalam statistik kemiskinan konvensional, namun sangat nyata dirasakan oleh perempuan-perempuan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Dari perspektif hukum, ketentuan Pasal 5 dan 6 UU Ketenagakerjaan yang melarang diskriminasi dalam pekerjaan termasuk berbasis gender, serta berbagai konvensi ILO yang telah diratifikasi Indonesia, mengharuskan negara untuk mengambil langkah-langkah konkret mengatasi ketidaksetaraan ini. Namun tanpa data yang mengungkapkan dimensi gender secara eksplisit seperti yang disajikan dalam kajian ini, kebijakan yang tepat sasaran tidak akan dapat dirumuskan.

3) Keterbatasan Daya Serap Sektor Formal

Dengan hanya 36,48 persen pekerja formal (91.648 orang), kapasitas sektor formal Bulukumba dalam menyerap tenaga kerja sangat terbatas. Sektor formal terbesar adalah Buruh/Karyawan/Pegawai (79.576 orang) yang mencakup ASN, karyawan BUMN/BUMD, dan karyawan swasta. Sementara itu, pengembangan sektor industri pengolahan yang seharusnya menjadi engine utama formalisasi pekerjaan masih sangat lambat – kontribusinya terhadap PDRB stagnasi di kisaran 6,5 persen.

Keterbatasan iklim investasi, keterbatasan infrastruktur (terutama jalan dan pelabuhan), rendahnya keterampilan tenaga kerja, serta tumpang-tindihnya regulasi perizinan merupakan faktor-faktor yang menghambat masuknya investasi industri ke Bulukumba. Tanpa dorongan investasi yang signifikan di sektor industri dan jasa formal,

mustahil untuk mengubah struktur ketenagakerjaan yang didominasi informalitas ini dalam jangka menengah.

4) Rekomendasi Kebijakan Berbasis Data

Berdasarkan analisis komprehensif yang telah dilakukan, berikut adalah rekomendasi kebijakan yang dapat dijadikan acuan bagi Pemerintah Kabupaten Bulukumba, DPRD, dan pemangku kepentingan dalam merumuskan kebijakan dan regulasi ketenagakerjaan yang efektif, adil, dan berkelanjutan:

Tabel 2.14

Rekomendasi Kebijakan Ketenagakerjaan Kabupaten Bulukumba: Prioritas, Instrumen, dan Indikator Capaian

Rekomendasi Kebijakan	Instrumen yang Diperlukan	Indikator Capaian (Target 2030)
1. Perda Perlindungan Pekerja Informal dan Formalisasi Bertahap	Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba tentang Perlindungan Tenaga Kerja Informal; subsidi iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja rentan; sistem registrasi pekerja informal berbasis RT/RW	Proporsi pekerja informal turun dari 63,52% menjadi di bawah 55% pada 2030; cakupan BPJS Ketenagakerjaan naik minimal 30%
2. Program Pemberdayaan Ekonomi Perempuan (PEP)	Perbup tentang Pemberdayaan Perempuan dalam Ketenagakerjaan; program pelatihan keterampilan vokasi khusus perempuan; kredit mikro berbasis kelompok; fasilitas TPA di kawasan industri	TPAK perempuan naik dari 60,79% menjadi minimal 70% pada 2030; pekerja keluarga tidak dibayar perempuan turun 30%
3. Reformasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasional	Revitalisasi BLK Kabupaten Bulukumba; MoU antara SMK dengan industri lokal; program	Proporsi lulusan SMK terserap kerja dalam 6 bulan naik dari estimasi 50% menjadi 75%;

Rekomendasi Kebijakan	Instrumen yang Diperlukan	Indikator Capaian (Target 2030)
	dual system (sekolah-magang); sertifikasi kompetensi yang diakui industri; tambahan unit SMK di kecamatan yang belum terlayani	jumlah SMK bertambah minimal 10 unit baru
4. Percepatan Agroindustri dan Diversifikasi Ekonomi	Perda Penanaman Modal dengan insentif khusus agroindustri; pengembangan Kawasan Industri Kecil dan Menengah (KIKM); hilirisasi kakao, kopi, rumput laut, ikan; pengembangan industri phinisi bersertifikat	Kontribusi industri pengolahan terhadap PDRB naik dari 6,54% menjadi minimal 10% pada 2030; 5.000 lapangan kerja industri baru tercipta
5. Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah (SIKDA)	Platform digital terintegrasi untuk pendataan pencari kerja, lowongan, pelatihan, dan kondisi HI; kerja sama BPS-Disnaker; portal layanan ketenagakerjaan satu pintu	100% kecamatan terhubung dengan SIKDA; waktu pencocokan lowongan-pencari kerja rata-rata di bawah 30 hari
6. Penguatan Hubungan Industrial dan Pengupahan	Revitalisasi Dewan Pengupahan Daerah; penetapan UMK yang transparan dan partisipatif; penguatan mekanisme bipartit dan tripartit; program mediasi perselisihan HI yang cepat dan murah	Zero kasus PHK massal tanpa kompensasi; UMK ditetapkan tepat waktu setiap tahun; penyelesaian 80% perselisihan HI di tingkat bipartit

Sumber: Diolah dari analisis BPS Kabupaten Bulukumba Dalam Angka 2025 dan Sakernas Agustus 2024

5) Agenda Legislasi Daerah bidang Ketenagakerjaan

Dalam rangka memberikan landasan hukum yang kuat bagi penyelenggaraan ketenagakerjaan yang lebih baik, Pemerintah dan

DPRD Kabupaten Bulukumba perlu menyusun agenda legislasi daerah sebagai berikut: (1) Perda tentang Perlindungan Tenaga Kerja Informal dan Jaminan Sosial bagi Pekerja Rentan; (2) Perda tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan Pengembangan Kompetensi Tenaga Kerja; (3) Perda tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal pada Investasi Daerah; serta (4) Peraturan Bupati tentang Tata Cara Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyusunan keempat regulasi tersebut harus mengikuti prosedur pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik *(good legislative drafting)* sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, yang mencakup: analisis akademik yang berbasis data (Naskah Akademik), partisipasi publik yang bermakna, konsultasi dengan pemangku kepentingan, harmonisasi dengan regulasi yang lebih tinggi dan sederajat, serta evaluasi pasca penetapan *(post-enactment review*) secara berkala.

BAB III

ANALISIS DAN EVALUASI PERATURAN PERUNDANGAN UNDANGAN TERKAIT

A. Evaluasi Peraturan Perundang-Undangan.

Peraturan Daerah merupakan bagian dari peraturan perundang-undangan dan merupakan salah satu unsur produk hukum, sehingga prinsip-prinsip pembentukan, pemberlakuan dan penegakannya harus mengandung nilai-nilai hukum pada umumnya. Oleh karena peraturan perundang-undangan merupakan salah satu produk hukum, maka agar dapat mengikat secara umum dan memiliki efektivitas dalam hal penegakan sanksi, dlam pembentukannya harus memperhatikan beberapa persyaratan yuridis. Persyaratan yuridis tersebut adalah:[45]

1. **Dibuat atau dibentuk oleh organ yang berwenang.** Artinya suatu peraturan perundang-undangan harus dibuat oleh pejabat atau badan yang memiliki kewenangan untuk itu. Jika persyaratan itu tidak diindahkan maka menjadikan suatu peraturan perundang-undangan tersebut batal demi hukum *(van rechtwegenietig).*
2. **Adanya kesesuaian bentuk/jenis peraturan perundang-undangan dengan materi muatan yang akan diatur**. Ketidaksesuaian bentuk/jenis ini dapat menjadi alasan untuk membatalkan peraturan perundang- undnagan yang dimaksud.
3. **Adanya prosedur dan tata cara pembentukan yang telah ditentukan**. Pembentukan suatu peraturan perundang-undangan harus melalui prosedur dan tata cara yang telah ditentukan.
4. **Tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya**. Sesuai dengan pandangan stufenbau theory, peraturan perundang-undangan mengandung norma-norma

[45] Bagir Manan, *Dasar-Dasar Perundang-undangan*, Jakarta, Ind-Hill, 1992. hlm: 14-15.

hukum yang bersifat hierarkis, artinya suatu peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya merupakan grundnorm (norma dasar) bagi peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tingkatannya. Oleh sebab itu peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tingkatannya tidak boleh melanggar kaidah hukum yang terdapat di dalam peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

Berkaitan dengan adanya peraturan perundang-undangan sebagai produk hukum yang bersifat mengikat setiap entitas atau pihak yang diatur di dalamnya, perlu dilakukan kajian tentang beberapa peraturan perundang-undangan yang pada pelaksanaannya masih menimbulkan polemik dan permasalahan hingga membuat entitas atau pihak-pihak yang diatur belum dapat melaksanakan peraturan tersebut secara signifikan, khususnya terkait dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan .

Materi muatan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan mengacu dan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi yang secara substasi mengatur mengenai ketentuan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Berbagai materi yang dimuat dalam Rancangan Peraturan Daerah ini tentu saja berkaitan dengan berbagai peraturan perundang-undangan lain yang mengatur hal yang sama. Dengan demikian, perancangan norma dalam Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus memperhatikan peraturan perundang-undangan lain agar tidak terjadi tumpang tindih dan kontradiksi peraturan.

B. Analisis Terhadap Peraturan Perundang-Undangan Terkait;

Purnadi Purbacaraka dan Soerjono soekanto memperkenalkan 6 (enam) asas peraturan perundang-undangan, yaitu:[46]

[46] H. Rosjidi Ranggawidjaja, *Pengantar Ilmu Perundang-undnagan Indonesia*, Mandar Maju, bandung, 1988, hlm: 47

1. Peraturan perundang-undangan tidak berlaku surut;
2. Peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh penguasa yang lebih tinggi mempunyai kedudukan yang lebih tinggi pula;
3. Peraturan perundang-undangan yang bersifat khusus menyampingkan peraturan perundang-undangan yang bersifat umum;
4. Peraturan perundang-undangan yang berlaku belakangan membatalkan peraturan perundang-undangan yang berlaku terdahulu;
5. Peraturan perundang-undangan tidak dapat diganggu gugat; dan peraturan perundang-undangan sebagai sarana untuk semaksimal mungkin dapat mencapai kesejahteraan spiritual dan materiil bagi masyarakat maupun indivisu, melalui pembaharuan atau pelestarian (*asas welvaarstaat).*

Namun demikian perlu diketahui pula asas yang menyatakan bahwa peraturan perundang-undangan tidak dapat diganggu gugat dapat saja terjadi jika suatu negara menganut teori supremasi parlemen.

Semenjak Undang-Undang Dasar Negara republik Indonesia Tahun 1945 diamandemen, persoalan pengujian terhadap Undang-Undang untuk saat ini sudah memperoleh porsi penyelesaian secara konstitusi. Pasal 24C UUD 1945 menegaskan bahwa Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar. Kemudian untuk pengujian peraturan perundang-undangan dibawah Undang-Undang terhadap peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, dilaksanakan oleh Mahkamah Agung. Lingkup tugas dan wewenang Mahkamah Agung ini sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 24A ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi:

> *"Mahkamah Agung berwenang mengadili pada tingkat kasasi, menguji peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang, dan mempunyai wewenang lainnya yang diberikan oleh undang-undang."*

Dalam proses Pembentukan Peraturan Daerah, terdapat beberapa asas yang menjadi landasan yuridis yang perlu diperhatikan, yakni:

1. *Lex superior derogat lexatheriorri dan lex superior lex inferiori;* yang berarti hukum yang dibuat oleh kekuasaan yang lebih tinggi kedudukannya mengesampingkan hukum yang lebih rendah.
2. *Asas lex spesialis derogat lex generalis*; yang berarti bahwa hukum yang khusus mengesampingkan hukum yang umum,
3. *Asas lex posteriori derogat lex priori*; yang artinya hukum yang baru mengesampingkan hukum yang lama.
4. *Asas delegata potestas non potest delegasi*; yang berarti penerima delegasi tidak berwewenang mendelegasikan lagi tanpa persetujuan pemberi delegasi.

Dalam penyusunan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini, substansi yang akan diatur memiliki relevansi dengan beberapa peraturan perundang-undangan. Peraturan perundangan yang menjadi acuan dalam Rancangan Peraturan Daerah ini antara lain peraturan perundang-undangan tentang:

1. Dasar Hukum yang memberikan kewenangan pembentukan Peraturan Daerah terkait;
2. Dasar Hukum yang memiliki relevansi dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ; dan
3. Dasar hukum dalam teknik penyusunan peraturan perundang-undangan, dalam hal ini adalah Peraturan Daerah.

Secara rinci, analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Sangat jelas dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945, tersirat bahwa kemerdekaan Indonesia yaitu untuk 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. Melindungi masyarakat dalam konteks kebencanaan, yaitu melakukan perlindungan masyarakat dari risiko bencana, yang intinya dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya melalui penaggulangan bencana.

Indonesia sesuai dengan konstitusi Undang-Undang Dasar Tahun 1945, menyatakan sebagai negara hukum. Dimana dalam arti negara hukum material (*materiel social-service state*) yang dikenal sebagai tipe negara hukum dalam arti yang luas atau tipe negara hukum modern yang ditandai dengan adanya pendelegasian kewenangan dari pembentuk undang-undang kepada pemerintah daerah untuk membuat peraturan daerah demi mempercepat terwujudnya cita-cita hukum, dan hal ini memungkinkan pemerintah daerah menjamin ketertiban yang lebih adil dalam usaha melindungi kepentingan rakyat.

Lebih lanjut untuk mewujudkan amanat konstitusi dimana seluruh warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa:

(2) tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Selain pasal 27 ayat (2) di atas, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 juga mengamanahkan dalam Pasal 28D ayat (2) yang menyebutkan bahwa:

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

Berdasarkan ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa negara berkewajiban menjamin hak dan perlindungan bagi warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil atas pekerjaannya. Oleh

sebab itu berdasarkan otonomi daerah sudah seharusnya pemerintah daerah wajib untuk melindungi dan menjamin warga daerahnya untuk mendapatkan pekerjaan.

2. Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja berperan sebagai landasan hukum utama dalam memastikan keselamatan dan kesehatan kerja di berbagai tempat kerja di Indonesia. Undang-undang ini berlaku di berbagai lokasi kerja seperti darat, laut, udara, dan permukaan air. Ditetapkan untuk menggantikan Veiligheidsreglement Tahun 1910, UU ini bertujuan mencegah kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan melindungi sumber daya manusia serta produksi di tempat kerja.

Dalam penyusunan Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba, UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja sangat relevan, terutama dalam aspek perlindungan tenaga kerja. UU ini memberikan kerangka untuk menjamin bahwa keselamatan kerja menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan. Melalui Raperda, Kabupaten Bulukumba dapat memperkuat komitmen lokal dalam memastikan implementasi standar keselamatan kerja yang sesuai dengan peraturan nasional, serta menyusun kebijakan yang spesifik untuk karakteristik dan tantangan di Kabupaten Bulukumba.

Evaluasi terhadap UU No. 1 Tahun 1970 menunjukkan beberapa aspek penting yang harus menjadi perhatian dalam penyusunan Raperda. Pertama, Raperda harus mencantumkan kewajiban perusahaan dan pengurus tempat kerja untuk melaksanakan pemeriksaan kesehatan dan kemampuan tenaga kerja secara rutin, sebagaimana diatur dalam UU ini. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pekerja berada dalam kondisi fisik dan mental yang siap menjalankan tugas, sehingga potensi

kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat diminimalkan.

Kedua, Raperda juga harus mengadopsi dan mengintegrasikan norma-norma keselamatan kerja yang diatur oleh peraturan perundangan yang lebih tinggi. Ini mencakup standar terkait penggunaan alat pelindung diri (APD), peralatan kerja yang aman, dan pengawasan tempat kerja agar sesuai dengan prosedur keselamatan yang berlaku.

Ketiga, tempat kerja yang disebut dalam UU No. 1 Tahun 1970 sangat luas cakupannya, sehingga Raperda harus menyesuaikan aturan ini dengan kondisi spesifik di Kabupaten Bulukumba. Hal ini meliputi penegakan standar keselamatan tidak hanya di pabrik atau kantor, tetapi juga di tempat kerja informal seperti pertanian, pasar, atau usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang menjadi bagian penting dari ekonomi lokal.

3. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenaga Kerjaan di Perusahaan

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan mewajibkan setiap pengusaha atau pengurus perusahaan untuk melaporkan data ketenagakerjaan secara tertulis kepada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Ketenagakerjaan. Pelaporan ini mencakup berbagai aspek terkait dengan status dan kondisi perusahaan, termasuk nama, alamat, kepengurusan, permodalan, proses produksi, serta kondisi dan hubungan ketenagakerjaan.

Undang-undang ini bertujuan untuk menciptakan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan yang transparan dan terukur, guna mendukung penyelenggaraan ketenagakerjaan yang adil dan seimbang di seluruh perusahaan. Pelaporan yang diwajibkan juga memfasilitasi pemerintah dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan, mengawasi kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan, serta mencegah

terjadinya penyimpangan yang dapat merugikan tenaga kerja.

