



NASKAH AKADEMIK

RANCANGAN PERATURAN DAERAH

KABUPATEN DEMAK

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN



CV. REKAYASA JATI MANDIRI

Konsultan Teknik & Manajemen

Anggota INKINDO : 9221 / P / 358.JT

Jl. Kendeng Barat IV No. 12 (Lt. 2) Semarang - 50236

Telp. (024) 8507320 Fax . (024) 8507317

e-mail : rjmcons@yahoo.com

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Demak tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini dapat diselesaikan. Naskah ini disusun sebagai upaya untuk memberikan landasan hukum yang kuat dalam pengelolaan ketenagakerjaan di daerah, sejalan dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan sektor ekonomi.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan merupakan aspek penting dalam pembangunan daerah, yang berfungsi untuk menciptakan lapangan kerja, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, serta mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Dalam konteks Kabupaten Demak, potensi sumber daya manusia yang ada perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan manfaat yang optimal bagi masyarakat.

Naskah akademik ini disusun berdasarkan kajian yang mendalam dan komprehensif mengenai permasalahan ketenagakerjaan yang dihadapi oleh masyarakat. Melalui pendekatan filosofis, sosiologis, dan yuridis, kami berupaya merumuskan solusi yang tepat dan efektif untuk mengatasi tantangan dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan. Selain itu, naskah ini juga bertujuan untuk memberikan pedoman bagi pemerintah daerah dan semua pihak terkait dalam melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan.

Kami menyadari bahwa penyusunan naskah akademik ini masih memiliki berbagai kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat kami harapkan untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga naskah ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ketenagakerjaan di Kabupaten Demak dan menjadi acuan dalam penyusunan peraturan daerah yang lebih baik.

Demak, Oktober 2024

Hormat kami,

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan.....	6
D. Metode Penyusunan NA	7
BAB II KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIS EMPIRIS.....	20
A. Kajian Teoritis	20
B. Kajian terhadap Asas/Prinsip yang Berkaitan dengan Penyusunan Norma	25
C. Kajian terhadap Praktik Penyelenggaraan, Kondisi yang Ada, serta permasalahan yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah, Instansi/Lembaga dan Masyarakat.....	29
D. Kajian terhadap Implikasi Penerapan Sistem Baru yang akan Diatur dalam Raperda terhadap Aspek Kehidupan Masyarakat dan Dampaknya terhadap Aspek Beban Keuangan Daerah	31
BAB III EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANGAN-UNDANGAN TERKAIT	36
BAB IV LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS	78

A. Landasan Filosofis	78
B. Landasan Sosiologis	80
C. Landasan Yuridis	83
BAB V JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH	85
A. Jangkauan dan Arah Pengaturan	85
B. Ruang Lingkup Materi Muatan Peraturan Daerah	89
BAB VI PENUTUP	104
A. Simpulan	104
B. Saran	106
DAFTAR PUSTAKA	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan merupakan elemen penting dalam upaya pembangunan manusia Indonesia secara menyeluruh. Tujuan dari pembangunan ini adalah untuk menciptakan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur, serta merata secara materiil dan spiritual, yang berlandaskan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satu tanggung jawab negara terkait hak warga negara adalah memastikan setiap individu mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, sesuai amanat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hal ini, diperlukan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*).¹

Dalam konteks pembangunan nasional, tenaga kerja memegang peranan penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Oleh karena itu, pengembangan ketenagakerjaan diperlukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja serta mendorong partisipasi aktif mereka dalam proses pembangunan. Selain itu, perlindungan bagi tenaga kerja dan keluarganya harus ditingkatkan agar harkat dan martabat kemanusiaan tetap terjaga.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa ketenagakerjaan mencakup segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja, baik sebelum,

¹ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, ed. Budi Sastra Panjaitan (Batu: Literasi Nusantara, 2020), 18.

selama, maupun setelah masa kerja. Bekerja adalah salah satu cara bagi individu untuk memperoleh harkat dan martabatnya. Namun, kenyataannya di Indonesia masih terdapat keterbatasan dalam lapangan kerja yang tersedia. Berdasarkan tujuan kedua dalam Pembukaan UUD 1945, negara bertanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak konstitusional bagi setiap warga negara, yang dapat meningkatkan kesejahteraan individu.

Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Agustus 2023, jumlah penduduk usia kerja di Kabupaten Demak mencapai 948.897 orang, terdiri dari 476.293 orang laki-laki dan 472.604 orang perempuan. Proporsi antara laki-laki dan perempuan dalam angkatan kerja di Kabupaten Demak cukup seimbang, dengan rasio jenis kelamin sebesar 100,78, yang berarti dari setiap 100 orang perempuan yang termasuk dalam penduduk usia kerja, terdapat sekitar 101 orang laki-laki. Kondisi ini mencerminkan dinamika demografis serta potensi sumber daya manusia di Kabupaten Demak.²

Penduduk yang bekerja dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu pekerja formal dan pekerja informal. Pekerja formal adalah mereka yang memiliki hubungan kerja tetap, seperti karyawan yang dibayar. Sebaliknya, pekerja informal mencakup mereka yang bekerja secara mandiri, dibantu buruh tidak tetap, atau tidak dibayar. Pada tahun 2023, 56,79 persen penduduk Kabupaten

² Badan Pusat Statistik Kabupaten Demak, "Profil Ketenagakerjaan Kabupaten Demak" (Demak, 2023), 11, <https://demakkab.bps.go.id/id/publication/2024/07/31/446f4eb2a0096881a1de40f9/profil-ketenagakerjaan-kabupaten-demak-2023.html>.

Demak tergolong sebagai pekerja formal, dengan rincian 2,31 persen berusaha dibantu buruh tetap, 40,84 persen adalah karyawan yang dibayar, dan 13,63 persen pekerja bebas. Sementara itu, 43,21 persen lainnya merupakan pekerja informal, yang terdiri dari 26,12 persen berusaha sendiri, 10,20 persen dibantu buruh tidak tetap, dan 6,89 persen pekerja tak dibayar. Tingginya persentase pekerja informal di Kabupaten Demak menunjukkan perlunya perhatian lebih untuk menangani berbagai kendala yang mereka hadapi, seperti permodalan, kualitas pekerja, dan upah.³

Dari sisi ekonomi, Kabupaten Demak menghadapi peningkatan persaingan dalam dunia usaha, baik di sektor formal maupun informal. Sektor-sektor kunci seperti industri manufaktur, pertanian, dan perikanan memainkan peran penting dalam perekonomian lokal, namun belum sepenuhnya mampu mengatasi masalah pengangguran dan pekerjaan tidak penuh waktu (*underemployment*). Kesenjangan upah dan ketimpangan ekonomi di antara pekerja, serta keterbatasan akses terhadap jaminan sosial, menjadi tantangan yang signifikan dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Demak.

Secara hukum, sejak ditetapkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang dikenal sebagai *Omnibus Law* Cipta Kerja, telah membawa dampak signifikan pada penyelenggaraan pemerintahan daerah, termasuk di Kabupaten Demak. UU ini mencakup 11 klaster dengan 1.244 pasal, serta mencabut dua undang-undang, mengubah 82 undang-undang,

³ Demak, 25.

dan menghasilkan 45 Peraturan Pemerintah serta 4 Peraturan Presiden sebagai aturan turunan.

Salah satu klaster penting dalam UU Cipta Kerja adalah Klaster Ketenagakerjaan yang mengubah empat undang-undang utama, yaitu:

1. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
2. UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional,
3. UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS),
4. UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Seiring berlakunya UU Cipta Kerja, pemerintah juga menerbitkan sejumlah peraturan turunan di bidang ketenagakerjaan, yaitu:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing,
2. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja,
3. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dan
4. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Regulasi-regulasi ini membawa perubahan signifikan dalam pengelolaan ketenagakerjaan, baik dari segi pengaturan kontrak

kerja, upah, maupun jaminan sosial, serta mempengaruhi dinamika ketenagakerjaan di tingkat daerah, termasuk di Kabupaten Demak.

Dinamika dan perkembangan regulasi di tingkat nasional memerlukan perubahan dan kajian yang mendalam dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Demak. Oleh karena itu, penyusunan Naskah Akademik Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Kabupaten Demak sangat penting. Naskah ini akan menjadi bahan masukan yang berharga dalam perumusan kebijakan terkait ketenagakerjaan di daerah ini, guna memastikan bahwa kebijakan yang diambil dapat memenuhi kebutuhan dan tantangan yang ada di masyarakat.

Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Demak bertujuan untuk memberikan payung hukum yang kuat dan sesuai dengan karakteristik daerah, serta menjawab kebutuhan masyarakat lokal. Regulasi ini diharapkan dapat menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil, inklusif, dan berkelanjutan, dengan fokus pada perlindungan tenaga kerja, peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan penciptaan hubungan industrial yang kondusif. Melalui peraturan daerah ini, Kabupaten Demak juga berkomitmen untuk mendukung tujuan pembangunan ketenagakerjaan nasional yang adil dan berdaya saing tinggi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang masalah yang ada, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi untuk kebutuhan penyusunan Naskah Akademik ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana perkembangan teori tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan dan bagaimana praktik empiris penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten demak?
2. Bagaimana peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Demak saat ini?
3. Apa yang menjadi pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis dari pembentukan Raperda Kabupaten Demak tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan?
4. Apa yang menjadi sasaran, jangkauan, arah pengaturan, dan materi muatan yang perlu diatur dalam Raperda Kabupaten Demak tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan?

C. Tujuan dan Kegunaan

Tujuan disusunnya Naskah Akademik ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perkembangan teori tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan dan praktik empiris dari penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Demak;
2. Untuk melakukan evaluasi dan analisis terhadap peraturan perundang-undangan terkait dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Demak saat ini;
3. Untuk merumuskan landasan filosofis, sosiologis, yuridis pembentukan Raperda Kabupaten Demak tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan; dan
4. Untuk merumuskan sasaran yang akan diwujudkan, jangkauan, arah pengaturan, dan materi muatan Raperda Kabupaten Demak tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Adapun kegunaan penelitian Naskah Akademik ini adalah sebagai acuan atau referensi dalam penyusunan dan pembahasan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Demak tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

D. Metode Penyusunan NA

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam menyusun Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah (Raperda) Kabupaten Demak tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini, digunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan atau *statute approach*. Penelitian yuridis normatif adalah metode yang berfokus pada analisis norma-norma hukum yang berlaku.⁴ Metode yuridis normatif dipilih untuk memahami dan mengkaji aturan hukum yang relevan serta penerapannya dalam konteks ketenagakerjaan. Metode penelitian ini menekankan pada sumber hukum primer, yaitu undang-undang, peraturan pemerintah, dan peraturan daerah yang mengatur ketenagakerjaan, serta dokumen hukum lainnya yang berkaitan.

Pendekatan perundang-undangan atau *statute approach* merupakan pendekatan yang melakukan telaah terhadap semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang ditangani,⁵ dalam konteks ini penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Demak. Metode ini memerlukan analisis terhadap regulasi yang ada untuk

⁴ Soetandyo Wignjosoebroto, *Hukum (Paradigma, Metode Dan Dinamika. Masalahnya)* (Jakarta: ELSAM dan HUMA, 2002), 147.

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cet. ke-12 (Jakarta: Prenada Media, 2016), 133.

mengidentifikasi kesesuaian, kekurangan, dan kebutuhan pembaharuan yang mungkin diperlukan.