Dalam konteks penyusunan Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba, UU No. 7 Tahun 1981 sangat relevan karena mengatur mekanisme wajib lapor yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan. Melalui Raperda, pemerintah daerah dapat mengadopsi ketentuan dalam UU No. 7 Tahun 1981 untuk memastikan pengawasan yang lebih efektif terhadap perusahaan di tingkat kabupaten, serta mengoptimalkan pemanfaatan data ketenagakerjaan untuk perencanaan dan pengambilan kebijakan yang sesuai dengan kondisi lokal.

Evaluasi terhadap UU No. 7 Tahun 1981 menunjukkan bahwa pelaporan ketenagakerjaan yang sistematis sangat penting bagi perencanaan ketenagakerjaan yang efektif. Dengan memanfaatkan data yang dikumpulkan melalui pelaporan wajib, pemerintah daerah dapat lebih memahami situasi ketenagakerjaan di wilayahnya, termasuk tingkat partisipasi tenaga kerja, kondisi kerja, dan kebutuhan pelatihan tenaga kerja. Hal ini memungkinkan pemerintah daerah untuk menyusun kebijakan yang lebih tepat sasaran, meningkatkan kesempatan kerja, serta memperbaiki kondisi kerja bagi tenaga kerja lokal.

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

   Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengatur hak-hak pekerja dalam membentuk serikat pekerja serta perlindungan terhadap hak berserikat. UU ini bertujuan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan adil, serta memberikan perlindungan atas hak dan kepentingan pekerja,

termasuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Undang-undang ini memiliki kedudukan strategis dalam ketenagakerjaan karena menjamin kebebasan berserikat yang merupakan hak dasar pekerja sesuai dengan konstitusi dan standar internasional seperti Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat. Regulasi ini memberikan landasan hukum bagi pekerja di Indonesia untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja yang bertujuan memperjuangkan kepentingan mereka.

Dalam konteks penyusunan Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba, UU No. 21 Tahun 2000 sangat relevan karena berkaitan langsung dengan perlindungan hak-hak pekerja dan pengembangan hubungan industrial yang baik. Raperda ini harus memperkuat hak-hak yang sudah diatur dalam undang-undang dengan merumuskan mekanisme dan kebijakan di tingkat daerah untuk memastikan pelaksanaan hak berserikat sesuai dengan regulasi nasional.

Evaluasi terhadap UU No. 21 Tahun 2000 memberikan beberapa implikasi penting bagi penyusunan Raperda. Pertama, penguatan perlindungan hak berserikat harus tercermin dalam Raperda. Aturan di tingkat daerah perlu menjamin kebebasan pekerja untuk membentuk serikat tanpa campur tangan atau intimidasi dari pengusaha, serta memastikan tidak adanya diskriminasi terhadap anggota serikat pekerja.

Kedua, Raperda dapat memasukkan ketentuan yang memfasilitasi pembentukan serikat pekerja di daerah. Ini termasuk panduan prosedur pendirian serikat, kewajiban pemberitahuan kepada perusahaan, serta pencatatan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bulukumba. Selain itu, diperlukan mekanisme yang memastikan perusahaan memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja yang berserikat.

Ketiga, Raperda harus mencantumkan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif. Serikat pekerja memiliki

peran penting dalam penyelesaian perselisihan, baik melalui perundingan bipartit maupun tripartit. Hal ini sangat penting untuk menjaga stabilitas hubungan industrial di Kabupaten Bulukumba.

Keempat, penting bagi Raperda untuk diharmonisasikan dengan peraturan terkait lainnya, seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Harmonisasi ini bertujuan untuk mendukung upaya pemerintah daerah dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif serta melindungi hak-hak pekerja.

Beberapa aspek utama dari UU No. 21 Tahun 2000 yang harus diperhatikan dalam penyusunan Raperda meliputi pembentukan dan keanggotaan serikat pekerja. Raperda perlu mengatur syarat- syarat pendirian serikat pekerja di perusahaan sesuai dengan ketentuan UU No. 21 Tahun 2000, seperti keanggotaan minimal 10 orang pekerja. Selain itu, pemerintah daerah dapat memberikan dukungan berupa bimbingan teknis dan fasilitas bagi pekerja yang ingin mendirikan serikat.

Selanjutnya, Raperda dapat memperjelas hak dan kewajiban serikat pekerja di tingkat daerah, misalnya hak untuk melakukan perundingan dengan pengusaha dan kewajiban serikat dalam menjaga harmonisasi hubungan industrial.

Perlindungan hak berorganisasi juga menjadi fokus penting. Raperda harus menegaskan bahwa pekerja yang bergabung dengan serikat berhak mendapatkan perlindungan dari tindakan diskriminatif, sehingga menjaga hubungan industrial yang kondusif dan memberikan rasa aman bagi pekerja yang ingin menggunakan hak berserikat.

Terakhir, Raperda harus mengatur sanksi bagi perusahaan yang melanggar ketentuan terkait hak berserikat. Ini untuk memastikan bahwa UU No. 21 Tahun 2000 dapat ditegakkan di tingkat daerah serta memberikan efek jera bagi perusahaan yang melanggar hak pekerja.

5. **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang- Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan landasan hukum utama yang mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan di Indonesia, mulai dari perencanaan tenaga kerja, pelatihan, penempatan, hingga hubungan kerja serta perlindungan hak-hak pekerja. UU ini lahir sebagai respons terhadap kebutuhan untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan, produktif, dan mendukung pembangunan ekonomi nasional.

UU ini menjadi instrumen penting dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dan mewujudkan hubungan industrial yang harmonis. Ketentuan-ketentuan dalam UU ini juga merespon dinamika pasar tenaga kerja, termasuk kebutuhan untuk melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang dan memastikan kondisi kerja yang layak.

Dalam penyusunan Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003 sangat relevan karena mengatur seluruh aspek penting yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, mulai dari pengaturan hubungan kerja, perlindungan pekerja, pengawasan, hingga penegakan hukum. Raperda harus berpedoman pada undang-undang ini, terutama untuk menyesuaikan regulasi di tingkat daerah dengan aturan- aturan yang sudah ditetapkan

di tingkat nasional.

Evaluasi terhadap UU No. 13 Tahun 2003 menyoroti beberapa hal penting yang harus diperhatikan dalam penyusunan Raperda. Pertama, dalam hal perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, Raperda dapat memperkuat peran pemerintah daerah dengan menyusun rencana tenaga kerja yang efektif serta menyediakan sistem informasi ketenagakerjaan yang akurat dan dapat diakses masyarakat. Ini penting untuk mendukung penempatan tenaga kerja yang tepat serta mendorong pertumbuhan ekonomi lokal.

Selanjutnya, pelatihan dan penempatan tenaga kerja menjadi aspek yang krusial. Pemerintah daerah harus merancang kebijakan yang mendukung pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar dan meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal. Raperda juga harus memperkuat kerangka kerja untuk penempatan tenaga kerja secara adil dan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

Dalam hal perluasan kesempatan kerja, Raperda dapat merumuskan kebijakan yang mendorong investasi di sektor-sektor strategis serta mendukung pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), yang berperan besar dalam menciptakan kesempatan kerja di daerah.

Penggunaan tenaga kerja asing juga harus diatur dengan ketat dalam Raperda, sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003. Raperda harus mengakomodasi ketentuan terkait pengawasan dan prosedur perizinan tenaga kerja asing, guna melindungi tenaga kerja lokal dari dampak negatif globalisasi.

Raperda harus mencakup ketentuan yang menjamin hubungan kerja dan perlindungan hak-hak pekerja. Ini termasuk pengaturan tentang upah layak, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta hak cuti dan jaminan sosial. Selain itu, perlu ada aturan yang mencegah pelanggaran dalam hubungan kerja, seperti pemutusan

hubungan kerja (PHK) sepihak yang sering merugikan pekerja.

Pengaturan pengupahan di tingkat daerah juga harus berdasarkan prinsip-prinsip yang adil dan mempertimbangkan standar kehidupan layak. Raperda bisa merumuskan kebijakan pengupahan yang disesuaikan dengan inflasi, pertumbuhan ekonomi daerah, dan kebutuhan hidup minimum.

Dalam hal hubungan industrial, Raperda harus memperkuat mekanisme yang melibatkan serikat pekerja, pengusaha, dan pemerintah daerah untuk menyelesaikan perselisihan. Forum dialog sosial juga perlu dibentuk untuk memfasilitasi komunikasi antara pihak-pihak yang terlibat.

Terakhir, pengawasan dan penegakan hukum harus diatur dengan baik. Raperda perlu merumuskan mekanisme pengawasan yang efektif di tingkat daerah, termasuk peran pengawas ketenagakerjaan daerah dalam memastikan perusahaan mematuhi peraturan yang berlaku.

Beberapa ketentuan utama dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang harus diperhatikan dalam penyusunan Raperda adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). UU ini mengatur bahwa PHK harus dilakukan dengan alasan yang jelas dan melalui mekanisme yang adil, seperti adanya perundingan antara pekerja dan pengusaha. Raperda harus memastikan bahwa PHK di Kabupaten Bulukumba dilakukan sesuai prosedur dan pekerja yang terkena PHK mendapatkan hak-haknya.

Selain itu, Raperda juga perlu mengatur pengupahan yang adil di tingkat daerah, dengan mengakomodasi kebijakan upah minimum daerah (UMK). Hal ini penting untuk memastikan bahwa pekerja menerima upah yang layak sesuai dengan kondisi ekonomi lokal.

Ketentuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga harus menjadi perhatian dalam Raperda. Pemerintah daerah harus memastikan perusahaan mematuhi peraturan K3, untuk mencegah kecelakaan kerja dan menjaga kesejahteraan pekerja.

6. **Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce (Konvensi ILO No. 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4309);**

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 adalah landasan hukum yang mengesahkan Konvensi ILO No. 81 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan di Indonesia. Konvensi ini mengatur standar internasional untuk sistem pengawasan ketenagakerjaan yang bertujuan memastikan perlindungan hak-hak pekerja serta mendorong keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Konvensi ILO No. 81 juga menegaskan bahwa pengawasan ketenagakerjaan harus mencakup: Penegakan hukum ketenagakerjaan di bidang industri dan perdagangan, Pelatihan dan pendidikan pengawas ketenagakerjaan, dan Peningkatan kapasitas pengawas untuk melakukan inspeksi, serta mekanisme pelaporan yang transparan dan akuntabel.

Pengesahan Konvensi ILO No. 81 melalui UU No. 21 Tahun 2003 memberikan kerangka hukum untuk memperkuat pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk di tingkat daerah. Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus memanfaatkan prinsip-prinsip dalam konvensi ini untuk meningkatkan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba. Hal ini penting karena pengawasan ketenagakerjaan yang kuat akan mendukung kepatuhan perusahaan terhadap standar ketenagakerjaan dan melindungi hak-hak pekerja secara menyeluruh.

Evaluasi terhadap implementasi UU No. 21 Tahun 2003 menunjukkan beberapa poin penting yang harus diperhatikan dalam penyusunan Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Pertama, penguatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan menjadi krusial. Pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba harus memiliki kompetensi teknis yang memadai untuk menginspeksi berbagai sektor industri dan perdagangan. Untuk itu, Raperda perlu mencakup pelatihan berkelanjutan bagi pengawas sesuai dengan standar internasional yang diatur dalam Konvensi ILO No. 81.

Selain itu, frekuensi dan kualitas inspeksi ketenagakerjaan juga perlu diatur secara rinci. Berdasarkan Konvensi ILO No. 81, inspeksi harus dilakukan secara teratur dan sistematis. Raperda bisa menetapkan jadwal inspeksi berkala untuk memastikan setiap perusahaan di Kabupaten Bulukumba diperiksa, terutama sektor- sektor yang berisiko tinggi terhadap pelanggaran ketenagakerjaan. Selanjutnya, mekanisme pelaporan dan tindak lanjut sangat penting dalam menangani pelanggaran ketenagakerjaan. Konvensi ILO No. 81 mengharuskan adanya sistem pelaporan yang transparan serta prosedur tindak lanjut yang efektif. Dalam hal ini, Raperda dapat mencakup ketentuan tentang kewajiban perusahaan untuk melaporkan pelanggaran ketenagakerjaan yang ditemukan dalam inspeksi dan memberikan sanksi kepada perusahaan yang tidak patuh.

Koordinasi antara pemerintah daerah dan pusat juga menjadi salah satu aspek yang perlu diperkuat. Karena pengawasan ketenagakerjaan adalah urusan lintas sektor, Raperda perlu mengatur mekanisme koordinasi yang lebih baik antara pemerintah daerah dan Kementerian Ketenagakerjaan. Dengan demikian, pelaksanaan pengawasan dapat dilakukan secara terintegrasi dan sesuai dengan standar nasional maupun internasional.

Terakhir, pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga harus menjadi perhatian utama dalam penyusunan Raperda. UU No. 21 Tahun 2003 menekankan pentingnya pengawasan ketat terhadap kondisi K3 di tempat kerja. Oleh karena itu, Raperda harus mendukung

terciptanya lingkungan kerja yang aman di Kabupaten Bulukumba, serta memberikan wewenang kepada pengawas ketenagakerjaan untuk menegakkan standar K3 secara tegas.

UU No. 21 Tahun 2003 menetapkan peran dan tugas penting bagi pengawas ketenagakerjaan dalam memastikan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan. Pengawas ini bertanggung jawab atas standar upah, jam kerja, keselamatan kerja, dan perlindungan pekerja dari tindakan sewenang-wenang. Raperda harus memberikan perhatian khusus pada penguatan peran pengawas dan memastikan bahwa mereka dilengkapi dengan sumber daya yang memadai untuk menjalankan tugasnya secara efektif.

Selain itu, sanksi terhadap pelanggaran ketenagakerjaan harus dirumuskan dengan jelas. Konvensi ILO No. 81 mengatur bahwa perusahaan yang melanggar ketentuan ketenagakerjaan harus dikenai sanksi yang tegas. Raperda perlu merumuskan sanksi administratif dan pidana terhadap perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan inspeksi ketenagakerjaan, sehingga dapat mendorong kepatuhan dan menciptakan efek jera di kalangan pengusaha.

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

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan landasan hukum yang penting dalam pengaturan hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh di Indonesia. UU ini mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan yang timbul dalam hubungan industrial, dengan tujuan untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan produktif antara kedua belah pihak.

Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba perlu merujuk pada UU No. 2 Tahun 2004 sebagai panduan untuk mengatur dan memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini penting agar proses penyelesaian perselisihan dapat berjalan secara efisien dan mengurangi konflik yang merugikan baik pekerja maupun pengusaha.

Evaluasi terhadap UU No. 2 Tahun 2004 memberikan beberapa poin penting yang perlu diperhatikan dalam penyusunan Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Pertama, mekanisme penyelesaian perselisihan menjadi hal yang krusial. UU ini mengharuskan penyelesaian perselisihan dimulai dengan musyawarah untuk mufakat *(bipartit).* Oleh karena itu, Raperda perlu menegaskan pentingnya proses ini dan mencakup ketentuan untuk memberikan pelatihan bagi pengusaha dan pekerja dalam keterampilan negosiasi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.

Jika upaya bipartit gagal, UU No. 2 Tahun 2004 memberikan alternatif penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Raperda harus mencakup ketentuan tentang bagaimana proses- proses ini akan dilaksanakan di tingkat daerah, termasuk pengaturan lembaga atau pihak yang dapat bertindak sebagai mediator atau konsiliator. Ini penting agar proses penyelesaian perselisihan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Selanjutnya, UU ini juga mengatur adanya Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan. Raperda dapat menekankan pentingnya kerjasama antara pemerintah daerah dan Pengadilan Hubungan Industrial untuk menyediakan akses yang mudah bagi pekerja dan pengusaha dalam mengajukan tuntutan atau penyelesaian perselisihan. Dengan adanya akses yang lebih baik, diharapkan dapat meningkatkan keadilan dalam penyelesaian sengketa

yang terjadi.

Terakhir, Raperda harus mencakup ketentuan yang jelas tentang jenis-jenis perselisihan yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Setiap jenis perselisihan memerlukan prosedur penyelesaian yang spesifik serta penjelasan mengenai hak-hak pekerja yang dilindungi oleh undang-undang. Dengan demikian, Raperda dapat menjadi panduan yang komprehensif bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan.

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

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) merupakan salah satu regulasi penting yang mengatur perlindungan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. UU ini mengimplementasikan kewajiban negara untuk memastikan bahwa setiap warga negara mendapatkan jaminan sosial yang memadai, termasuk dalam konteks ketenagakerjaan. Dengan diubahnya UU ini terakhir dengan UU Nomor 6 Tahun 2023, semakin mempertegas komitmen pemerintah dalam memberikan perlindungan sosial kepada tenaga kerja.

UU No. 40 Tahun 2004 bertujuan untuk memastikan bahwa setiap peserta Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), termasuk pekerja dan keluarganya, mendapatkan jaminan terpenuhi kebutuhan dasar

hidup yang layak. Beberapa program utama dalam SJSN meliputi Jaminan Kesehatan Nasional, yang menjamin akses pelayanan kesehatan bagi peserta; Jaminan Kecelakaan Kerja, yang memberikan perlindungan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan saat bekerja; Jaminan Kematian, yang menjamin hak ahli waris peserta yang meninggal dunia; Jaminan Hari Tua, yang menyiapkan dana bagi pekerja yang memasuki masa pensiun; Jaminan Pensiun, yang memberikan tunjangan pensiun bagi pekerja yang telah pensiun; serta Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang menyediakan perlindungan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan.