2. Jenis dan Sifat Data Penelitian

a. Jenis data penelitian

1) Data Primer

Data primer mencakup informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya, yang sangat penting untuk memahami konteks aktual ketenagakerjaan di daerah tersebut. Dua metode utama dalam pengumpulan data primer penelitian ini adalah wawancara dan *focus group discussions* (FGD). Wawancara dilakukan dengan pemangku kepentingan kunci, termasuk pejabat dari Dinas Ketenagakerjaan, pengusaha, serta perwakilan pekerja. Melalui wawancara ini, peneliti dapat menggali pandangan, pengalaman, dan tantangan yang dihadapi dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan secara langsung dari para pihak yang terlibat.⁶

Selain itu, *focus group discussions* (FGD) diadakan untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas. FGD melibatkan berbagai kelompok yang terdiri dari pemangku kepentingan, seperti organisasi buruh, asosiasi pengusaha, dan masyarakat umum. Diskusi kelompok ini bertujuan untuk menampung berbagai sudut pandang, mendiskusikan isu-isu yang relevan, serta mengidentifikasi solusi potensial terhadap masalah yang ada. Hasil dari kedua metode

⁶ Jonaedi Efendi and Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum: Normatif Dan Empiris* (Depok: Prenada Media Group, 2016).

pengumpulan data primer ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Demak.

2) Data Sekunder

Data sekunder berfungsi sebagai landasan teoritis dan kontekstual yang mendukung analisis dalam naskah akademik. Data sekunder dikumpulkan dari literatur terkait yang mencakup dokumen hukum yang berlaku, seperti undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan daerah, serta laporan penelitian dan artikel ilmiah yang relevan.⁷ Kajian terhadap literatur ini penting untuk memahami kerangka hukum yang ada dan bagaimana ketentuan tersebut diterapkan dalam praktik. Data sekunder juga membantu dalam mengidentifikasi kesenjangan antara kebijakan yang ada dengan realitas di lapangan, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang lebih tepat dalam Raperda yang disusun. Adapun data sekunder penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

b. Sifat data penelitian

1) Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini mencakup berbagai peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar hukum untuk penyusunan Raperda. Bahan hukum primer penelitian ini antara lain:

a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

⁷ Tatang M. Arifin, *Menyusun Rencana Penelitian* (Jakarta: Rajawali, 1986), 132.

- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Propinsi Jawa Tengah;
- c) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
- d) Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenaga Kerjaan di Perusahaan;
- e) 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);
- f) 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);
- g) 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);
- h) 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);
 - i) 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);
 - j) 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);
 - k) 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);

- l) 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);
- m) Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
- n) 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);

- o) Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja;
- p) Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67);
- q) 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);
- r) Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75);
- s) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44);
- t) 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);

- u) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46);
- v) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47);
- w) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 13 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Ketengakerjaan (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2023 Nomor 13); dan
- x) Peraturan Daerah Kabupaten Demak Nomor 2 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren yang Menjadi Kewenangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Demak Tahun 2022 Nomor 2).

2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai hal-hal yang dikaji oleh sumber data sekunder dari bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder mencakup doktrin hukum, hasil-hasil penelitian, pandangan para ahli, jurnal hukum, serta publikasi lain yang memberikan penjelasan dan interpretasi terhadap bahan hukum primer.⁸

3) Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier adalah sumber yang memberikan informasi tambahan yang membantu dalam memahami

⁸ Nur Solikin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum* (Pasuruan: Penerbit Qiara Media, 2021), 90.

bahan hukum primer dan sekunder. Ini termasuk ensiklopedia hukum, kamus hukum, dan sumber informasi lainnya yang dapat memberikan penjelasan tentang istilah dan konsep hukum. Bahan hukum tersier berguna dalam memberikan latar belakang dan definisi yang diperlukan untuk memahami secara mendalam isu-isu ketenagakerjaan yang akan diatur dalam Raperda.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses penyusunan naskah akademik untuk Raperda Kabupaten Demak mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan, digunakan berbagai teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk menghasilkan analisis yang komprehensif dan berbasis bukti. Salah satu teknik utama adalah wawancara, yang dilakukan dengan pemangku kepentingan kunci, termasuk pejabat dari Dinas Ketenagakerjaan, pengusaha, dan perwakilan pekerja. Melalui wawancara ini, peneliti dapat menggali pandangan, pengalaman, dan tantangan yang dihadapi oleh masing-masing pihak terkait dalam konteks ketenagakerjaan. Wawancara memberikan kesempatan untuk memperoleh informasi mendalam yang tidak hanya berbasis pada data kuantitatif, tetapi juga perspektif subjektif yang mencerminkan realitas di lapangan.

Selain wawancara, teknik *focus group discussion* (FGD) juga diterapkan untuk mendapatkan masukan dari berbagai kelompok pemangku kepentingan secara lebih luas. FGD melibatkan diskusi terarah yang diikuti oleh berbagai pihak, termasuk organisasi buruh, asosiasi pengusaha, dan masyarakat, untuk

membahas isu-isu yang relevan terkait ketenagakerjaan. Diskusi ini memungkinkan peserta untuk saling bertukar pendapat, menggali solusi terhadap masalah yang dihadapi, serta mengidentifikasi kebutuhan yang harus diakomodasi dalam Raperda. Melalui FGD, peneliti dapat mengumpulkan data kualitatif yang kaya dan memahami dinamika interaksi antar pemangku kepentingan dalam konteks ketenagakerjaan.

Selanjutnya, teknik studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis dokumen-dokumen yang relevan dengan ketenagakerjaan. Dokumen yang dikaji meliputi peraturan perundang-undangan yang berlaku, laporan penelitian, artikel ilmiah, serta dokumen kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah dan lembaga terkait. Studi dokumentasi berfungsi untuk memberikan latar belakang hukum dan informasi kontekstual yang diperlukan dalam penyusunan naskah akademik. Dengan menganalisis bahan-bahan ini, peneliti dapat memahami landasan hukum, kebijakan yang ada, serta potensi masalah yang perlu diatasi dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.⁹

Melalui kombinasi teknik pengumpulan data ini—wawancara, *focus group discussion*, dan studi dokumentasi—naskah akademik yang dihasilkan diharapkan dapat memberikan gambaran yang holistik dan menyeluruh mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Demak. Dengan demikian, Raperda yang disusun dapat lebih responsif dan relevan terhadap kebutuhan masyarakat serta tantangan yang

⁹ Irwansyah, *Penelitian Hukum: Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel*, ed. Ahsan Yunus, Cetakan ke (Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2022).

dihadapi dalam sektor ketenagakerjaan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

4. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data penelitian memegang peranan penting untuk menghasilkan analisis yang sistematis dan mendalam. Berikut adalah tahapan teknik pengolahan data yang akan diterapkan dalam penelitian ini:

- a. Kategorisasi data, di mana data yang dikumpulkan melalui wawancara, *focus group discussions* (FGD), dan studi dokumentasi dikelompokkan berdasarkan tema atau isu tertentu. Proses ini membantu peneliti dalam mengorganisir informasi agar lebih mudah dianalisis dan dipahami, sehingga dapat mengidentifikasi pola-pola serta hubungan antara variabel yang ada.
- b. Analisis kualitatif, diterapkan untuk mengevaluasi data yang telah dikategorikan. Dalam tahap ini, peneliti menggali makna di balik data yang diperoleh, dengan memfokuskan pada pemahaman konteks, persepsi, dan pengalaman yang dinyatakan oleh informan. Analisis ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam tentang tantangan dan peluang yang dihadapi dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Demak, serta untuk menginterpretasikan data dengan cara yang mencerminkan realitas di lapangan.
- c. Sintesis data sekunder, digunakan untuk mengintegrasikan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti dokumen hukum, laporan penelitian, dan artikel ilmiah.

Dengan menyatukan data dari berbagai sumber ini, peneliti dapat mengembangkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kerangka hukum dan kebijakan yang mendasari ketenagakerjaan, serta mengidentifikasi kesenjangan atau masalah yang perlu diperhatikan dalam Raperda yang disusun.

- d. Integrasi data, dilakukan untuk menggabungkan hasil dari analisis kualitatif dan sintesis data sekunder. Proses ini memungkinkan peneliti untuk melihat keterkaitan antara data primer dan sekunder, serta untuk membangun argumen yang lebih kuat dalam naskah akademik. Dengan cara ini, naskah akademik akan lebih mendalam dan relevan, mencerminkan berbagai perspektif dan informasi yang ada.
- e. Penarikan kesimpulan, yaitu peneliti menyimpulkan hasil analisis dan mengembangkan rekomendasi yang berbasis data. Kesimpulan ini tidak hanya mencerminkan hasil penelitian tetapi juga memberikan arahan praktis untuk pengembangan kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Demak. Rekomendasi yang dihasilkan diharapkan dapat membantu pemerintah daerah dalam merumuskan Raperda yang efektif, responsif terhadap kebutuhan masyarakat, dan mampu menghadapi tantangan di bidang ketenagakerjaan.

5. Teknik Analisis Data

Dalam naskah akademik ini, metode analisis data yang digunakan adalah *content analysis* (analisis isi) dan analisis

deskriptif. *Content analysis* atau analisis isi bertujuan untuk menganalisis dokumen dan data yang telah dikumpulkan, baik dari sumber primer maupun sekunder. Melalui analisis isi, peneliti mengevaluasi dan menafsirkan teks-teks hukum, laporan penelitian, serta dokumentasi lainnya terkait ketenagakerjaan. Proses ini mencakup identifikasi tema, pola, dan konteks yang terdapat dalam dokumen, sehingga dapat mengungkapkan makna yang mendasari regulasi dan kebijakan yang ada. Analisis isi membantu dalam memahami bagaimana ketenagakerjaan diatur dan dieksekusi, serta mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari ketentuan yang ada.

Selain itu, teknik analisis kualitatif deskriptif juga diterapkan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai hasil pengumpulan data. Analisis ini berfokus pada penyajian data secara deskriptif, yang mencakup penjabaran temuan dari wawancara, *focus group discussions* (FGD), dan studi dokumentasi tanpa mengubah substansi dari data tersebut. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menyusun narasi yang jelas dan informatif mengenai isu-isu ketenagakerjaan yang dihadapi di Kabupaten Demak, serta menyoroti pandangan dan pengalaman pemangku kepentingan yang terlibat. Analisis kualitatif deskriptif ini berfungsi untuk menyajikan informasi dalam konteks yang lebih luas, memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang kondisi nyata di lapangan dan faktor-faktor yang memengaruhi penyelenggaraan ketenagakerjaan.¹⁰

¹⁰ Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005, 183.

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS

A. Kajian Teoritis

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah konsep yang mencakup semua kegiatan yang berkaitan dengan penempatan, perlindungan, dan pengelolaan tenaga kerja. Dalam konteks hukum di Indonesia, definisi ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa ketenagakerjaan mencakup segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja. Undang-undang ini menekankan hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja, sekaligus mengatur peran pemerintah untuk memastikan bahwa kondisi kerja tetap adil dan layak.

Selain dari aspek hukum, ketenagakerjaan juga dipelajari dalam teori ekonomi dan sosial. Teori pasar tenaga kerja menggambarkan ketenagakerjaan sebagai interaksi antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Pekerja menawarkan keterampilan mereka, sementara pemberi kerja mencari tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam hal ini, pasar tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tingkat upah, kualifikasi tenaga kerja, dan situasi ekonomi secara keseluruhan.¹¹

¹¹ Ronald G. Ehrenberg and Robert S. Smith, *Modern Labor Economics Theory and Public Policy* (United States of America: Pearson Education, 2012).