Evaluasi terhadap implementasi UU No. 40 Tahun 2004 menunjukkan beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan dalam penyusunan Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Pertama, keterjangkauan dan kualitas pelayanan harus dijamin, terutama untuk program jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja. Raperda perlu mencakup ketentuan tentang kerjasama dengan penyedia layanan kesehatan serta peningkatan kualitas pelayanan agar seluruh pekerja, termasuk pekerja informal, memiliki akses yang layak. Selain itu, sosialisasi dan pendidikan menjadi sangat penting, karena banyak pekerja yang masih kurang memahami hak dan kewajiban mereka dalam sistem jaminan sosial. Oleh karena itu, Raperda harus memfasilitasi program sosialisasi dan pendidikan tentang SJSN, sehingga pekerja dapat memahami manfaat dari program ini dan cara pendaftarannya.

Selanjutnya, partisipasi pengusaha juga harus diperhatikan. Raperda harus mencakup mekanisme bagi pengusaha untuk berpartisipasi aktif dalam program SJSN, termasuk kewajiban untuk mendaftar pekerja mereka dan membayar iuran jaminan sosial. Hal ini penting untuk memastikan cakupan jaminan sosial yang lebih luas. Selain itu, untuk memastikan program SJSN berjalan dengan baik,

Raperda perlu menetapkan sistem monitoring dan evaluasi yang efektif, agar dapat diketahui sejauh mana program ini memberikan manfaat bagi pekerja.

Relevansi UU No. 40 Tahun 2004 dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan sangat erat, karena menciptakan landasan hukum untuk perlindungan sosial bagi pekerja. Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus mempertimbangkan implementasi jaminan sosial sebagai bagian integral dari perlindungan tenaga kerja. Oleh karena itu, perlu ada sinergi antara kebijakan ketenagakerjaan dan jaminan sosial untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan berkeadilan. Raperda juga harus memberikan perhatian khusus kepada pekerja rentan, seperti pekerja informal dan migran, agar mereka juga mendapatkan akses terhadap jaminan sosial yang layak.

9. **Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana tela diubah terakhir dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801)**

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan bertujuan untuk memberikan pedoman dalam proses pembentukan peraturan perundang- undangan di Indonesia. UU ini menetapkan asas, jenis, hierarki, dan tata cara dalam penyusunan peraturan yang menjadi landasan bagi pembuatan peraturan di berbagai sektor, termasuk ketenagakerjaan.

UU No. 12 Tahun 2011 mengatur beberapa asas yang harus

diperhatikan dalam pembentukan peraturan perundang- undangan, yaitu pengayoman, kemanusiaan, kebangsaan, kekeluargaan, kenusantaraan, Bhinneka Tunggal Ika, keadilan, kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan, serta ketertiban dan kepastian hukum. Asas pengayoman bertujuan untuk melindungi dan mengutamakan kepentingan masyarakat, sedangkan asas kemanusiaan mengedepankan penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia. Selain itu, asas kebangsaan mengharuskan perhatian terhadap kepentingan bangsa dan negara, diikuti dengan asas kekeluargaan yang mendorong kerjasama dan solidaritas di antara masyarakat. Asas kenusantaraan menekankan pentingnya memperhatikan keragaman budaya dan daerah, sedangkan Bhinneka Tunggal Ika mengajarkan untuk menghargai perbedaan sambil tetap menjaga kesatuan. Asas keadilan menjamin hak yang sama bagi seluruh masyarakat, sedangkan kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan memastikan perlakuan yang adil bagi semua warga negara. Akhirnya, asas ketertiban dan kepastian hukum bertujuan untuk menciptakan ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat.

UU No. 12 Tahun 2011 juga menetapkan tata urutan peraturan perundang-undangan di Indonesia yang mencakup Undang-Undang Dasar 1945, Ketetapan Majelis MPR, Undang- Undang, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, dan Peraturan Daerah. Dalam konteks penyelenggaraan ketenagakerjaan, Raperda harus mempertimbangkan hierarki ini agar semua peraturan yang dihasilkan sesuai dan tidak bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi.

Proses penyusunan peraturan perundang-undangan menurut UU No. 12 Tahun 2011 meliputi beberapa langkah penting. Pertama, perencanaan, yang melibatkan identifikasi kebutuhan dan isu-isu ketenagakerjaan yang perlu diatur. Kedua, penyusunan draft Raperda yang mempertimbangkan asas-asas pembentukan peraturan. Ketiga,

pembahasan yang dilakukan melalui konsultasi publik dan melibatkan berbagai pihak terkait untuk mendapatkan masukan dan saran. Terakhir, pengesahan Raperda oleh lembaga legislatif setempat.

Evaluasi terhadap pelaksanaan UU No. 12 Tahun 2011 menunjukkan beberapa poin penting untuk penyusunan Raperda tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan. Pertama, pentingnya partisipasi publik dalam proses penyusunan Raperda yang harus melibatkan pemangku kepentingan seperti pekerja, pengusaha, dan masyarakat untuk memastikan raperda dapat memenuhi kebutuhan dan harapan semua pihak. Kedua, Raperda harus selaras dengan kebijakan nasional terkait ketenagakerjaan, serta memperhatikan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi untuk menghindari konflik dan memastikan kepastian hukum. Ketiga, fokus pada implementasi dan penegakan hukum harus menjadi perhatian, sehingga Raperda tidak hanya memuat norma- norma hukum, tetapi juga memperhatikan mekanisme implementasi yang efektif.

Secara keseluruhan, UU No. 12 Tahun 2011 sangat relevan untuk penyelenggaraan ketenagakerjaan karena memberikan kerangka hukum yang jelas untuk pembuatan dan pelaksanaan peraturan yang mendukung perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Dalam penyusunan Raperda, penting untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip keadilan, perlindungan hak pekerja, dan kepastian hukum dalam setiap aspek peraturan yang dirumuskan.

10. **Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun**

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

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) bertujuan untuk mewujudkan sistem jaminan sosial nasional yang terintegrasi dan berkelanjutan. BPJS merupakan badan hukum publik yang bertugas menyelenggarakan program jaminan sosial, dengan fokus utama untuk memberikan perlindungan sosial kepada seluruh rakyat Indonesia, terutama dalam bidang kesehatan dan ketenagakerjaan.

Program Jaminan Sosial yang diselenggarakan oleh BPJS meliputi beberapa program yang penting untuk memastikan kesejahteraan peserta. Salah satu program utama adalah Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), yang dikelola oleh BPJS Kesehatan dan bertujuan memberikan akses layanan kesehatan yang layak bagi seluruh peserta. Selain itu, terdapat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang memberikan perlindungan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan saat menjalankan tugasnya. Program lainnya adalah Jaminan Kematian (JKm), yang memberikan santunan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia. Jaminan Hari Tua (JHT) juga disediakan untuk menyediakan dana bagi peserta ketika memasuki masa pensiun. Selanjutnya, Jaminan Pensiun (JP) memberikan manfaat pensiun kepada peserta yang telah memenuhi syarat. Terakhir, Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) memberikan dukungan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan, sehingga program-program ini secara keseluruhan berkontribusi pada perlindungan sosial bagi masyarakat.

Dalam penyusunan raperda tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan, penting untuk mempertimbangkan beberapa aspek

krusial. Pertama, keterpaduan program menjadi hal yang utama, di mana raperda harus mencakup integrasi antara berbagai program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS. Hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan yang komprehensif bagi pekerja. Selain itu, partisipasi aktif sangat diperlukan, sehingga raperda perlu mendorong keterlibatan pekerja dan pengusaha dalam program jaminan sosial. Sinergi antara pemerintah, BPJS, dan sektor swasta juga harus diupayakan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja secara keseluruhan. Terakhir, perhatian khusus harus diberikan kepada pekerja rentan, termasuk mereka yang bekerja di sektor informal, agar mereka mendapatkan akses yang setara terhadap jaminan sosial. Dengan mempertimbangkan ketiga aspek ini, raperda diharapkan dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi seluruh pekerja.

11. **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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang- Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);**

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah bertujuan untuk memberikan landasan hukum yang jelas mengenai pelaksanaan pemerintahan daerah di Indonesia. UU ini menggantikan UU No. 32 Tahun 2004 dan menjadi dasar bagi pembentukan, pengelolaan, dan pengaturan urusan pemerintahan di tingkat daerah. Dengan adanya UU ini, diharapkan daerah dapat melaksanakan otonomi dan meningkatkan pelayanan kepada

masyarakat, termasuk dalam aspek ketenagakerjaan.

Prinsip-prinsip Otonomi Daerah yang diatur dalam UU No. 23 Tahun 2014 menekankan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan serta kepentingan masyarakat setempat. Prinsip-prinsip ini mencakup desentralisasi, yang memberikan kewenangan kepada daerah untuk mengatur urusan pemerintahannya sendiri; akuntabilitas, di mana pemerintah daerah harus mempertanggungjawabkan pengelolaan anggaran dan kebijakan kepada masyarakat; serta partisipasi, yang mendorong keterlibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan di tingkat daerah.

Kewenangan Daerah dalam Pengaturan Ketenagakerjaan diatur dalam UU ini, memberikan tanggung jawab kepada pemerintah daerah Kabupaten/Kota untuk mengatur ketenagakerjaan. Kewenangan tersebut mencakup berbagai bidang, seperti pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, di mana pemerintah daerah bertanggung jawab atas pelaksanaan pelatihan, pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta, serta perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja.

Dalam Bidang Penempatan Tenaga Kerja, pemerintah daerah memiliki tanggung jawab atas pelayanan antar kerja, penerbitan izin LPTKS, pengelolaan informasi pasar kerja, perlindungan TKI di luar negeri, dan penerbitan perpanjangan IMTA. Selain itu, dalam Hubungan Industri, pemerintah daerah bertugas mengesahkan peraturan perusahaan, mendaftarkan perjanjian kerja bersama, serta mencegah dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di tingkat daerah. Dengan demikian, UU No. 23 Tahun 2014 memberikan landasan bagi pemerintah daerah untuk menjalankan kewenangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan secara efektif.

12. **Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016**

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

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas bertujuan untuk menjamin pengakuan, penghormatan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. UU ini mencerminkan komitmen negara untuk memberikan kesamaan hak dan kesempatan bagi penyandang disabilitas, sesuai dengan prinsip hak asasi manusia.

Pengakuan hak penyandang disabilitas diatur dalam undang-undang ini, yang menegaskan bahwa mereka memiliki kedudukan hukum dan hak asasi manusia yang sama dengan warga negara lainnya. Beberapa hal penting yang diatur mencakup kesamaan kesempatan, di mana penyandang disabilitas berhak mendapatkan kesempatan yang sama dalam berbagai bidang, termasuk pekerjaan. Selain itu, penghormatan dan perlindungan menjadi tanggung jawab pemerintah untuk melindungi hak-hak penyandang disabilitas serta memastikan penghormatan terhadap integritas mereka. Aksesibilitas dan akomodasi juga menjadi kewajiban pemerintah dan penyedia layanan dalam menyediakan fasilitas yang layak bagi penyandang disabilitas.

Pasal 11 dari undang-undang ini menegaskan hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi. Mereka berhak memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi, di mana penyandang disabilitas harus diberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dari pemerintah, pemerintah daerah, maupun sektor swasta. Selain itu, mereka juga berhak menerima upah yang setara dengan tenaga kerja non-disabilitas jika jenis pekerjaan dan tanggung jawabnya sama.

Dalam penyusunan raperda tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan, penting untuk memperhatikan beberapa aspek. Pertama, penyediaan kesempatan kerja harus menjadi fokus, di mana

raperda harus mencakup kebijakan untuk mendorong perusahaan menyediakan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, termasuk insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan mereka. Kedua, pendidikan dan pelatihan perlu dicakup dalam raperda untuk membantu penyandang disabilitas meningkatkan keterampilan mereka agar lebih kompetitif di pasar kerja. Terakhir, sosialisasi dan edukasi tentang hak-hak penyandang disabilitas serta pentingnya inklusi dalam dunia kerja harus dimuat dalam raperda untuk meningkatkan kesadaran masyarakat dan pengusaha.

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

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dihadirkan untuk melindungi dan memberikan hak kepada pekerja migran, baik yang bekerja di bawah pemberi kerja berbadan hukum maupun perseorangan. Dengan meningkatnya jumlah pekerja migran dari Indonesia, undang-undang ini bertujuan untuk memastikan bahwa mereka mendapatkan perlindungan yang memadai baik dari segi hukum, sosial, dan ekonomi, mulai dari proses penempatan, selama bekerja, hingga kepulangan.

Dalam penyusunan naskah akademik Raperda tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan, terdapat beberapa hal penting yang

perlu dipertimbangkan sesuai dengan UU No. 18 Tahun 2017. Pertama, perlindungan pekerja migran harus menjadi fokus utama, di mana Raperda harus menekankan pentingnya pengaturan mekanisme penempatan yang aman dan terjamin, serta proses pelatihan yang memadai sebelum keberangkatan. Kedua, pendidikan dan pelatihan juga harus diintegrasikan dengan baik, sehingga calon pekerja migran dapat dipersiapkan dengan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai untuk menghadapi tantangan di luar negeri.

Selain itu, Raperda perlu memastikan adanya ketentuan yang jelas mengenai jaminan sosial bagi pekerja migran sebagai bentuk perlindungan dalam menghadapi risiko yang mungkin terjadi selama bekerja. Program sosialisasi dan edukasi juga perlu dimasukkan dalam Raperda untuk meningkatkan pemahaman pekerja migran dan keluarganya mengenai hak-hak yang mereka miliki, sehingga mereka lebih sadar akan perlindungan yang tersedia bagi mereka. Terakhir, pembuatan basis data yang akurat dan terintegrasi tentang pekerja migran sangat penting untuk memudahkan pemantauan dan pelindungan mereka. Dengan memperhatikan semua aspek ini, Raperda dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan bagi pekerja migran.

14. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja;

Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja ditetapkan untuk menyediakan kerangka kerja yang sistematis dalam melaksanakan program latihan kerja bagi tenaga kerja di Indonesia. Latihan kerja bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan etos kerja tenaga kerja sesuai dengan perkembangan pasar kerja dan kebutuhan industri.

Pasal 10 mengatur tentang sumber pembiayaan untuk penyelenggaraan latihan kerja, yang bisa berasal dari pemerintah, swasta, peserta latihan, atau sumber lain. Dalam hal ini, penting untuk menekankan tanggung jawab bersama dalam pembiayaan latihan kerja, baik dari pemerintah, perusahaan, maupun masyarakat.

Dalam menyusun naskah akademik Raperda tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan, perlu mempertimbangkan hasil evaluasi dari PP No. 71 Tahun 1991. Pertama, penguatan sosialisasi menjadi aspek yang krusial, di mana Raperda harus mencakup mekanisme yang efektif untuk meningkatkan sosialisasi mengenai program latihan kerja. Hal ini bertujuan agar lebih banyak tenaga kerja yang memahami dan berpartisipasi dalam program tersebut. Selain itu, dukungan sumber daya juga perlu diatur dengan menetapkan anggaran yang jelas dan memadai untuk penyelenggaraan latihan kerja, serta menciptakan fasilitas pelatihan yang berkualitas.

Peningkatan kualitas pelatihan perlu diperhatikan dalam Raperda, termasuk penetapan standar kualitas pelatihan yang jelas dan mekanisme evaluasi berkala untuk memastikan bahwa program latihan sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar. Selain itu, kolaborasi dengan sektor swasta sangat dianjurkan, di mana pemerintah mendorong kerjasama dengan perusahaan swasta dalam penyelenggaraan program latihan kerja agar pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan industri. Terakhir, diversifikasi sumber pembiayaan juga perlu dipertimbangkan, dengan menyediakan kerangka untuk mendorong diversifikasi sumber pembiayaan, termasuk hibah dari lembaga luar negeri dan sektor swasta, sehingga program latihan kerja dapat lebih berkelanjutan.

15. **Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67);**

Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (SPKN) ditetapkan untuk memberikan kerangka kerja yang sistematis dan terintegrasi dalam pelatihan kerja di Indonesia. PP ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja, produktivitas, serta disiplin dan etos kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Pasal 12 mengatur bahwa pelatihan kerja harus diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja, baik pemerintah maupun swasta, yang telah memiliki izin dari instansi terkait di tingkat Kabupaten/Kota. Lembaga pelatihan kerja dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi pelatihan kerja setelah menjalani proses akreditasi.

Dalam menyusun naskah akademik Raperda, terdapat beberapa poin penting yang perlu diperhatikan untuk memastikan keberhasilan pelaksanaan program pelatihan kerja. Pertama, Raperda perlu mengatur standar akreditasi yang lebih ketat untuk lembaga pelatihan kerja, sehingga kualitas pelatihan yang diberikan dapat terjamin. Selanjutnya, pengawasan dan sanksi juga harus menjadi bagian dari Raperda, di mana penegakan hukum yang lebih kuat terhadap lembaga pelatihan yang tidak terakreditasi perlu diatur, termasuk sanksi bagi lembaga yang melanggar ketentuan yang berlaku.