Para ahli juga memberikan pandangan berbeda tentang ketenagakerjaan. John Dunlop, misalnya, dalam teori hubungan industrial menyatakan bahwa ketenagakerjaan melibatkan interaksi antara tiga aktor utama: pekerja, pemberi kerja, dan pemerintah. Ketiga aktor ini bersama-sama menciptakan aturan kerja yang efektif melalui peraturan dan negosiasi.¹² Sementara itu, menurut Karl Marx, ketenagakerjaan dalam sistem kapitalis dianggap sebagai hubungan eksploitatif, di mana pekerja menjual tenaga mereka kepada pemilik modal dengan imbalan upah yang sering kali tidak sepadan dengan nilai hasil kerja mereka.

Dari perspektif lain, teori kesejahteraan sosial menekankan pentingnya perlindungan sosial bagi pekerja, seperti jaminan kesehatan, asuransi, dan pensiun, untuk memastikan kesejahteraan tenaga kerja dalam jangka panjang. Dalam teori ini, pemerintah memiliki peran besar dalam menciptakan kebijakan yang melindungi pekerja dari ketidakpastian ekonomi dan risiko yang mungkin dihadapi di dunia kerja.

Secara keseluruhan, pengertian ketenagakerjaan mencakup berbagai aspek yang saling terkait, yaitu aspek hukum, ekonomi, sosial, dan moral, yang bersama-sama bertujuan menciptakan kondisi kerja yang adil, produktif, dan berkelanjutan. Aspek hukum memastikan adanya perlindungan bagi pekerja dan pemberi kerja melalui aturan yang jelas, seperti hak-hak tenaga kerja, kewajiban pemberi kerja, dan peran pemerintah dalam mengawasi kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan. Dari sudut pandang ekonomi, ketenagakerjaan merupakan interaksi

¹² Dedi Rianto Rahadi, Ety Susilowati, and M. Miftah Farid, *Hubungan Industrial: Konsep Dan Teori* (Tasikmalaya: CV. Lentera Ilmu Madani, 2021), 15.

antara penawaran tenaga kerja oleh individu dan permintaan tenaga kerja oleh perusahaan, yang menentukan dinamika pasar tenaga kerja, tingkat upah, dan pertumbuhan ekonomi. Aspek sosial mencakup hubungan antara pekerja, pemberi kerja, dan pemerintah dalam menciptakan harmoni di tempat kerja, sementara aspek moral menitikberatkan pada keadilan, kesejahteraan pekerja, dan tanggung jawab sosial. Dengan menggabungkan semua aspek tersebut, ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan sistem yang seimbang, di mana semua pihak memperoleh manfaat, baik secara ekonomi maupun kesejahteraan sosial.

2. Definisi Ketenagakerjaan dalam Sakernas

Dalam kajian ketenagakerjaan, konsep dan definisi yang digunakan pada Sakernas 2023 mengikuti standar yang ditetapkan oleh International Conference of Labour Statistician (ICLS) ke-13 dan ke-19. Penduduk didefinisikan sebagai individu yang berdomisili di wilayah Indonesia selama satu tahun atau lebih, atau mereka yang meskipun tinggal kurang dari satu tahun tetapi berniat menetap. Umur seseorang dihitung berdasarkan ulang tahun terakhirnya dan dinyatakan dalam kalender Masehi. Penduduk usia kerja adalah mereka yang berusia 15 tahun ke atas.

Bekerja didefinisikan sebagai kegiatan ekonomi yang dilakukan untuk memperoleh penghasilan, termasuk pekerjaan yang dilakukan tanpa upah untuk membantu usaha. Sementara tidak bekerja merujuk pada individu yang tidak melakukan pekerjaan setidaknya selama satu jam dalam seminggu terakhir,

seperti pekerja yang sedang cuti atau petani yang menunggu panen.

Pengangguran terbuka adalah mereka yang sedang mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha baru, atau merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan. Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) dan tingkat pengangguran terbuka (TPT) adalah ukuran yang menghitung perbandingan antara jumlah angkatan kerja dengan penduduk usia kerja, serta seberapa banyak penduduk yang sedang mencari pekerjaan. Lapangan usaha mengacu pada bidang pekerjaan seperti pertanian, industri, transportasi, dan jasa lainnya. Status pekerjaan dibagi menjadi beberapa kategori, mulai dari bekerja sendiri hingga buruh yang dibayar. Sementara itu, upah/gaji bersih adalah pendapatan pekerja setelah dipotong pajak dan iuran wajib.

3. Prinsip-Prinsip Umum Ketenagakerjaan

Prinsip-prinsip umum ketenagakerjaan merupakan pedoman dasar yang menjadi landasan kebijakan dan praktik ketenagakerjaan di berbagai negara. Prinsip ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja, memastikan lingkungan kerja yang adil dan aman, serta mempromosikan kesejahteraan sosial dan ekonomi pekerja. Beberapa prinsip yang menonjol dalam ketenagakerjaan mencakup hak atas upah yang adil, kesetaraan, kesehatan dan keselamatan kerja, serta hak untuk berserikat dan berunding.

Pertama, pekerja berhak mendapatkan upah yang adil dan layak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan serta standar hidup yang wajar. Ini adalah elemen fundamental yang menjamin

kesejahteraan ekonomi pekerja. Kedua, prinsip kesetaraan dan tidak diskriminasi menegaskan bahwa semua pekerja harus diperlakukan setara tanpa memandang ras, jenis kelamin, agama, disabilitas, atau faktor lainnya.

Pengusaha juga bertanggung jawab untuk memastikan kesehatan dan keselamatan kerja pekerjanya. Lingkungan kerja harus bebas dari risiko yang dapat membahayakan kesehatan atau keselamatan. Selain itu, pekerja memiliki hak untuk bergabung dengan serikat pekerja dan berunding secara kolektif mengenai kondisi kerja, guna memperjuangkan hak-hak mereka.