Selain itu, Raperda harus mencakup program sosialisasi yang efektif untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi. Kerjasama dengan sektor swasta juga sangat penting, di mana Raperda mendorong kolaborasi antara lembaga pelatihan dan sektor swasta untuk menciptakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Terakhir, pemerintah daerah perlu diberikan peran yang lebih besar dalam memfasilitasi pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi kompetensi, termasuk dalam menyediakan anggaran dan sumber daya.

16. **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);**

Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 mengatur tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan serta penyusunan dan pelaksanaan perencanaan tenaga kerja. Regulasi ini bertujuan untuk mendukung optimalisasi penggunaan tenaga kerja di Indonesia, sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam konteks penyelenggaraan ketenagakerjaan, perencanaan tenaga kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja instansi atau perusahaan.

Dalam menyusun naskah akademik Raperda, terdapat beberapa poin penting yang perlu diperhatikan untuk memastikan efektivitas dan keberhasilan implementasi perencanaan ketenagakerjaan. Pertama, penguatan data dan informasi harus menjadi prioritas, dengan Raperda mengatur kewajiban bagi instansi terkait untuk mengumpulkan dan menyebarluaskan data ketenagakerjaan secara rutin. Hal ini termasuk pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan yang terpadu untuk mempermudah akses dan analisis data.

Kedua, koordinasi lintas sektor sangat penting untuk meningkatkan efektivitas pengumpulan dan analisis data ketenagakerjaan. Raperda perlu mencakup ketentuan mengenai mekanisme koordinasi dan kolaborasi antar instansi pemerintah agar data yang diperoleh lebih akurat dan relevan. Selanjutnya, program pelatihan dan sosialisasi harus dikembangkan untuk meningkatkan pemahaman pegawai di instansi terkait tentang perencanaan tenaga kerja. Ini penting agar rencana yang disusun dapat memenuhi kebutuhan dan diimplementasikan dengan baik. Terakhir, penyusunan mekanisme evaluasi dan monitoring pelaksanaan perencanaan tenaga kerja juga

harus menjadi bagian dari Raperda. Ini mencakup penetapan indikator keberhasilan dan pelaporan berkala untuk memastikan bahwa rencana yang dibuat efektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan memperhatikan semua poin ini, Raperda diharapkan dapat mendukung pengelolaan ketenagakerjaan yang lebih terencana dan efisien.

17. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75);

Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 ditetapkan untuk mengimplementasikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan tujuan untuk menciptakan dan mengembangkan lapangan pekerjaan baru, serta menangani masalah pengangguran yang menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat.

Dalam evaluasi hasil dari kebijakan yang diterapkan, terdapat beberapa keberhasilan dan kendala yang perlu dicermati. Keberhasilan utama dari Peraturan Pemerintah (PP) ini adalah terciptanya kerangka kerja yang mendukung penciptaan lapangan kerja baru di sektor formal maupun informal. Kemudahan dalam investasi dan dukungan bagi kewirausahaan di luar hubungan kerja terbukti efektif dalam meningkatkan kesempatan kerja. Pelaksanaan program-program kewirausahaan dan penerapan teknologi tepat guna juga menunjukkan peningkatan signifikan dalam penciptaan lapangan pekerjaan mandiri.

Namun, masih terdapat kendala yang dihadapi dalam implementasi kebijakan ini, terutama di tingkat daerah. Tantangan tersebut mencakup kurangnya koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah, yang dapat menghambat efektivitas pelaksanaan kebijakan. Selain itu, keterlibatan sektor swasta dalam menciptakan lapangan kerja belum optimal, sering kali disebabkan oleh kendala administratif dan

regulasi yang kompleks. Keterbatasan pendanaan dan sumber daya untuk mendukung program perluasan kesempatan kerja juga menjadi hambatan yang signifikan.

Sebagai langkah rekomendasi untuk penyusunan Raperda Ketenagakerjaan, perlu dilakukan peningkatan koordinasi antara pemerintah pusat, daerah, dan sektor swasta agar pelaksanaan kebijakan lebih efektif dan integratif. Selain itu, penting untuk menyediakan fasilitas dan dukungan tambahan bagi kewirausahaan, termasuk pelatihan keterampilan dan akses ke permodalan. Meningkatkan mekanisme evaluasi dan monitoring juga krusial untuk menilai efektivitas program perluasan kesempatan kerja serta membuat penyesuaian yang diperlukan. Terakhir, partisipasi masyarakat dan lembaga swadaya masyarakat harus dilibatkan secara aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan program perluasan kesempatan kerja untuk memastikan program tersebut sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

18. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45);

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan yang penting, termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya, waktu kerja, waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam PP ini, beberapa poin krusial yang diatur meliputi ketentuan mengenai PKWT, yang mencakup jangka waktu dan jenis pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT serta mekanisme perpanjangan kontrak. Selain itu, PP ini juga mengatur pemberian kompensasi bagi pekerja yang dipekerjakan dengan PKWT, sehingga hak-hak mereka terlindungi. Dalam konteks

alih daya, PP ini menjamin hak-hak pekerja serta menetapkan perizinan usaha yang sesuai. Terkait waktu kerja dan istirahat, PP ini menentukan ketentuan mengenai waktu kerja lembur, upah kerja lembur, serta perusahaan yang berhak menerapkan istirahat panjang. Selanjutnya, untuk pemutusan hubungan kerja, PP ini mengatur tata cara PHK dan memberikan ketentuan mengenai pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak bagi pekerja.

Dalam rangka penyusunan naskah akademik Raperda yang berhubungan dengan PP ini, terdapat beberapa rekomendasi yang perlu diperhatikan. Pertama, penguatan infrastruktur pengawasan sangat penting, sehingga Raperda harus memasukkan mekanisme pengawasan yang lebih ketat untuk memastikan kepatuhan terhadap PP ini, termasuk penegakan sanksi bagi pengusaha yang melanggar ketentuan. Kedua, pendidikan dan sosialisasi mengenai hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja di bawah PP ini sangat diperlukan untuk meningkatkan pemahaman serta kepatuhan terhadap aturan yang ada. Terakhir, Raperda juga dapat mendorong fasilitasi dialog sosial antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah, sehingga kebijakan yang dihasilkan menjadi inklusif dan dapat diterima oleh semua pihak terkait.

19. **Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46) diubah oleh Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 146);**

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mengatur berbagai aspek penting terkait pengupahan di Indonesia. Regulasi ini menyediakan kerangka dasar bagi pengupahan, termasuk

penetapan upah minimum, komponen upah, dan mekanisme penetapan. Dalam hal ini, PP ini menetapkan upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK) yang ditentukan berdasarkan survei kebutuhan hidup layak. Selain itu, PP ini juga mengatur ketentuan mengenai upah lembur serta komponen lain yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja.

Selanjutnya, Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 melakukan perubahan pada beberapa ketentuan dalam PP 36/2021. Perubahan ini mencakup penyesuaian komponen upah yang dapat diberikan kepada pekerja, serta menyesuaikan dengan perkembangan ekonomi dan kebutuhan hidup. Mekanisme penetapan UMP dan UMK juga diperbarui agar lebih responsif terhadap kondisi ekonomi daerah. Selain itu, pengaturan mengenai upah kerja lembur disederhanakan untuk memudahkan perhitungan serta penyesuaian dengan regulasi terkait waktu kerja dan istirahat.

Dalam konteks penyusunan naskah akademik Raperda, terdapat beberapa rekomendasi yang perlu diperhatikan. Pertama, Raperda harus mengadopsi prinsip-prinsip dari PP 51/2023, termasuk mekanisme penetapan upah yang transparan dan partisipatif, serta penegakan sanksi bagi pengusaha yang melanggar ketentuan. Kedua, penting untuk memasukkan program sosialisasi bagi pengusaha dan pekerja mengenai hak dan kewajiban mereka di bawah peraturan baru ini, termasuk cara pelaporannya jika terjadi pelanggaran. Ketiga, Raperda perlu mencakup mekanisme pemantauan dan evaluasi yang jelas untuk memastikan kepatuhan terhadap ketentuan pengupahan, serta melakukan penyesuaian berdasarkan umpan balik dari stakeholders. Terakhir, dialog sosial antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja perlu difasilitasi untuk menciptakan kebijakan yang lebih inklusif dan dapat diterima oleh semua pihak.

20. **Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47);**

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). PP ini menetapkan bahwa semua pekerja/buruh yang terkena PHK berhak menjadi peserta JKP, dengan iuran sebesar 0,46% dari upah bulanan yang dibayarkan oleh perusahaan kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Manfaat yang ditawarkan oleh program ini mencakup uang tunai sebagai pengganti pendapatan, akses informasi pasar kerja untuk mencari pekerjaan baru, dan pelatihan kerja guna meningkatkan keterampilan serta daya saing. Meskipun implementasi PP ini menunjukkan peningkatan jumlah peserta, masih terdapat tantangan dalam hal akses dan pemahaman mengenai manfaat yang diberikan. Banyak pekerja yang tidak sepenuhnya memahami hak-hak mereka dalam program ini, dan beberapa perusahaan belum memenuhi kewajiban iuran, sehingga diperlukan pengawasan yang lebih ketat.

Disarankan agar naskah akademik Raperda yang disusun mengadopsi ketentuan dari PP 37/2021 dengan menekankan hak dan kewajiban semua pihak, serta menyertakan program sosialisasi untuk meningkatkan pemahaman tentang JKP. Selain itu, perlu ada mekanisme pemantauan dan evaluasi yang sistematis untuk memastikan efektivitas program ini, serta dukungan dalam memfasilitasi akses pelatihan bagi pekerja agar mereka dapat beradaptasi dengan kebutuhan industri lokal.

BAB IV

LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, YURIDIS

Pemikiran akan landasan filosofis, sosiologis dan yuridis merupakan aktualisasi dari teori Keberlakun Hukum *(Gelding Theory)*. Teori ini didasari pada pemahaman bahwa perundang-undangan yang baik harus memenuhi beberapa persyaratan yaitu syarat filosofis, sosiologis dan yuridis. Implementasi dari teori keberlakuan hukum ini, telah menjadi bagian dari salah satu asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik, yang diatur dalam Pasal 5 huruf d Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik, yaitu asas dapat dilaksanakan.

Lebih lanjut beberapa asas lainnya yang diatur di dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan wajib mendasarkan pada:

1) Kejelasan tujuan;
2) Kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat;
3) Kesesuaian antara jenis,hirarkhi dan materi muatan;
4) Dapat dilaksanakan;
5) Kedayagunaan dan kehasilgunaan;
6) Kejelasan rumusan;
7) Keterbukaan;

Disamping asas-asas tersebut dalam Pasal 5, asas lainnya yang juga harus terkandung pada peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur

dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan adalah :

1) Pengayoman;
2) Kemanusiaan;
3) Kebangsaan;
4) Kekeluargaan;
5) Kenusantaraan;
6) Bhineka Tunggal Ika;
7) Keadilan;
8) Kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan;
9) Ketertiban dan Kepastian hukum dan/atau;
10) Keseimbangan,Keserasian dan keselarasan.

Untuk mewujudkan materi muatan peraturan perundangan di atas diperlukan dasar untuk menjadi pijakan tentang dibentuknya sebuah peraturan perundangan. Asas-asas peraturan perundangan di atas memberikan pemahaman bahwa setiap Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus memperhitungkan efektivitas Peraturan Perundang-undangan tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofis, sosiologis, maupun yuridis.

A. Landasan Filosofis

Landasan filosofis merupakan dasar yang mencerminkan pandangan hidup, nilai-nilai, dan cita-cita hukum yang menjadi pedoman dalam

perumusan peraturan. Raperda Kabupaten Bulukumba tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila sebagai dasar negara, terutama sila ke-2 tentang Kemanusiaan yang Adil dan Beradab serta sila ke-5 tentang Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia. Nilai-nilai ini memastikan bahwa setiap kebijakan yang diambil harus menjunjung tinggi martabat manusia dan keadilan bagi seluruh lapisan masyarakat, termasuk dalam sektor ketenagakerjaan. Selain itu, Pembukaan UUD 1945 mengandung cita-cita luhur bangsa Indonesia untuk memajukan kesejahteraan umum dan melindungi segenap tumpah darah Indonesia. Hal ini menjadi landasan bagi pemerintah daerah Kabupaten Bulukumba dalam merumuskan peraturan yang tidak hanya mematuhi prinsip-prinsip hukum nasional, tetapi juga mempertimbangkan kebutuhan lokal masyarakat, khususnya terkait dengan tenaga kerja.

Peraturan ini bertujuan untuk mewujudkan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan, sejalan dengan sila ke-5 Pancasila. Keadilan sosial dalam konteks ketenagakerjaan berarti memastikan bahwa setiap orang, tanpa terkecuali, memiliki akses yang setara terhadap kesempatan kerja, pelatihan, dan perlindungan tenaga kerja. Tidak boleh ada diskriminasi dalam mendapatkan pekerjaan, serta semua pekerja berhak atas perlindungan hukum yang adil dan jaminan kesejahteraan di tempat kerja. Pemerintah Kabupaten Bulukumba , melalui peraturan ini, bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, aman, dan adil, di mana hak-hak tenaga kerja dihormati dan dilindungi, serta memberikan kontribusi nyata bagi kesejahteraan masyarakat luas.

Prinsip kemanusiaan menjadi landasan penting dalam pengaturan ketenagakerjaan. Setiap pekerja dipandang sebagai individu yang memiliki hak asasi manusia yang harus dihormati dan dilindungi. Nilai-nilai kemanusiaan ini menekankan pada perlunya memperlakukan tenaga kerja secara adil, tanpa memandang latar belakang sosial, budaya, atau ekonomi mereka. Dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan, pemerintah Kabupaten

Bulukumba berkomitmen untuk mengedepankan prinsip kemanusiaan dengan menjamin hak-hak dasar tenaga kerja, termasuk hak untuk mendapatkan kondisi kerja yang layak, upah yang adil, dan jaminan kesehatan serta keselamatan kerja. Selain itu, peraturan ini juga mendorong penghormatan terhadap martabat tenaga kerja dan menolak segala bentuk eksploitasi, diskriminasi, atau perlakuan yang tidak manusiawi di tempat kerja.

Melalui landasan filosofis ini, Ranperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba diharapkan mampu menciptakan peraturan yang tidak hanya responsif terhadap kebutuhan masyarakat, tetapi juga berakar kuat pada nilai-nilai luhur yang dianut bangsa Indonesia. Peraturan ini berfungsi sebagai sarana untuk menjamin kesejahteraan tenaga kerja dan memastikan bahwa setiap kebijakan yang diambil selalu mempertimbangkan keadilan, kemanusiaan, dan kesejahteraan sosial.

B. Landasan Sosiologis

Landasan sosiologis merupakan dasar pemikiran yang berkaitan dengan realitas sosial masyarakat serta kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari. Kebutuhan masyarakat merupakan aspek utama yang menjadi dasar penyusunan Raperda tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba. Masyarakat, khususnya para pencari kerja dan pekerja, memiliki beragam kebutuhan dalam bidang ketenagakerjaan. Mereka membutuhkan akses yang lebih baik terhadap pelatihan keterampilan untuk meningkatkan kompetensi agar sesuai dengan kebutuhan industri. Selain itu, banyak pencari kerja yang memerlukan penempatan kerja yang tepat, di mana kemampuan mereka bisa dimanfaatkan secara optimal. Perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja juga menjadi kebutuhan yang mendesak, seperti jaminan sosial, keselamatan kerja, dan upah yang layak. Raperda ini dirancang untuk memberikan solusi konkret bagi permasalahan ini, sehingga masyarakat

Bulukumba dapat merasakan manfaat nyata dalam bidang ketenagakerjaan, baik dari segi kualitas pekerjaan maupun perlindungan yang mereka dapatkan sebagai pekerja.

Penyusunan Raperda ini tidak hanya didasarkan pada kebutuhan yang terungkap melalui aspirasi masyarakat, tetapi juga berdasarkan fakta empiris yang dihasilkan dari kajian dan penelitian terkait kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba. Data dan statistik menunjukkan bahwa terdapat beberapa permasalahan penting yang perlu segera diatasi, seperti tingginya angka pengangguran, terutama di kalangan anak muda dan lulusan baru. Di sisi lain, banyak sektor industri di Kabupaten Bulukumba yang justru mengalami kekurangan tenaga kerja terampil, yang menunjukkan adanya kesenjangan antara kualifikasi tenaga kerja dengan kebutuhan industri. Melalui analisis empiris ini, Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dirancang untuk menjembatani kesenjangan tersebut, baik melalui peningkatan program pelatihan keterampilan, penguatan sistem informasi pasar kerja, maupun kolaborasi antara pemerintah dan sektor swasta untuk menciptakan lebih banyak lapangan kerja.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan yang efektif membutuhkan keterlibatan aktif dari berbagai pihak, atau yang dikenal sebagai stakeholder. Dalam hal ini, stakeholder mencakup pemerintah daerah, dunia usaha, lembaga pendidikan, serta masyarakat itu sendiri. Raperda ini menekankan pentingnya kerja sama antara pemerintah Kabupaten Bulukumba dengan sektor swasta dalam menciptakan lebih banyak peluang kerja. Selain itu, lembaga pendidikan juga memainkan peran kunci dalam menyediakan program pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri, sehingga lulusan yang dihasilkan siap bersaing di pasar kerja. Keterlibatan stakeholder lainnya, seperti serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil, juga penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi dan dijalankan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Melalui kolaborasi ini, diharapkan akan tercipta ekosistem

ketenagakerjaan yang lebih sehat, di mana setiap pihak berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja dan masyarakat secara keseluruhan.