Pekerjaan anak dan kerja paksa adalah pelanggaran serius dalam dunia ketenagakerjaan. Anak-anak harus dilindungi dari jenis pekerjaan yang dapat mengganggu kesehatan fisik dan mental mereka, serta pendidikan. Selanjutnya, hak pekerja atas cuti tahunan, cuti sakit, dan istirahat yang wajar adalah bagian penting dari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pekerjaan yang layak, yaitu pekerjaan yang menawarkan kesempatan kerja yang adil, perlindungan sosial, dan hak-hak yang diakui, menjadi tujuan penting dalam ketenagakerjaan. Pada akhirnya, penghormatan terhadap hak asasi manusia harus menjadi fondasi utama dalam setiap hubungan ketenagakerjaan, memastikan bahwa tidak ada pekerja yang mengalami perlakuan tidak manusiawi. Prinsip-prinsip ini menegaskan komitmen global untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan produktif serta melindungi hak-hak pekerja.

B. Kajian Terhadap Asas/Prinsip yang Berkaitan dengan Penyusunan Peraturan Daerah

Dalam penyusunan Perda, sangat penting untuk memperhatikan asas-asas yang telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, khususnya dalam Pasal 5 dan Pasal 6. Asas-asas ini menjadi landasan normatif dalam memastikan bahwa setiap peraturan yang disusun dapat berfungsi secara efektif, adil, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

1. Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang Baik (Pasal 5)

Asas-asas ini harus diperhatikan dalam proses penyusunan peraturan daerah agar peraturan tersebut dapat dianggap baik dan layak diberlakukan. Beberapa asas penting yang berkaitan adalah:

a. Kejelasan Tujuan

Setiap peraturan daerah harus memiliki tujuan yang jelas, terutama dalam konteks penyelenggaraan ketenagakerjaan. Tujuan yang jelas akan memastikan arah kebijakan yang tepat, misalnya, perlindungan hak-hak pekerja dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.

b. Kelembagaan atau Pejabat Pembentuk yang Tepat

Penyusunan Perda harus dilakukan oleh DPRD bersama Kepala Daerah sesuai dengan kewenangan yang diberikan oleh undang-undang. Jika peraturan tidak dibuat oleh pihak yang berwenang, maka peraturan tersebut bisa dianggap cacat hukum dan tidak sah.

c. Kesesuaian antara Jenis, Hierarki, dan Materi Muatan

Materi muatan Perda harus sesuai dengan jenis peraturan daerah dan harus memperhatikan hierarki perundang-undangan yang lebih tinggi, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, agar tidak terjadi konflik hukum.

d. Dapat Dilaksanakan

Peraturan harus bisa diterapkan secara nyata di lapangan dengan memperhatikan kondisi sosial, budaya, dan ekonomi daerah. Misalnya, dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan, aturan harus mempertimbangkan ketersediaan tenaga kerja dan sumber daya lokal.

e. Kedayagunaan dan Kehasilgunaan

Peraturan yang dibuat harus memberikan manfaat langsung bagi masyarakat, khususnya pekerja dan pengusaha. Perda harus mampu menjawab kebutuhan lokal di bidang ketenagakerjaan.

f. Kejelasan Rumusan

Rumusan pasal-pasal dalam Perda harus jelas dan tidak multitafsir. Penggunaan bahasa hukum yang mudah dipahami oleh masyarakat umum sangat penting agar tidak menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaannya.

g. Keterbukaan

Proses penyusunan Perda harus melibatkan partisipasi masyarakat, terutama dari kelompok pekerja, pengusaha, dan pihak-pihak terkait lainnya melalui forum-forum konsultasi publik atau *Focus Group Discussion* (FGD).

2. Asas Materi Muatan Peraturan Perundang-Undangan (Pasal 6)

Materi muatan dalam peraturan daerah harus mencerminkan asas-asas berikut:

a. Pengayoman

Perda yang disusun harus melindungi kepentingan pekerja dan pengusaha secara seimbang. Perlindungan ini mencakup perlindungan hak-hak pekerja, serta memberikan jaminan terhadap kesejahteraan tenaga kerja dan stabilitas usaha.

b. Kemanusiaan

Asas ini mengharuskan peraturan untuk menghormati harkat dan martabat manusia, khususnya tenaga kerja. Dalam hal ini, peraturan harus mendukung penghapusan eksploitasi pekerja dan mendorong kesejahteraan mereka.

c. Kebangsaan

Perda harus mencerminkan semangat nasionalisme dengan menjaga kesatuan dan persatuan bangsa serta menghargai nilai-nilai nasional, termasuk dalam pengelolaan tenaga kerja.

d. Kekeluargaan

Dalam penyusunan Perda, asas kekeluargaan harus diterapkan melalui pendekatan musyawarah dan mufakat, terutama dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha.

e. Kenusantaraan

Perda harus memperhatikan kepentingan seluruh masyarakat, tidak hanya terbatas pada satu kelompok

tertentu, melainkan mempertimbangkan kepentingan daerah dalam konteks nasional.

f. Bhinneka Tunggal Ika

Peraturan harus mencerminkan penghormatan terhadap keragaman masyarakat dalam hal suku, agama, budaya, dan adat istiadat, termasuk di dalamnya perlakuan yang sama terhadap pekerja dari latar belakang yang berbeda.

g. Keadilan

Asas ini menekankan bahwa setiap aturan dalam Perda harus adil bagi semua pihak, baik pekerja maupun pengusaha, sehingga tidak ada yang dirugikan dalam proses pelaksanaannya.

h. Kesamaan Kedudukan dalam Hukum dan Pemerintahan

Setiap warga negara memiliki hak yang sama di depan hukum, dan Perda harus memastikan bahwa tidak ada diskriminasi dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.

i. Ketertiban dan Kepastian Hukum

Perda harus memberikan kepastian hukum, terutama dalam hal perlindungan hak-hak tenaga kerja dan kewajiban pengusaha, serta menciptakan ketertiban sosial di bidang ketenagakerjaan.

j. Keseimbangan, Keserasian, dan Keselarasan

Perda harus memperhatikan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, serta menjaga keselarasan antara kebutuhan ekonomi daerah dan kesejahteraan tenaga kerja.