Dinamika sosial dan ekonomi yang terus berubah menuntut adanya kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan tersebut. Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba dirancang agar fleksibel dan mampu menyesuaikan dengan perkembangan zaman, baik dalam hal kemajuan teknologi, perubahan pola kerja, maupun tren ekonomi global yang berdampak langsung pada pasar kerja. Misalnya, di era digital saat ini, teknologi telah mengubah banyak aspek pekerjaan, di mana beberapa pekerjaan tradisional mungkin tergantikan oleh otomatisasi, sementara muncul kebutuhan untuk tenaga kerja dengan keterampilan di bidang teknologi informasi dan digital. Perubahan ini memerlukan respons yang cepat dalam bentuk regulasi yang mendukung re-skilling dan up-skilling tenaga kerja agar mereka tetap relevan di dunia kerja yang terus berkembang. Selain itu, regulasi juga harus mampu beradaptasi dengan perubahan ekonomi lokal, seperti adanya peningkatan sektor pariwisata atau pengembangan industri baru di Kabupaten Bulukumba, yang dapat membuka peluang kerja baru.

Melalui landasan sosiologis ini, Raperda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba diharapkan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat, merespons kondisi sosial dan ekonomi yang terus berubah, melibatkan stakeholder secara aktif, dan mengatasi permasalahan ketenagakerjaan berdasarkan data empiris yang ada. Dengan demikian, regulasi ini dapat menjadi solusi yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah yang berkelanjutan.

C. Landasan Yuridis

Raperda ini disusun sebagai respons terhadap berbagai permasalahan hukum yang dihadapi dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan saat ini.

Salah satu isu utama adalah relevansi peraturan yang ada, seperti Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba Nomor 1 Tahun 2013. Dengan semakin dinamisnya dunia kerja dan kebutuhan masyarakat, sejumlah ketentuan dalam peraturan tersebut sudah tidak mencukupi. Oleh karena itu, pembaruan diperlukan untuk memastikan bahwa regulasi ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba dapat menjawab tantangan dan kebutuhan yang terus berkembang. Raperda ini akan merumuskan ketentuan yang lebih relevan dan efektif, serta mengintegrasikan perspektif yang lebih luas dalam pengaturan ketenagakerjaan.

Agar Raperda ini dapat diimplementasikan secara efektif, penting untuk melakukan harmonisasi dengan peraturan yang lebih tinggi. Harmonisasi ini bertujuan untuk mencegah terjadinya tumpang tindih atau konflik antara peraturan daerah Kabupaten Bulukumba dengan peraturan yang berlaku di tingkat provinsi maupun nasional. Dengan menciptakan konsistensi dan keselarasan antara berbagai regulasi, Raperda ini berupaya membangun sistem hukum yang koheren dan terpadu, sehingga dapat memperlancar implementasi kebijakan ketenagakerjaan dan memberikan kejelasan bagi semua pihak yang terlibat.

Salah satu fokus utama dari Raperda ini adalah untuk meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja di Kabupaten Bulukumba. Dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang lebih baik dan harmonis, Raperda ini akan mengatur dengan jelas hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha. Penekanan pada perlindungan hak-hak tenaga kerja mencerminkan komitmen untuk mengedepankan asas keadilan dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan. Dengan demikian, para pekerja akan merasa lebih terlindungi dan diakui hak-haknya, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan stabilitas di tempat kerja.

Landasan yuridis Raperda ini juga berfungsi untuk memberikan kepastian hukum dalam penegakan aturan yang ada. Kepastian hukum merupakan hal yang penting agar setiap ketentuan yang tercantum dalam

Raperda dapat ditegakkan secara konsisten. Dalam hal ini, pengawasan terhadap pelaksanaan ketenagakerjaan akan menjadi lebih terjamin, termasuk sanksi bagi pihak-pihak yang melanggar ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya kepastian ini, diharapkan pelaksanaan aturan akan lebih efektif, sehingga dapat mencegah terjadinya pelanggaran yang merugikan tenaga kerja maupun pengusaha. Hal ini akan menciptakan iklim ketenagakerjaan yang lebih kondusif dan aman bagi semua pihak.

Dengan landasan yuridis yang kuat, Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba diharapkan dapat menjadi solusi bagi permasalahan hukum yang ada, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, serta menciptakan kepastian dan keadilan hukum bagi masyarakat. Regulasi ini tidak hanya akan memperbaiki kondisi ketenagakerjaan saat ini, tetapi juga akan menjadi pedoman bagi pengembangan ketenagakerjaan yang lebih baik di masa depan.

BAB V

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

A. Jangkauan dan Arah Pengaturan

Sasaran yang akan diwujudkan melalui Raperda ini mencakup berbagai aspek penting terkait ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba, antara lain:

1. Peningkatan Kompetensi dan Kualitas Tenaga Kerja

Raperda ini bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan memiliki daya saing tinggi. Melalui kebijakan yang terintegrasi, diharapkan akan ada program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri. Hal ini penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja di Kabupaten Bulukumba siap menghadapi tantangan pasar kerja yang semakin kompetitif.

2. Perluasan Akses Kesempatan Kerja

Dalam rangka mendukung pembangunan daerah dan nasional, Raperda ini diharapkan dapat menciptakan lebih banyak lapangan kerja yang sesuai dengan tuntutan pembangunan serta membuka peluang bagi masyarakat untuk berpartisipasi aktif dalam dunia kerja. Dengan memperluas akses terhadap informasi lowongan pekerjaan serta mendorong investasi di sektor-sektor yang padat karya, diharapkan dapat mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan partisipasi angkatan kerja.

3. **Perlindungan Tenaga Kerja**

Peraturan ini juga berfokus pada perlindungan hak-hak tenaga kerja, termasuk upah yang layak, jam kerja yang adil, dan kondisi kerja yang aman. Melalui regulasi ini, diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja serta keluarganya, menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

4. **Hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.**

Raperda ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung hubungan baik antara pekerja dan pengusaha. Dengan adanya dialog sosial yang konstruktif dan penyelesaian sengketa industrial secara adil, diharapkan dapat terwujud hubungan industrial yang harmonis, sehingga meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja.

Arah pengaturan dalam Raperda ini yaitu untuk menciptakan kerangka hukum yang jelas dan efektif dalam pengelolaan ketenagakerjaan. Raperda ini mengedepankan kebijakan ketenagakerjaan yang terintegrasi, yang mencakup peningkatan kompetensi tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, serta perlindungan hak-hak tenaga kerja. Dengan pendekatan ini, diharapkan tercipta sinergi antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat untuk mencapai tujuan bersama dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Selanjutnya, arah pengaturan juga mencakup penguatan kelembagaan yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan. Hal ini melibatkan pembentukan dan penguatan Dinas Tenaga Kerja serta lembaga-lembaga terkait lainnya agar koordinasi dalam pelaksanaan program-program ketenagakerjaan dapat berjalan dengan baik. Selain itu, Raperda ini menekankan pentingnya penyediaan pelatihan dan pendidikan bagi tenaga kerja untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Kerjasama antara perusahaan dan lembaga pelatihan, baik dari pemerintah maupun swasta, menjadi bagian integral dari strategi ini.

Raperda ini juga berfokus pada perlindungan tenaga kerja dari praktik-praktik yang merugikan, seperti diskriminasi atau pelanggaran hak-hak pekerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan adil bagi semua pekerja. Dalam hal hubungan industrial, Raperda ini mengatur agar hubungan antara pekerja dan pengusaha dapat berjalan harmonis. Dengan

mengedepankan dialog sosial dan penyelesaian sengketa secara adil, diharapkan suasana kerja yang kondusif bagi produktivitas dapat tercipta.

Terakhir, arah pengaturan ini mencakup mekanisme pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan peraturan yang ditetapkan. Ini penting untuk memastikan bahwa kebijakan ketenagakerjaan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan dapat diadaptasi sesuai dengan dinamika pasar kerja. Dengan arah pengaturan yang jelas ini, Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat di daerah tersebut.

Jangkauan pengaturan dalam Raperda ini mencakup berbagai pihak dan aspek yang terlibat dalam pengelolaan ketenagakerjaan. Pertama, tenaga kerja menjadi subjek utama yang diatur, di mana Raperda ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan perlindungan hak-hak mereka. Dengan demikian, tenaga kerja diharapkan dapat berkontribusi secara optimal terhadap pembangunan daerah.

Selain itu, pemerintah daerah juga memiliki peran penting dalam jangkauan pengaturan ini. Raperda ini mengharuskan pemerintah daerah untuk menyusun kebijakan yang mendukung penyediaan lapangan kerja dan pelatihan bagi tenaga kerja. Pemerintah akan berkolaborasi dengan sektor swasta untuk menciptakan lebih banyak kesempatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri.

Sektor swasta juga menjadi bagian dari jangkauan pengaturan ini. Perusahaan-perusahaan diharapkan untuk berperan aktif dalam menyediakan pelatihan dan kesempatan kerja bagi masyarakat. Dengan adanya kerjasama antara pemerintah dan sektor swasta, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Selanjutnya, Raperda ini juga mencakup lembaga pendidikan dan pelatihan sebagai pihak yang berperan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Lembaga-lembaga ini akan bekerja sama dengan pemerintah dan sektor swasta untuk mengembangkan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pasar.

Terakhir, jangkauan pengaturan ini juga mencakup masyarakat sipil, termasuk organisasi non-pemerintah (NGO) dan komunitas lokal, yang dapat berperan dalam advokasi hak-hak pekerja serta memberikan dukungan kepada

tenaga kerja dalam menghadapi masalah yang mereka hadapi.

Dengan jangkauan pengaturan yang komprehensif ini, Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba diharapkan dapat menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang lebih baik, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, serta mendukung pertumbuhan ekonomi daerah.

B. Ruang Lingkup Materi Muatan Peraturan Daerah

Ruang lingkup materi muatan Raperda ini mencakup beberapa aspek penting yang dirancang untuk memberikan kerangka hukum yang jelas dalam pengelolaan ketenagakerjaan. Pertama, ketentuan umum akan menguraikan pengertian dari istilah-istilah yang digunakan dalam peraturan ini. Penjelasan yang jelas mengenai istilah-istilah ini penting untuk menghindari kesalahpahaman dan memastikan bahwa semua pihak memahami konteks hukum yang berlaku.

Selanjutnya, materi yang akan diatur dalam Raperda ini mencakup berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk pembinaan tenaga kerja, penyediaan lapangan kerja, penguatan keterampilan, dan perlindungan hak-hak pekerja. Selain itu, Raperda ini juga akan mengatur ketentuan sanksi bagi pihak-pihak yang melanggar peraturan. Sanksi ini dapat berupa teguran tertulis hingga pencabutan izin usaha bagi pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajiban mereka.

Raperda ini juga mencakup ketentuan peralihan, jika diperlukan, untuk mengatur transisi dari peraturan lama ke peraturan baru. Hal ini penting agar semua pihak dapat beradaptasi dengan perubahan regulasi tanpa menimbulkan kebingungan atau ketidakpastian hukum.

1. Ketentuan Umum

Ketentuan umum dalam Raperda ini memberikan landasan hukum dan pemahaman yang jelas mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam peraturan. Penjelasan ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua pihak yang terlibat, baik pemerintah, sektor swasta, maupun masyarakat, memiliki pemahaman yang sama mengenai konteks hukum yang berlaku.

Dalam Rancangan Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan:

(1) Daerah adalah Kabupaten Bulukumba.

(2) Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara

Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

(3) Bupati adalah Bupati Bulukumba.

(4) Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

(5) Dinas adalah perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

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

(7) Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintahan Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan.

(8) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

(9) Tenaga kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

(10) Pemberi Kerja adalah orang perseorang, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

(11) Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.

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

(13) Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit.

(14) 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.

(15) Perusahaan adalah:

a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum baik milik swasta maupun milik negara, yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

(16) Pengusaha adalah;

a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

c. orang perseorangan, persekutuan, badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

(17) Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar 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.

(18) Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

(19) Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.

(20) Pelatihan Kerja adalahkeseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi

kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

(21) Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.

(22) Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu dan berjenjang antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

(23) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disebut dengan LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri.

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

(25) Rencana Penggunaan Tenaga kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah Rencana Penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

(26) Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan Daerah.

(27) Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

(28) Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan

industrial disatu 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.

(29) Lembaga Kerja Sama 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.

(30) Jaminan Sosial Tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

(31) Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.

(32) Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

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

(34) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.

(35) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

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

(37) Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang

bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

(38) Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disingkat PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

(39) Produktivitas adalah sikap mental dan etos kerja yang selalu berusaha melakukan perbaikan mutu kehidupan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas untuk menciptakan nilai tambah secara berkelanjutan.

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

(41) Sistem Informasi Ketenagakerjaan adalah suatu ekosistem digital yang menjadi platform bagi segala jenis layanan publik dan aktivitas bidang Ketenagakerjaan baik di Pusat maupun Daerah.

(42) Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

(43) Sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba didasarkan pada beberapa asas untuk memastikan bahwa sistem ini berjalan dengan baik dan memberikan manfaat bagi semua pihak. Pertama, asas keterpaduan menekankan pentingnya koordinasi antara berbagai sektor, baik di tingkat pusat maupun daerah. Hal ini bertujuan agar penyelenggaraan ketenagakerjaan sejalan dengan prinsip-prinsip pembangunan nasional, termasuk demokrasi Pancasila dan keadilan sosial.

Selanjutnya, ada asas kemanfaatan, yang mengharuskan bahwa setiap kebijakan dan program dalam ketenagakerjaan harus memberikan manfaat nyata bagi pekerja, pengusaha, pemerintah, dan masyarakat luas. Ini penting agar semua pihak merasakan dampak positif dari penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Asas sinergitas juga menjadi landasan penting, yang mendorong terciptanya kerjasama yang produktif antara semua pemangku kepentingan. Dengan membangun kemitraan yang harmonis dalam perencanaan dan pelaksanaan program ketenagakerjaan, diharapkan dapat tercapai hasil yang lebih baik. Selain itu, asas produktivitas berfokus pada peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja. Hal ini bertujuan agar tenaga kerja dapat bersaing dan memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang.

Asas keterbukaan berguna untuk memberikan hak kepada masyarakat untuk mendapatkan informasi yang akurat dan transparan mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan. Namun, hal ini tetap memperhatikan perlindungan hak asasi individu dan kerahasiaan negara. Selanjutnya, asas kemitraan kerja menegaskan bahwa pekerja dan pengusaha harus dipandang sebagai mitra dalam proses produksi. Keduanya perlu saling mendukung untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas perusahaan, serta menikmati hasil dari usaha tersebut secara adil.

Terakhir, asas non diskriminasi menjamin bahwa semua tenaga kerja mendapatkan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi berdasarkan latar belakang apapun. Dengan menerapkan asas-asas ini, penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba diharapkan dapat berjalan dengan efektif dan memberikan manfaat yang maksimal bagi seluruh masyarakat.

2. Materi Yang Akan Diatur

Materi yang akan diatur dalam Raperda ini mencakup berbagai aspek untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, produktif, dan berkelanjutan. Pertama, Raperda ini menekankan kesempatan dan perlakuan yang sama, di mana setiap tenaga kerja berhak mendapatkan kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi dari pemberi kerja. Hal ini bertujuan untuk menciptakan iklim ketenagakerjaan yang inklusif dan adil bagi semua individu.

Selanjutnya, perencanaan tenaga kerja menjadi fokus utama, di mana pemerintah daerah bertanggung jawab dalam merencanakan kebutuhan tenaga kerja baik secara makro maupun mikro. Perencanaan ini mencakup analisis kondisi ketenagakerjaan, persediaan dan kebutuhan tenaga kerja, serta kebijakan dan strategi pembangunan ketenagakerjaan yang berbasis pada data dan informasi dari berbagai sumber, termasuk pemerintah, dunia

usaha, dan masyarakat.

Dalam hal produktivitas, pelatihan, dan pemagangan kerja, Raperda ini mengatur peningkatan produktivitas melalui pengembangan budaya kerja yang produktif serta penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi. Pemerintah daerah akan menyediakan pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar serta memberikan sertifikasi bagi tenaga kerja yang berhasil menyelesaikan pelatihan. Pemagangan juga diatur untuk memberikan pengalaman praktis bagi pencari kerja dan siswa lembaga pelatihan.

Penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja juga menjadi bagian penting dari Raperda ini. Penempatan tenaga kerja akan dikelola oleh dinas terkait dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dengan prinsip keadilan dan keterbukaan. Selain itu, perluasan kesempatan kerja akan dilakukan melalui berbagai program seperti pembentukan tenaga kerja mandiri dan penerapan teknologi tepat guna.

Pengaturan mengenai penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) akan dilakukan secara selektif, hanya untuk jabatan-jabatan tertentu yang mendukung alih teknologi dan keahlian. Pemberi kerja TKA wajib melaporkan penggunaan TKA kepada dinas terkait dan memastikan adanya pendampingan dari tenaga kerja lokal.

Raperda ini juga mengatur hubungan kerja, di mana hubungan antara pemberi kerja dan pekerja harus didasarkan pada perjanjian kerja yang memenuhi syarat-syarat perlindungan bagi pekerja. Selain itu, aspek Perlindungan, Pengupahan, dan Jaminan Sosial menjadi prioritas dengan menjamin hak-hak pekerja atas keselamatan dan kesehatan kerja serta upah yang layak.

Dalam konteks hubungan industrial, Raperda ini mendorong dialog sosial antara pekerja dan pemberi kerja untuk mencapai keseimbangan hak dan kewajiban. Pemerintah daerah juga akan membangun Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah untuk memantau kondisi ketenagakerjaan serta mendukung pengambilan kebijakan yang tepat.

Partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan juga akan diakomodasi melalui usulan dan saran kepada dinas terkait. Kerjasama antara pemerintah daerah dengan berbagai lembaga, termasuk organisasi bipartit dan tripartit serta dunia usaha, akan

dilakukan untuk mendukung penyelenggaraan ketenagakerjaan yang lebih efektif.

Pembinaan dan pengawasan oleh pemerintah daerah akan melibatkan organisasi terkait secara terpadu untuk memastikan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku. Terakhir, penghargaan kepada individu atau badan hukum yang mematuhi peraturan akan diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi mereka dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan. Dengan materi-materi tersebut, Raperda ini diharapkan dapat memberikan kerangka hukum yang kuat untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Bulukumba.

3. Ketentuan Sanksi

Ketentuan sanksi bertujuan untuk menegakkan disiplin dan kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Sanksi ini dikenakan bagi pihak-pihak yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam berbagai pasal Raperda. Pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut dapat mengakibatkan sanksi administratif yang bervariasi, mulai dari teguran tertulis hingga pencabutan izin usaha.

Sanksi administratif ini terdiri dari beberapa jenis, antara lain:

a. Teguran tertulis, yang merupakan langkah awal untuk mengingatkan pelanggar agar mematuhi ketentuan yang berlaku.

b. Pembatasan kegiatan usaha, yang dapat membatasi ruang gerak operasional bagi pelanggar.

c. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, yang bertujuan untuk menghentikan aktivitas yang melanggar ketentuan.

d. Pembekuan kegiatan usaha, sebagai tindakan lebih lanjut jika pelanggaran terus berlanjut.

e. Pencabutan izin, yang merupakan sanksi paling berat dan dapat mengakibatkan penghentian total kegiatan usaha.

Prosedur pelaksanaan sanksi administratif ini akan dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan yang berlaku. Hal ini penting agar proses penjatuhan sanksi berlangsung adil dan transparan, serta memberikan kesempatan bagi pihak yang terlibat untuk memperbaiki

kesalahan sebelum sanksi yang lebih berat diterapkan.

4. Ketentuan Peralihan

Ketentuan peralihan berfungsi untuk memastikan transisi yang mulus dari peraturan yang lama ke peraturan baru. Ketentuan ini diperlukan agar semua pihak yang terlibat, termasuk pemerintah, pengusaha, dan tenaga kerja, dapat menyesuaikan diri dengan perubahan regulasi tanpa menimbulkan kebingungan atau masalah hukum.

Dalam ketentuan peralihan ini, akan diatur bahwa semua hubungan hukum yang ada sebelum berlakunya Raperda ini tetap diakui dan tunduk pada ketentuan baru. Hal ini mencakup tindakan hukum yang terjadi baik sebelum maupun sesudah Raperda dinyatakan berlaku. Dengan demikian, tidak ada tindakan hukum yang menjadi tidak sah hanya karena adanya perubahan peraturan.

Selain itu, jika terdapat peraturan daerah sebelumnya yang bertentangan dengan Raperda ini, maka peraturan tersebut dinyatakan tidak berlaku. Ketentuan ini juga akan menjelaskan bagaimana proses penyesuaian terhadap peraturan-peraturan yang sudah ada dilakukan, sehingga tidak akan ada celah hukum yang dapat dimanfaatkan untuk mengabaikan ketentuan baru.

Ketentuan peralihan juga mencakup waktu pelaksanaan dan prosedur yang harus diikuti oleh semua pihak untuk memastikan bahwa mereka mematuhi ketentuan baru dalam Raperda. Dengan adanya ketentuan ini, diharapkan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba dapat berjalan lancar dan efektif, serta memberikan manfaat maksimal bagi semua pihak terkait.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, diperoleh beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Teori dan praktik empiris mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba

   Perkembangan teori dan praktik penyelenggaraan ketenagakerjaan menunjukkan kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Teori ketenagakerjaan mencakup berbagai aspek seperti penempatan, perlindungan, dan pengelolaan tenaga kerja, yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003. Dalam praktiknya, Kabupaten Bulukumba menghadapi tantangan signifikan, termasuk tingkat pengangguran yang mencapai 5,38% pada Agustus 2023 dan tingginya persentase pekerja informal (43,21%), yang sering kali mengalami kendala dalam permodalan dan upah yang tidak stabil. Oleh karena itu, Raperda ini bertujuan untuk menciptakan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi semua tenaga kerja, serta memperkuat perencanaan tenaga kerja dan produktivitas melalui pelatihan berbasis kompetensi.

2. Kondisi peraturan perundang-undangan saat ini yang berkaitan dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan

   Saat ini terdapat sejumlah regulasi yang menjadi landasan hukum dalam pengelolaan ketenagakerjaan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi acuan utama yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta peran pemerintah dalam menciptakan kondisi kerja yang layak dan adil. Selain itu, Raperda ini

juga mempertimbangkan perkembangan terbaru dalam kebijakan ketenagakerjaan, termasuk implementasi Undang-Undang Cipta Kerja yang bertujuan untuk meningkatkan investasi dan penyerapan tenaga kerja. Meskipun demikian, tantangan masih ada, seperti tingginya angka pengangguran dan banyaknya pekerja informal yang memerlukan perhatian lebih. Oleh karena itu, Raperda ini diharapkan dapat memberikan kerangka hukum yang lebih kuat untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan mengurangi pengangguran di Kabupaten Bulukumba.

3. Landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis Raperda tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan

   Raperda ini didasarkan pada nilai-nilai Pancasila, khususnya sila kedua yang menekankan kemanusiaan yang adil dan beradab serta sila kelima tentang keadilan sosial. Landasan filosofis ini mengutamakan perlindungan hak-hak pekerja dan penciptaan lingkungan kerja yang adil. Secara sosiologis, Raperda ini berfokus pada kebutuhan masyarakat, terutama dalam meningkatkan akses pelatihan keterampilan dan penempatan kerja yang sesuai, serta mengatasi masalah pengangguran. Dari segi yuridis, Raperda ini disusun untuk merespons permasalahan hukum yang ada dan melakukan harmonisasi dengan peraturan yang lebih tinggi, sehingga dapat memberikan kepastian hukum dalam perlindungan tenaga kerja. Dengan demikian, Raperda ini diharapkan dapat menjadi pedoman yang efektif dalam pengembangan ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba.

4. Jangkauan, arah dan ruang lingkup materi Raperda tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan

   Raperda ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas tenaga kerja, memperluas akses kesempatan kerja, serta melindungi hak-hak tenaga kerja. Raperda ini juga mengedepankan penciptaan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha melalui dialog sosial yang konstruktif. Jangkauan pengaturan mencakup berbagai pihak, termasuk tenaga kerja, pemerintah daerah, sektor swasta, dan lembaga pendidikan, yang semuanya berperan penting dalam pengelolaan ketenagakerjaan. Dengan materi muatan yang mencakup ketentuan umum, perlindungan tenaga kerja, pelatihan, penempatan kerja, serta sanksi bagi

pelanggaran, Raperda ini diharapkan dapat memberikan kerangka hukum yang jelas dan efektif untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Bulukumba dan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan produktif.

B. Saran

Berdasarkan uraian yang ada, dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perlunya Pemilahan Substansi Naskah Akademik

   Disarankan untuk melakukan pemilahan substansi naskah akademik agar setiap aspek yang diatur dalam Raperda dapat dipahami dengan jelas oleh semua pihak. Pemilahan ini akan membantu dalam penyusunan yang lebih sistematis dan memudahkan implementasi kebijakan dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.

2. Rekomendasi tentang Skala Prioritas Penyusunan Rancangan Perda dalam Program Legislasi Daerah

   Diperlukan penetapan skala prioritas dalam penyusunan Raperda ini, dengan fokus pada isu-isu ketenagakerjaan yang paling mendesak, seperti peningkatan pelatihan keterampilan dan perlindungan hak-hak pekerja. Hal ini penting agar sumber daya yang ada dapat digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan memberikan dampak positif bagi masyarakat.

3. Kegiatan Lain yang Diperlukan untuk Mendukung Penyempurnaan Penyusunan Naskah Akademik Lebih Lanjut

   Disarankan untuk melaksanakan kegiatan sosialisasi dan konsultasi publik guna mendapatkan masukan dari masyarakat dan pemangku kepentingan terkait. Kegiatan ini akan memperkaya substansi naskah akademik dan memastikan bahwa Raperda yang disusun benar-benar mencerminkan kebutuhan serta aspirasi masyarakat. Selain itu, pelatihan bagi aparat pemerintah daerah dan stakeholder terkait juga diperlukan untuk meningkatkan pemahaman tentang implementasi Raperda ini setelah disahkan.

4. Penguatan Kerjasama dengan Sektor Swasta dan Lembaga Pendidikan

Diperlukan penguatan kerjasama antara pemerintah daerah, sektor swasta, dan lembaga pendidikan untuk menciptakan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Hal ini akan membantu dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja lokal dan mengurangi angka pengangguran.

5. Monitoring dan Evaluasi Berkala

Disarankan agar dilakukan monitoring dan evaluasi berkala terhadap implementasi Raperda ini untuk memastikan bahwa kebijakan ketenagakerjaan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya mekanisme evaluasi, pemerintah dapat melakukan penyesuaian kebijakan jika diperlukan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Dengan saran-saran tersebut, diharapkan Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Bulukumba dapat disusun dengan lebih baik dan memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Tatang M. *Menyusun Rencana Penelitian*. Jakarta: Rajawali, 1986.

Bulukumba, Badan Pusat Statistik Kabupaten. "Profil Ketenagakerjaan Kabupaten Bulukumba." Bulukumba, 2023.

Efendi, Jonaedi, and Johnny Ibrahim. *Metode Penelitian Hukum: Normatif Dan Empiris*. Depok: Prenada Media Group, 2016.

Ehrenberg, Ronald G., and Robert S. Smith. *Modern Labor Economics Theory and Public Policy*. United States of America: Pearson Education, 2012.

Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Edited by Budi Sastra Panjaitan. Batu: Literasi Nusantara, 2020.

Irwansyah. *Penelitian Hukum: Plihan Metode & Praktik Penulisan Artikel*. Edited by Ahsan Yunus. Cetakan ke. Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2022.

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Cet. ke-12. Jakarta: Prenada Media, 2016.

Rahadi, Dedi Rianto, Etty Susilowati, and M. Miftah Farid. *Hubungan Industrial: Konsep Dan Teori*. Tasikmalaya: CV. Lentera Ilmu Madani, 2021.

Solikin, Nur. *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*. Pasuruan: Penerbit Qiara Media, 2021.

Suharjono, Muhammad. "Pembentukan Peraturan Daerah Yang Responsif Dalam Mendukung Otonomi Daerah." *DIH: Jurnal Ilmu Hukum* 10, no. 19(2014). https://doi.org/https://doi.org/10.30996/dih.v10i19.281.

Wignjosoebroto, Soetandyo. *Hukum (Paradigma, Metode Dan Dinamika. Masalahnya)*. Jakarta: ELSAM dan HUMA, 2002.

LAMPIRAN

RANPERDA

BUPATI BULUKUMBA
PROVINSI SULAWESI SELATAN

RANCANGAN

PERATURAN DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA
NOMOR...TAHUN...

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BULUKUMBA,

Menimbang :

a. bahwa pelayanan ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan daerah yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan pemenuhan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan di daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting, sehingga diperlukan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang dapat meningkatkan kualitas dan kesejahteraan tenaga kerja serta berperan dalam pembangunan daerah;
c. bahwa untuk memberikan kepastian hukum dan menjadi pedoman dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah, perlu dibentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-Undang Nomor 129 Tahun 2024 tentang Kabupaten Bulukumba di Provinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 315, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7066);
4. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
5. 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
7. 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);

10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1463);
11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);
12. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 351);
13. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 301);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN BULUKUMBA

dan

BUPATI BULUKUMBA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:
1. Daerah adalah Kabupaten Bulukumba.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Bulukumba.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah pengelolaan urusan ketenagakerjaan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa

kerja.

7. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
8. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
9. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
10. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.
11. 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.
12. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
13. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi Pemerintah atau badan hukum yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
14. Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah yang selanjutnya disebut LPK Pemerintah adalah lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten Bulukumba.
15. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang selanjutnya disebut LPK Swasta adalah lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh badan hukum.
16. Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan yang selanjutnya disebut LPK Perusahaan adalah lembaga pelatihan kerja yang memberikan pelatihan sesuai dengan bidang kerjanya.
17. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan LPK yang memberikan fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja kepada alumninya.
18. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat P3MI adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Pusat untuk menyelenggarakan pelayanan

penempatan pekerja migran Indonesia.

19. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dan 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.
20. Penyelenggara Pemagangan adalah perusahaan yang memenuhi pesyaratan untuk menyelenggarakan Pemagangan di dalam negeri.
21. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
22. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disebut Penempatan Tenaga Kerja AKL adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota atau lebih dari 1 (satu) daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi.
23. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disebut Penempatan Tenaga Kerja AKAD adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja antar daerah provinsi.
24. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disebut Penempatan Tenaga Kerja AKAN adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.
25. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, baik dalam dan luar negeri.
26. Penyuluhan Jabatan adalah kegiatan pemberian informasi mengenai jabatan dan pekerjaan kepada pencari kerja dan masyarakat.
27. Bimbingan Jabatan adalah pelayanan kepada pencari kerja untuk mengetahui dan memahami gambaran mengenai potensi diri dan dunia kerja, serta memilih bidang pekerjaan dan karir yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan yang dimiliki.
28. Perantaraan Kerja adalah proses mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja sampai dengan terjadinya hubungan kerja.
29. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan, baik di dalam maupun di luar negeri dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana Penempatan Tenaga Kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
30. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
31. Lowongan Pekerjaan adalah kesempatan yang ada atau belum cukup jumlah orang yang melaksanakannya yang terjadi karena perluasan usaha, perubahan teknis berproduksi atau ada tenaga kerja yang karena sesuatu hal berhenti dari pekerjaannya dan harus diisi dengan tenaga kerja lainnya.
32. Tenaga Kerja Lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari tanah kelahirannya atau asli dari daerah tempat tinggal dan berdomisili di daerah tersebut serta dibuktikannya dengan

kartu tanda penduduk atau kartu keluarga.

33. Calon Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat CPMI adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai Pencari Kerja yang akan bekerja di luar negeri yang terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan.
34. Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
35. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
36. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu.
37. Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah.
38. Transmigrasi adalah perpindahan penduduk secara suka rela untuk meningkatkan kesejahteraan dan menetap di kawasan transmigrasi yang diselenggarakan oleh pemerintah.
39. Transmigran adalah warga negara Republik Indonesia yang berpindah secara sukarela ke kawasan transmigrasi.
40. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
41. Pengusaha adalah:
    a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
    b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; atau
    c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
42. Perusahaan adalah:
    a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain; atau
    b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
43. Dewan Pengupahan adalah lembaga nonstruktural yang bersifat tripartit.
44. Dewan Pengupahan Kabupaten adalah Dewan Pengupahan di tingkat kabupaten.
45. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan

menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

46. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh,dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
47. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
48. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
49. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
50. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.
51. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
52. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
53. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
54. 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.
55. Upah Minimum Kabupaten adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.
56. Upah Terendah adalah upah terkecil bagi pekerja pada usaha mikro dan usaha kecil yang ditetapkan oleh Bupati sebagai jaring pengaman.
57. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
58. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi

bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

59. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR adalah pendapatan non Upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan.
60. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
61. Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi Pengusaha, serikat pekerja/buruh.

Pasal 2

Maksud disusunnya Peraturan Daerah ini sebagai pedoman bagi Pemerintah Daerah dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah.