Dengan memperhatikan asas-asas yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, diharapkan Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Demak dapat disusun dan diimplementasikan secara efektif, memberikan perlindungan yang adil kepada tenaga kerja, serta berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan dan pembangunan ekonomi daerah.

C. Kajian Terhadap Praktik Penyelenggaraan, Kondisi yang Ada dan Permasalahan yang dihadapi

Kajian terhadap praktik penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Demak menunjukkan beberapa tantangan dan kondisi yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pembangunan di Kabupaten Demak berfokus pada peningkatan kualitas hidup dan pemerataan ekonomi. Salah satu indikator kesejahteraan yang signifikan adalah tingkat kemiskinan, yang diukur melalui persentase penduduk dengan pengeluaran di bawah garis kemiskinan. Fluktuasi angka kemiskinan dalam beberapa tahun terakhir menjadi perhatian utama, karena kemiskinan berkaitan erat dengan masalah lain seperti pengangguran dan kualitas hidup masyarakat.

Salah satu strategi utama untuk mengurangi kemiskinan adalah dengan meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal melalui peningkatan investasi. Upaya optimalisasi ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, menciptakan kesempatan ekonomi yang inklusif, dan mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Kolaborasi antara

pemerintah dan sektor swasta sangat diperlukan untuk menciptakan kebijakan yang mendukung peningkatan investasi dan penyerapan tenaga kerja lokal, yang pada akhirnya akan memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) dan mengurangi kemiskinan.

Namun, salah satu masalah ketenagakerjaan yang signifikan di Kabupaten Demak adalah tingkat pengangguran. Pengangguran terjadi ketika jumlah pencari kerja meningkat namun tidak seimbang dengan jumlah kesempatan kerja yang tersedia. Selain itu, terdapat kesenjangan informasi antara perusahaan pengguna dan pencari kerja, yang mengakibatkan banyak pencari kerja tidak dapat menempati lowongan yang tersedia. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Demak pada Agustus 2023 tercatat sebesar 5,38 persen, yang berarti dari 100 orang angkatan kerja, lima di antaranya menganggur atau sedang mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha, atau merasa putus asa dalam mencari pekerjaan.

Penduduk yang bekerja di Kabupaten Demak terbagi menjadi dua kelompok utama: pekerja formal dan pekerja informal. Pada tahun 2023, 56,79 persen pekerja di Kabupaten Demak adalah pekerja formal, yang terdiri dari mereka yang berusaha dengan bantuan buruh tetap (2,31 persen), buruh/karyawan yang dibayar (40,84 persen), dan pekerja bebas (13,63 persen). Sementara itu, 43,21 persen penduduk bekerja di sektor informal, dengan kategori berusaha sendiri (26,12 persen), berusaha dibantu buruh tidak tetap (10,20 persen), dan pekerja yang tidak dibayar (6,89 persen).

Tingginya persentase pekerja informal di Kabupaten Demak menjadi perhatian khusus, mengingat pekerja informal sering menghadapi berbagai kendala seperti permodalan, kualitas pekerjaan, dan upah/gaji yang tidak stabil. Oleh karena itu, perhatian yang lebih mendalam perlu diberikan kepada pekerja informal guna mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi sektor ini, sehingga kesejahteraan mereka dapat ditingkatkan secara signifikan.

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

Penerapan sistem baru yang diatur dalam Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Demak dapat memiliki implikasi yang signifikan terhadap aspek kehidupan masyarakat dan keuangan daerah.

1. Implikasi Terhadap Aspek Kehidupan Masyarakat

Penerapan sistem baru yang diatur dalam Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Demak memiliki implikasi yang signifikan terhadap aspek kehidupan masyarakat. Salah satu implikasi utama adalah peningkatan kualitas tenaga kerja. Dengan fokus pada pelatihan dan pengembangan keterampilan, program yang lebih terstruktur diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di daerah tersebut. Tenaga kerja yang terampil akan meningkatkan produktivitas, yang pada gilirannya berdampak positif pada pendapatan individu dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Implikasi selanjutnya adalah penyerapan tenaga kerja lokal. Raperda ini bertujuan untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja melalui peningkatan investasi dan penciptaan lapangan kerja. Dengan membuka lebih banyak peluang kerja, diharapkan angka pengangguran dapat menurun, sehingga lebih banyak warga lokal dapat mendapatkan pekerjaan yang layak. Hal ini diharapkan dapat mengurangi ketergantungan masyarakat pada bantuan sosial.

Peningkatan kesejahteraan ekonomi juga menjadi implikasi penting dari penerapan sistem baru ini. Dengan penyerapan tenaga kerja yang lebih baik dan peningkatan kualitas tenaga kerja, kesejahteraan masyarakat diharapkan meningkat. Masyarakat yang memiliki pekerjaan dan pendapatan yang stabil cenderung memiliki daya beli yang lebih baik, yang dapat mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Peningkatan daya beli ini, pada gilirannya, dapat memberikan dampak positif pada sektor perdagangan dan jasa.

Selain itu, sistem baru ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengurangan angka kemiskinan di Kabupaten Demak. Terciptanya lebih banyak peluang kerja dan peningkatan pendapatan akan memungkinkan lebih banyak keluarga untuk keluar dari garis kemiskinan. Dengan demikian, beban sosial yang ditanggung oleh pemerintah daerah dapat berkurang, yang sekaligus meningkatkan stabilitas sosial di masyarakat.