Pasal 3

Peraturan Daerah ini bertujuan untuk:
a. melakukan PTK secara terpadu di Daerah; dan
b. menyusun kebijakan Ketenagakerjaan di Daerah.

BAB II
KEWENANGAN

Pasal 4

Pemerintah Daerah berwenang:
a. menyusun PTK;
b. melaksanakan Pelatihan Kerja dan produktivitas Tenaga Kerja;
c. melaksanakan Penempatan Tenaga Kerja;
d. melaksanakan pengaturan dan pelindungan Hubungan Industrial;
e. melaksanakan perluasan kesempatan kerja; dan
f. menyelenggarakan urusan ketransmigrasian.

BAB III
PERENCANAAN TENAGA KERJA

Pasal 5

(1) PTK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a meliputi:
    a. PTK Makro; dan
    b. PTK Mikro.
(2) PTK Makro dan PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun secara periodik dan sistematis.
(3) PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1)huruf a memuat pendayagunaan Tenaga Kerja pada skala Daerah.
(4) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b memuat pendayagunaan Tenaga Kerja di lingkungan:

a. Pemerintah Daerah; dan
b. internal Perusahaan,

dengan mempertimbangkan potensi Daerah.

(5) PTK Makro dan PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV
PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
Bagian Kesatu
Pelatihan Kerja

Paragraf 1
Umum

Pasal 6

(1) Program Pelatihan Kerja berorientasi pada:
a. kebutuhan pasar kerja;
b. pengembangan sumber daya manusia; dan
c. peningkatan kesejahteraan masyarakat.

(2) Program Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan mengacu pada:
a. SKKNI;
b. standar internasional; atau
c. standar khusus.

Pasal 7

(1) Dalam hal terdapat kebutuhan Pelatihan Kerja, maka program Pelatihan Kerja disusun berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan.

(2) Hasil identifikasi kebutuhan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

Paragraf 2
Penyelenggara Pelatihan Kerja

Pasal 8

Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan oleh:
a. LPK Pemerintah;
b. LPK Swasta; dan/atau
c. LPK Perusahaan.

Pasal 9

(1) LPK Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a dan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c mendaftarkan kegiatannya pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

(2) LPK Pemerintah dan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaporkan realisasi kegiatan Pelatihan Kerja kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan

pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan secara berkala setiap 6 (enam) bulan sekali.

(3) LPK Pemerintah atau LPK Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:
   a. penghentian sementara pelaksanaan program Pelatihan Kerja;
   b. penghentian pelaksanaan program Pelatihan Kerja; atau
   c. pencabutan izin LPK.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 10

(1) LPK Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b yang akan menyelenggarakan Pelatihan Kerja harus memperoleh perizinan berusaha melalui sistem *Online Single Submission Risk Based Approach* yang berupa sertifikat standar berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) LPK Swasta yang akan menempatkan alumni pelatihannya di dalam negeri wajib membentuk BKK.

(3) LPK Swasta yang akan menempatkan alumninya sebagai Tenaga Kerja ke luar negeri wajib bekerja sama dengan P3MI.

(4) LPK Swasta yang akan memagangkan alumni pelatihan ke luar negeri wajib memiliki izin Sending Organization sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(5) LPK Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaporkan realisasi kegiatan Pelatihan Kerja kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan secara berkala setiap 6 (enam) bulan sekali.

(6) LPK Swasta yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat(3), ayat (4), dan/atau ayat (5) dikenai sanksi administratif berupa:
   a. penghentian sementara pelaksanaan program Pelatihan Kerja;
   b. penghentian pelaksanaan program Pelatihan Kerja; atau
   c. pencabutan izin LPK.

(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua
Pemagangan
Paragraf 1
Umum

Pasal 11

(1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta Pemagangan dengan Penyelenggara Pemagangan yang dibuat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

(2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat ketentuan mengenai:

a. program Pemagangan;
b. hak dan kewajiban peserta dan Penyelenggara Pemagangan;
c. besaran uang saku; dan
d. jangka waktu Pemagangan.

(3) Dalam hal Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi Pekerja/Buruh pada Perusahaan pemberi pekerjaan dengan status Pekerja/Buruh dengan PKWTT.

Pasal 12

Pemagangan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
a. jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan atau jabatan yang dimagangkan di Perusahaan;
b. waktu magang di Perusahaan disesuaikan dengan jam kerja yang diberlakukan di Perusahaan dan/atau sesuai perjanjian yang ditetapkan; dan
c. para pelaku Pemagangan wajib menunaikan seluruh kewajibannya sebagaimana tercantum dalam perjanjian Pemagangan dengan penuh tanggung jawab sehingga berdampak positif bagi Perusahaan maupun peserta magang.

Pasal 13

Jangka waktu Pemagangan dibatasi paling lama 1 (satu) tahun.

Paragraf 2
Penyelenggara Pemagangan

Pasal 14

Penyelenggara Pemagangan harus memiliki:
a. program Pemagangan;
b. sarana dan prasarana;
c. unit pelatihan;
d. pembimbing Pemagangan atau instruktur; dan
e. pendanaan.

Pasal 15

(1) Program Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a paling sedikit memuat:
a. nama program;
b. tujuan program;
c. jenjang kualifikasi tertentu dan/atau kompetensi yang akan dicapai pada jabatan tertentu;
d. uraian pekerjaan atau unit kompetensi yang akan dipelajari;
e. persyaratan peserta Pemagangan;
f. persyaratan pembimbing Pemagangan;
g. jangka waktu Pemagangan; dan
h. kurikulum dan silabus.

(2) Program Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diketahui dan disahkan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan persyaratan pembimbing Pemagangan pada ayat (1) huruf f diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 16

Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b terdiri atas:
a. ruang teori;
b. ruang simulasi;
c. ruang praktik;
d. kelengkapan alat keselamatan dan kesehatan kerja; dan
e. buku kegiatan bagi peserta magang.

Pasal 17

Pembimbing Pemagangan atau instruktur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf d membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan kebutuhan program Pemagangan.

Pasal 18

Penyelenggara Pemagangan berhak:
a. memanfaatkan hasil kerja peserta Pemagangan; dan
b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian Pemagangan.

Pasal 19

(1) Penyelenggara Pemagangan wajib:
   a. membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan program Pemagangan;
   b. memenuhi hak peserta Pemagangan sesuai dengan perjanjian Pemagangan;
   c. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
   d. memberikan pelindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian kepada peserta;
   e. memberikan uang saku;
   f. mengikutsertakan peserta Pemagangan dalam program jaminan sosial;
   g. mengevaluasi peserta Pemagangan;
   h. memberikan sertifikat Pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus; dan
   i. menyampaikan laporan hasil penyelenggaraan Pemagangan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
(2) Penyelenggara Pemagangan yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
   a. teguran lisan;
   b. teguran tertulis;
   c. penghentian sementara pelaksanaan program Pemagangan;
   d. penghentian pelaksanaan program Pemagangan; atau
   e. pencabutan izin penyelenggara Pemagangan.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 20

Penyelenggara Pemagangan hanya dapat menerima peserta Pemagangan paling banyak 20% (dua puluh persen) dari jumlah Pekerja/Buruh.

Paragraf 3
Peserta Pemagangan

Pasal 21

Peserta Pemagangan berasal dari:
a. Pencari Kerja;
b. siswa LPK; dan/atau
c. Tenaga Kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.

Pasal 22

(1) Peserta Pemagangan berhak:
   a. memperoleh bimbingan dari pembimbing Pemagangan atau instruktur;
   b. memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan perjanjian Pemagangan;
   c. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti Pemagangan;
   d. memperoleh uang saku;
   e. diikutsertakan dalam program jaminan sosial; dan
   f. memperoleh sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.
(2) Pemenuhan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 23

Peserta Pemagangan wajib:
a. menaati perjanjian Pemagangan;
b. mengikuti program Pemagangan sampai selesai;
c. menaati tata tertib yang berlaku di Perusahaan penyelenggaraan Pemagangan; dan
d. menjaga nama baik Perusahaan penyelenggara Pemagangan.

Paragraf 4
Pembinaan

Pasal 24

(1) Pembinaan terhadap penyelenggaraan Pemagangan didalam negeri dilakukan oleh Pemerintah Daerah terhadap:
   a. program Pemagangan;
   b. pembimbing Pemagangan; dan
   c. sistem dan metode penyelenggaraan Pemagangan.

(2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
(3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam bentuk:
a. sosialisasi; dan
b. pendampingan.

Bagian Ketiga
Konsultansi Produktivitas

Pasal 25

(1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan menyelenggarakan konsultansi produktivitas pada Usaha Mikro dan Usaha Kecil di Daerah.
(2) Konsultansi produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
a. pelatihan peningkatan produktivitas Tenaga Kerja; dan
b. bimbingan konsultansi produktivitas Tenaga Kerja.

Bagian Keempat
Pengukuran Produktivitas

Pasal 26

(1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan melaksanakan pengukuran produktivitas pada Usaha Mikro dan Usaha Kecil di Daerah.
(2) Pengukuran produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui sistem informasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V
PENEMPATAN TENAGA KERJA
Bagian Kesatu
Umum

Pasal 27

(1) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas:
a. terbuka;
b. bebas;
c. obyektif;
d. adil; dan
e. setara tanpa diskriminasi.
(2) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan untuk menempatkan Tenaga Kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

(3) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 28

Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 terdiri atas:
a. Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri; dan
b. Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.

Pasal 29

(1) Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf a terdiri atas:
   a. Penempatan Tenaga Kerja AKL; dan
   b. Penempatan Tenaga Kerja AKAD.
(2) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
   a. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan; dan
   b. lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta.
(3) Selain pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Penempatan Tenaga Kerja dapat dilaksanakan oleh:
   a. BKK di satuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi; dan
   b. LPK Swasta yang mempunyai tanda daftar BKK.
(4) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri atas:
   a. lembaga swasta berbadan hukum; dan/atau
   b. perusahaan penempatan PMI.

Pasal 30

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan Tenaga Kerja atau pengguna Tenaga Kerja.

Pasal 31

(1) Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf b merupakan Penempatan Tenaga Kerja AKAN.
(2) Penempatan Tenaga Kerja AKAN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui mekanisme:
   a. *private to private*;
   b. *government to government;*
   c. *government to private;*
   d. untuk kepentingan Perusahaan sendiri; dan/atau
   e. mandiri.

Pasal 32

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri sebagaimana

dimaksud dalamPasal 28 huruf b dapat memungut biaya Penempatan Tenaga Kerja dari pengguna Tenaga Kerja dan dari Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 33

Dalam melaksanakan fungsi pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, pelaksana Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas:
a. pelayanan IPK;
b. pelayanan Penyuluhan Jabatan dan Bimbingan Jabatan; dan
c. pelayanan Perantaraan Kerja.

Pasal 34

(1) Pelayanan IPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf a meliputi informasi:
   a. Pencari Kerja;
   b. Lowongan Pekerjaan; dan
   c. Penempatan Tenaga Kerja.
(2) Pelayanan Penyuluhan Jabatan dan Bimbingan Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf b diberikan kepada Pencari Kerja melalui pelayanan IPK dan wawancara.
(3) Pelayanan Perantaraan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf c meliputi:
   a. pelayanan kepada Pencari Kerja;
   b. pelayanan kepada Pemberi Kerja;
   c. pencarian Lowongan Pekerjaan;
   d. pencocokan antara Pencari Kerja dengan Lowongan Pekerjaan;
   e. Penempatan Tenaga Kerja di dalam dan luar Hubungan Kerja;
   f. tindak lanjut Penempatan Tenaga Kerja; dan
   g. pelaporan Penempatan Tenaga Kerja secara berkala.
(4) Penempatan Tenaga Kerja di luar Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Pasal 35

(1) Setiap Perusahaan dapat melakukan hubungan kerjasama dengan lembaga pendidikan di Daerah untuk menyalurkan Tenaga Kerja Lokal.
(2) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan untuk lebih terbuka dalam pengembangan pola kemitraan sesuai dengan kondisi Perusahaan dan budaya masyarakat setempat.
(3) Penyaluran Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang

dibutuhkan oleh Perusahaan.

Pasal 36

(1) Dalam penanganan pengangguran dan penerimaan Tenaga Kerja, Perusahaan memberikan kesempatan terhadap Tenaga Kerja Lokal dengan lebih mengutamakan warga sekitar sesuai dengan kebutuhan Perusahaan tanpa mengesampingkan standar kompetensi Tenaga Kerja yang dibutuhkan oleh Perusahaan.
(2) Pelaksanaan penyiapan dan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan secara terbuka dan transparan.
(3) Dalam hal Lowongan Pekerjaan dengan keahlian khusus tidak dapat diisi dengan Tenaga Kerja Lokal dan warga sekitar, maka dapat diisi oleh Tenaga Kerja dari luar Daerah.
(4) Keahlian khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibuktikan dengan sertifikat keahlian dan/atau ijazah.

Bagian Keempat
Pelindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri

Pasal 37

(1) Pemerintah Daerah memberikan pelindungan terhadap CPMI dan PMI.
(2) Pelindungan terhadap CPMI atau PMI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
    a. pelindungan sebelum bekerja; dan
    b. pelindungan setelah bekerja.
(3) Pelindungan terhadap CPMI sebelum bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dengan memberikan:
    a. pelindungan administratif berupa:
        1. CPMI harus memiliki kartu tanda penduduk Daerah untuk dapat diproses keberangkatannya;
        2. pengecekan kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan CPMI;
        3. Pemerintah Kalurahan bertanggungjawab melakukan pengecekan surat keterangan izin suami/istri/orangtua/wali; dan
        4. penetapan kondisi dan syarat kerja.
    b. pelindungan teknis paling sedikit berupa:
        1. pendidikan dan pelatihan kompetensi CPMI sesuai dengan kebutuhan kompetensi di negara tujuan;
        2. sosialisasi dan diseminasi informasi;
        3. jaminan sosial;
        4. fasilitasi pemenuhan hak CPMI;
        5. penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja;
        6. pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap PMI; dan
        7. pembinaan dan pengawasan.
(4) Pelindungan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dilaksanakan sesuai dengan kewenangan Pemerintah Daerah.

(5) Pelindungan terhadap PMI setelah bekerja atau purna sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dengan memberikan pemberdayaan PMI purna dan keluarganya.
(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan terhadap CPMI dan PMI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 38

Dalam hal CPMI perempuan yang memiliki anak berusia kurang dari 12 (dua belas) bulan maka tidak diproses keberangkatannya.

Pasal 39

(1) Pemerintah Kalurahan melaksanakan pelindungan CPMI dan PMI.
(2) Pelindungan CPMI dan PMI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
   a. menerima dan memberikan informasi dan permintaan pekerjaan dari instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan;
   b. melakukan verifikasi data dan pencatatan CPMI;
   c. memfasilitasi pemenuhan persyaratan administrasi kependudukan CPMI;
   d. melakukan pemantauan keberangkatan dan kepulangan PMI; dan
   e. melakukan pemberdayaan kepada CPMI, PMI, dan keluarganya.

Bagian Kelima
Pekerja Migran Indonesia Bermasalah dan Tindak Pidana Perdagangan Orang

Pasal 40

(1) Dalam rangka memberikan pelindungan kepada CPMI, Pemerintah Daerah wajib melakukan upaya pencegahan pemberangkatan CPMI tidak sesuai prosedur dan terjadinya potensi CPMI menjadi korban tindak pidana perdagangan orang.
(2) Dalam rangka memberikan pelindungan kepada PMI, Pemerintah Daerah membentuk Satuan Tugas PMI Bermasalah.
(3) Satuan Tugas PMI Bermasalah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) beranggotakan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dan instansi terkait di bawah koordinasi Bupati.
(4) Satuan Tugas PMI Bermasalah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibentuk dengan Keputusan Bupati.

Bagian Keenam
Penyandang Disabilitas

Pasal 41

(1) Setiap Tenaga Kerja penyandang disabilitas mempunyai hak

yang sama untuk mendapatkan pekerjaan secara adil dan tanpa diskriminasi.

(2) Setiap Pemberi Kerja memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di Perusahaan secara adil dan tanpa diskriminasi.

(3) Pemberi Kerja yang memiliki Tenaga Kerja minimal 100 (seratus) orang wajib mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% (satu persen).

(4) Pemerintah Daerah dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan minimal 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

(5) Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib melaksanakan dan melaporkan Penempatan Tenaga Kerja penyandang disabilitas kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

(6) Dalam hal Pemberi Kerja dan badan usaha milik daerah tidak dapat memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4), dikenai sanksi administratif berupa:
a. teguran lisan; dan/atau
b. teguran tertulis.

(7) Ketentuan lebih lanjut pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 42

(1) Pemerintah Daerah memberikan penghargaan kepada Pemberi Kerja yang mempekerjaan penyandang disabilitas.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 43

Dalam mewujudkan pelindungan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dalam akses pekerjaan, Pemerintah Daerah membentuk unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaaan.

BAB VI
PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 44

(1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja meliputi:
a. perluasan kesempatan kerja di dalam Hubungan Kerja; dan
b. perluasan kesempatan kerja di luar Hubungan Kerja.

(2) Perluasan kesempatan kerja di dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Perluasan kesempatan kerja di luar Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
a. penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan

dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan teknologi tepat guna; dan
b. Penyelenggaraan Transmigrasi.

Pasal 45

(1) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (3) huruf a dilakukan melalui pola:
a. pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri;
b. terapan teknologi tepat guna;
c. wirausaha baru;
d. perluasan kerja sistem padat karya;
e. alih profesi;
f. pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela; dan/atau
g. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
(2) Penyelenggaraan Transmigrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (3) huruf b diarahkan pada pengerahan dan fasilitasi perpindahan serta penempatan Transmigran yang meliputi:
a. penyuluhan dan sosialisasi kepada masyarakat;
b. pendaftaran dan pendataan calon Transmigran;
c. penyiapan dan pelatihan bagi calon Transmigran;
d. pelaksanaan koordinasi dan konsultasi ke Pemerintah Pusat, pemerintah daerah provinsi, dan pemerintah daerah kabupaten/kota calon lokasi penempatan Transmigran;
e. pelaksanaan survei dan monitoring lokasi penempatan Transmigran; dan
f. pendampingan dan pengurusan perpindahan kependudukan calon Transmigran.
(3) Penyelenggaraan Transmigrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan melalui kerja sama antar daerah dan ditindaklanjuti dengan perjanjian kerja sama.
(4) Pemerintah Daerah memberikan uang penghargaan bagi para calon Transmigran sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah.

Pasal 46

(1) Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan perluasan kesempatan kerja.
(2) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
(3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dibentuk tim koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat.
(4) Ketentuan mengenai perluasan kesempatan kerja, dan pembentukan tim koordinasi diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB VII
TENAGA KERJA ASING

Pasal 47

(1) Penggunaan TKA dilaksanakan secara selektif pada jabatan

tertentu dalam rangka alih teknologi dan keahlian.

(2) Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah Pemberi Kerja mendapatkan pengesahan RPTKA dari kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

(3) Setiap Pemberi Kerja wajib melaporkan pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

(4) Setiap Pemberi Kerja wajib melakukan pembayaran DKPTKA sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 48

(1) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib:
   a. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
   b. melaksanakan pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA;
   c. melaporkan keadaan TKA di Perusahaan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan setelah mendapatkan pengesahan RPTKA; dan
   d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja pendamping kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan setiap 1 (satu) tahun sekali.

(2) Selain kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perusahaan yang memperkerjakan TKA wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA.

(3) Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diprioritaskan bagi penduduk yang berdomisili di Daerah.

(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dikecualikan bagi TKA yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.

Pasal 49

(1) Pemerintah Daerah membentuk tim monitoring dan evaluasi TKA yang beranggotakan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dan instansi terkait di bawah koordinasi Bupati.

(2) Tim monitoring dan evaluasi TKA sebagaimana dimaksud ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB VIII
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 50

(1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerahmempunyai fungsi:
   a. menetapkan kebijakan;
   b. memberikan pelayanan dan pembinaan; dan
   c. melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.
(2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai fungsi:
   a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
   b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
   c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
   d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
   e. ikut memajukan Perusahaan; dan
   f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
(3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pengusaha dan organisasi Pengusaha mempunyai fungsi:
   a. menciptakan kemitraan;
   b. mengembangkan usaha;
   c. memperluas lapangan kerja; dan
   d. memberikan kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Bagian Kedua
Hubungan Kerja

Pasal 51

(1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
(2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.
(3) Dalam hal Perjanjian Kerja dibuat secara lisan, maka Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
(4) Syarat Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:
   a. kesepakatan kedua belah pihak;
   b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
   c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
   d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.
(5) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b dapat dibatalkan.
(6) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d batal demi hukum.

Pasal 52

(1) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.
(2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Dalam hal PKWT tidak dibuat secara tertulis, maka demi hukum berubah menjadi PKWTT sejak terjadi Hubungan Kerja.

(4) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan berwenang menentukan syarat dan kriteria PKWT dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

(5) Pemberian jaminan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja dilarang menggunakan dokumen yang bersifat pribadi.

(6) Pada saat Hubungan Kerja berakhir, Pengusaha atau Pemberi Kerja wajib memberikan surat keterangan yang berisi pengalaman kerja dan/atau Hubungan Kerja sudah berakhir.

(7) Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan ayat (6) dikenai sanksi administratif berupa:
   a. teguran lisan;
   b. teguran tertulis; atau
   c. pembekuan kegiatan usaha.

(8) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (7) huruf c dilaksanakan sesuai ketentuan perundang-undangan.

Pasal 53

(1) PKWT harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan wajib dicatatkan ke Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.

(2) Dalam hal PKWT tidak dicatatkan, maka demi hukum berubah menjadi PKWTT sejak terjadi Hubungan Kerja.

(3) Pekerja/Buruh dengan PKWT atau harian lepas diberikan uang kompensasi.

(4) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(5) Dalam hal Pekerja/Buruh dengan PKWT atau harian lepas memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) bulan, maka diberikan uang kompensasi yang dihitung secara proporsional.

(6) Dalam hal Pekerja/Buruh dengan PKWT yang pada saat perpanjangan PKWT belum dibayarkan kompensasi, maka perhitungan kompensasi mendasarkan pada upah pokok dan tunjangan tetap terakhir dikalikan akumulasi masa kerja sejak adanya PKWT.

Bagian Ketiga
Alih Daya

Pasal 54

(1) Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan menggunakan prinsip *transfer of undertaking protection of employment* dan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Perlindungan dan syarat kerja bagi pekerja alih daya minimal sama dengan pekerja bukan alih daya.

(3) Dalam hal terjadi pergantian Perusahaan alih daya, pekerja alih

daya tetap dipekerjakan sepanjang obyek pekerjaan masih ada.

(4) Masa kerja bagi pekerja alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tetap diperhitungkan.

Pasal 55

(1) Perusahaan alih daya wajib melaporkan perjanjian kerja sama dengan Perusahaan pemilik pekerjaan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

(2) Perusahaan alih daya wajib mencatatkan Perjanjian Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah penandatanganan PKWT.

(3) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan berwenang menentukan syarat dan kriteria Perjajian Kerja dalam alih daya dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

(4) Dalam hal Perusahaan alih daya tidak melaporkan perjanjian kerja sama dengan Perusahaan pemilik pekerjaan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka demi hukum beralih menjadi Hubungan Kerja langsung antara Perusahaan pemilik pekerjaan dengan Pekerja/Buruh sejak terjadi Hubungan Kerja.

(5) Dalam hal Perusahaan alih daya tidak mencatatkan Perjanjian Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka demi hukum PKWT berubah menjadi PKWTT sejak terjadi Hubungan Kerja.

(6) Dalam hal Perusahaan tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:
a. teguran lisan; dan
b. teguran tertulis.

(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Keempat
Pelindungan, Pengupahan, dan Jaminan Sosial

Paragraf 1
Pelindungan

Pasal 56

(1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Anak.

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

(3) Ketentuan mengenai pekerja Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 57

(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak mendapatkan pelindungan atas:
   a. keselamatan kerja dan kesehatan kerja;
   b. higiene perusahaan dan lingkungan kerja;
   c. moral dan kesusilaan; dan
   d. perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai agama sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
(2) Setiap Perusahaan wajib melaksanakan pelindungan Tenaga Kerja yang paling sedikit berupa:
   a. menjamin keselamatan dan kesehatan kerja;
   b. mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam jaminan sosial tenaga kerja;
   c. melakukan *general check up* paling sedikit 1 (satu)tahun sekali bagi setiap Pekerja/Buruh yang berisiko tinggi terhadap paparan lingkungan kerja yang berbahaya;
   d. menyediakan bantuan anemia gizi, khususnya bagi Pekerja/Buruh perempuan; dan
   e. menyediakan fasilitas antar jemput Pekerja/Buruh perempuan yang bekerja pada malam hari.
(2) Bentuk pelindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 58

(1) Perusahaan wajib menerapkan manajemen keselamatan dan kesehatan yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
(2) Perusahaan wajib memiliki 1 (satu) orang tenaga ahli keselamatan dan kesehatan kerja yang bersertifikat minimal kesehatan dan keselamatan kerja umum dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
(3) Perusahaan wajib menyediakan alat keselamatan kerja yang dibutuhkan secara gratis.

Paragraf 2
Pengupahan

Pasal 59

(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(2) Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan Upah Minimum Kabupaten dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan Perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.
(3) Upah Minimum Kabupaten atau Upah Terendah bagi Usaha

Mikro dan Usaha Kecil hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja sampai dengan 1 (satu) tahun.

(4) Besaran kenaikan Upah untuk Pekerja/Buruh wajib dibuat kesepakatan secara tertulis antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

(5) Dalam hal belum terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada Perusahaan, maka kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh.

Pasal 60

(1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundangan-undangan.

(2) Selain struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha wajib memiliki buku Upah.

(3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3
Jaminan Sosial

Pasal 61

(1) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial pada lembaga yang telah ditetapkan.

(2) Pelaksanaan Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Waktu Kerja

Pasal 62

(1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
   a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat mingguan dalam seminggu; atau
   b. 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu.

(2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b wajib:
   a. ada persetujuan Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau dengan Pekerja/Buruh yang bersangkutan apabila belum terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
   b. paling banyak 4 (empat) jam sehari dan 18 (delapan belas) jam seminggu;
   c. membayar Upah kerja lembur; dan
   d. memberikan waktu istirahat kerja kepada Pekerja/Buruh.

(3) Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat kerja kepada Pekerja/Buruh:

a. istirahat paling sedikit setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;
b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; dan
c. istirahat pada hari libur resmi.

(4) Dalam hal waktu kerja tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka harus dirundingkan dan disepakati dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

(5) Pengusaha wajib memberikan libur kepada Pekerja/Buruh dengan tanpa mengurangi Upah dan haknya, pada hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Pasal 63

(1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

(2) Pengusaha yang mempekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib:
a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
c. menyediakan antar jemput bagi Pekerja/Buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00; dan
d. mencatatkan pelaksanannya kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

(3) Pekerja/Buruh perempuan yang sudah berkeluarga memiliki hak dan perlindungan yang sama dengan Pekerja/Buruh laki-laki yang sudah berkeluarga.

(4) Perusahaan wajib menyediakan kesempatan atau ruang laktasi bagi Pekerja/Buruh perempuan yang sedang dalam masa pemberian ASI eksklusif.

Bagian Keenam
Usaha Mikro dan Usaha Kecil

Pasal 64

(1) Pengusaha yang bergerak pada Usaha Mikro dan Usaha Kecil dapat dikecualikan dalam kewajiban pembayaran Upah Minimum Kabupaten.

(2) Upah pada Usaha Mikro dan Usaha Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di Perusahaan dengan ketentuan:
a. paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi; dan
b. nilai upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan tingkat provinsi.

(3) Rata-rata konsumsi masyarakat dan garis kemiskinan sebagaimana imaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik

Pasal 65

Perhitungan hak THR, Upah lembur, kompensasi Perjanjian Perja waktu tertentu, ganti rugi Perjanjian k\Kerja waktu tertentu, pesangon, penghargaan masa kerja, uang pengganti hak, uang pisah serta hak lainnya pada Pekerja/Buruh Usaha Mikro dan Usaha Kecil mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan dengan dasar perhitungan Upah pada Pekerja/Buruh Usaha Mikro dan Usaha Kecil yang diterapkan.

Bagian Ketujuh
LKS Tripartit

Pasal 66

Pemerintah Daerah wajib membentuk dan mengoptimalkan LKS Tripartit.

Pasal 67

(1) LKS Tripartit Daerah dibentuk oleh Bupati.
(2) LKS Tripartit Daerah bertanggung jawab kepada Bupati.
(3) LKS Tripartit Daerah mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Bupati dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan di Daerah.
(4) Keanggotaan LKS Tripartit Daerah mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedelapan
Dewan Pengupahan Kabupaten

Pasal 68

(1) Bupati memiliki kewenangan untuk membentuk Dewan Pengupahan Kabupaten.
(2) Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit bertugas:
    a. memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka:
        1. pengusulan Upah minimum Daerah; dan
        2. penerapan sistem pengupahan di tingkat Daerah;
    b. menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan Daerah.

Pasal 69

Dalam melaksanakan tugasnya, Dewan Pengupahan Kabupaten dapat bekerja sama dengan instansi Pemerintah maupun swasta dan pihak terkait lainnya.

Bagian Kesembilan
Fasilitasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 70

(1) Pengusaha dapat membantu pembayaran iuran Serikat

Pekerja/Serikat Buruh melalui pemotongan Upah atas pengajuan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

(2) Pemotongan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan surat kuasa dari Pekerja/Buruh kepada Pengusaha.

Pasal 71

Pengusaha memfasilitasi penyediaan ruang untuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada di Perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan Pengusaha.

Bagian Kesepuluh
Penyelenggaraan Upaya Penyelesaian Perselisihan Secara Mediasi

Pasal 72

(1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan wajib melakukan fasilitasi atau mediasi terkait perselisihan yang terjadi di Perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Jumlah pegawai yang melakukan fasilitasi atau mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan secara proporsional dengan jumlah Perusahaan yang ada secara bertahap.

BAB IX
PEMBINAAN

Pasal 73

(1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

(2) Ketentuan mengenai pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB X
PENDANAAN

Pasal 74

Pendanaan penyelenggaraan Ketenagakerjaan bersumber dari:
a. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan/atau
b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat.

BAB XI
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 75

LPK Swasta yang belum memiliki perizinan berusaha melalui sistem *Online Single Submission Risk Based Approach* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) harus menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini paling lambat 2 (dua) tahun setelah Peraturan

Daerah ini diundangkan.

BAB XII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 76

Peraturan Bupati sebagai pelaksana Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lama 1 (satu) tahun sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 77

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Bulukumba.

Ditetapkan di Bulukumba pada tanggal. . .

BUPATI BULUKUMBA,

ttd.

MUCHTAR ALI YUSUF

Diundangkan di Bulukumba
pada tanggal. . .

SEKRETARIS DAERAH BULUKUMBA,

ttd.

MUHAMMAD ALI SALENG

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA TAHUN …NOMOR…

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA TAHUN…NOMOR …NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA, PROVINSI SULAWESI SELATAN : (…)

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA
NOMOR ...TAHUN...

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tabun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri Tenaga Kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan Ketenagakerjaan di Daerah merupakan bagian integral dari pembangunan Ketenagakerjaan secara nasional harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak dan perlindungan yang mendasar bagi Tenaga Kerja dan Pekerja/Buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha di Daerah.

Pembangunan Ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan Tenaga Kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan Pengusaha, Pemerintah Daerah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing Tenaga Kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, dan pembinaan Hubungan Industrial.

Pembinaan Hubungan Industrial sebagai bagian dari pembangunan Ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dalam bidang Ketenagakerjaan, pengakuan dan penghargaan terhadap Hak Asasi Manusia merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja.

Penegakan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh Tenaga Kerja dan Pekerja/Buruh Daerah untuk membangun Kabupaten Bulukumba yang dicita-citakan.

Bidang Ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan pemerintahan wajib yang sebagian kewenangannya diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Kewenangan itu diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menyebutkan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah antara lain adalah bidang Ketenagakerjaan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf e

Yang dimaksud dengan "urusan ketransmigrasian" adalah urusan ketransmigrasian yang menjadi kewenangan Daerah.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Yang dimaksud dengan “warga sekitar” adalah warga yang berdomisili di Kabupaten Bulukumba dan Dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP).

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Yang dimaksud dengan “dokumen yang bersifat pribadi” antara lain dokumen kependudukan, paspor, atau ijazah.
Ayat (6)
Cukup jelas.
Ayat (7)
Cukup jelas.
Ayat (8)
Cukup jelas.

Pasal 53

Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Yang dimaksud dengan “dihitung secara proporsional “ yaitu dihitung dengan rumus:

$$\frac{\text{Jumlah waktu PKWT}}{\text{jumlah hari kerja dalam 1 bulan}} \times \frac{1}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan upah.}$$

Ayat (6)
Cukup jelas.

Pasal 54

Ayat (1)
Yang dimaksud dengan ”prinsip *transfer of undertaking protection of employment”* adalah prinsip pengalihan perlindungan pekerja alih daya dalam hal keberlangsungan bekerja, pengakuan masa kerja serta kesejahteraan selama obyek pekerjaan masih ada.

Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan ”higiene perusahaan dan lingkungan kerja” adalah segala usaha untuk memelihara dan mempertinggi derajat kesehatan baik di perusahaan maupun lingkungan kerjanya.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67

Cukup jelas.

Pasal 68

Cukup jelas.

Pasal 69

Yang dimaksud “pihak terkait lainnya” adalah unsur pemerintah, perguruan tinggi, Pengusaha, atau pekerja/serikat pekerja yang memiliki kepentingan terhadap kebijakan pengupahan di Daerah.

Pasal 70

Cukup jelas.

Pasal 71

Cukup jelas.

Pasal 72

Cukup jelas.

Pasal 73

Cukup jelas.

Pasal 74

Cukup jelas.

Pasal 75

Cukup jelas.

Pasal 76

Cukup jelas.

Pasal 77

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA NOMOR...