Penerapan Raperda ini juga dapat mendorong peningkatan keterlibatan masyarakat dalam proses ketenagakerjaan. Dengan adanya program pelatihan dan kesempatan kerja yang lebih baik, masyarakat diharapkan lebih aktif berpartisipasi

dalam kegiatan ekonomi. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab masyarakat terhadap pembangunan daerah.

Di samping itu, diharapkan akan terjadi perubahan paradigma dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan. Dari pendekatan yang lebih tradisional, Raperda ini akan mengarah pada pendekatan yang lebih modern dan berbasis data. Hal ini mencakup penggunaan teknologi informasi dalam penempatan tenaga kerja dan pengembangan program-program yang lebih responsif terhadap kebutuhan pasar.

Terakhir, sistem baru ini juga berpotensi meningkatkan kondisi dan lingkungan kerja bagi tenaga kerja di Kabupaten Demak. Dengan regulasi yang lebih ketat terkait kesehatan dan keselamatan kerja, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman bagi pekerja.

2. Dampak terhadap Aspek Keuangan Daerah

Penerapan sistem baru yang diatur dalam Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Demak tidak hanya berimplikasi pada kehidupan masyarakat, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap aspek keuangan daerah. Dalam konteks ini, penting untuk mengkaji bagaimana perubahan kebijakan ini dapat mempengaruhi sumber daya keuangan pemerintah daerah.

Implementasi sistem baru dalam Raperda ini mungkin memerlukan pengeluaran awal yang signifikan untuk beberapa aspek. Pertama, pembangunan infrastruktur ketenagakerjaan yang memadai, seperti tempat pelatihan, pusat layanan

pekerjaan, dan fasilitas kesehatan kerja, akan membutuhkan investasi yang cukup besar. Selain itu, pemerintah daerah harus menyediakan dana untuk program pelatihan keterampilan dan pendidikan bagi tenaga kerja. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Penegakan kebijakan baru juga memerlukan alokasi anggaran untuk pengawasan terhadap pelaksanaan ketenagakerjaan, termasuk gaji untuk petugas pengawas dan biaya administrasi terkait.

Meskipun ada pengeluaran awal, penerapan sistem baru dalam Raperda ini juga dapat membuka peluang untuk meningkatkan pendapatan daerah. Dengan meningkatnya jumlah pekerja yang terampil dan produktif, pendapatan dari pajak penghasilan (PPh) dan pajak perusahaan diharapkan dapat meningkat. Pekerja yang mendapatkan upah yang lebih baik akan berkontribusi lebih besar pada pajak, sedangkan perusahaan yang berkembang akan menghasilkan lebih banyak pendapatan yang dapat dikenakan pajak. Selain itu, peningkatan kesejahteraan masyarakat akibat dari penyerapan tenaga kerja yang lebih baik dapat mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Dengan demikian, daya beli masyarakat meningkat, yang akan berimbas pada pertumbuhan sektor perdagangan dan jasa di daerah tersebut.

Penerapan Raperda ini diharapkan dapat mengurangi beban sosial yang ditanggung oleh pemerintah daerah. Dengan meningkatnya tingkat keterampilan dan kualitas tenaga kerja, jumlah penerima bantuan sosial diharapkan dapat berkurang. Hal ini akan mengurangi beban anggaran pemerintah daerah

dalam menyediakan bantuan sosial bagi masyarakat yang tidak mampu. Selain itu, berkurangnya angka pengangguran akan mengurangi kebutuhan pemerintah untuk mengeluarkan dana dalam bentuk program-program penciptaan lapangan kerja atau bantuan bagi pengangguran.

Secara keseluruhan, penerapan sistem baru yang diatur dalam Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Demak memiliki dampak yang kompleks terhadap aspek keuangan daerah. Meskipun ada pengeluaran awal yang mungkin signifikan untuk implementasi, potensi peningkatan pendapatan daerah dan pengurangan beban sosial di masa mendatang dapat menjadi hasil positif dari penerapan kebijakan ini. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu melakukan perencanaan dan pengelolaan anggaran yang baik untuk memaksimalkan manfaat yang dapat diperoleh dari kebijakan ini, sehingga dapat mendukung kesejahteraan masyarakat dan keberlanjutan keuangan daerah.

BAB III

EVALUASI DAN ANALISIS

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

Bab ini memuat hasil kajian terhadap peraturan perundang-undangan yang relevan dengan peraturan baru yang diusulkan. Evaluasi dan analisis dalam bab ini bertujuan untuk memahami kondisi hukum yang ada saat ini, memastikan harmonisasi baik secara vertikal maupun horizontal, serta menentukan status peraturan yang berlaku. Kajian ini membantu memahami peraturan yang mengatur substansi atau materi yang akan diatur dalam Peraturan Daerah yang baru, dan menilai posisi hukum dari peraturan baru yang diusulkan.

Secara spesifik, kajian pada bab ini bertujuan untuk memastikan tidak ada tumpang tindih pengaturan antara peraturan baru dengan yang sudah ada. Harmonisasi vertikal melibatkan keselarasan dengan peraturan di tingkat yang lebih tinggi seperti UUD NRI Tahun 1945, sementara harmonisasi horizontal memastikan keselarasan dengan peraturan di tingkat yang sama atau setara. Evaluasi ini juga dapat dijadikan dasar untuk menentukan peraturan mana yang akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, serta peraturan yang tetap berlaku karena tidak bertentangan dengan Undang-Undang atau Peraturan Daerah yang baru.

Berdasarkan studi pustaka yang dilakukan, peraturan perundang-undangan terkait penyelenggaraan ketenagakerjaan yang perlu diperhatikan dalam penyusunan Rancangan Peraturan Daerah

Kabupaten Demak tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

A. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Pasal 18 ayat (6) UUD NRI 1945 menetapkan bahwa “Pemerintah daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan.” Pasal ini merupakan bagian dari regulasi yang mengatur otonomi daerah dan kewenangan lokal dalam kerangka negara kesatuan Republik Indonesia. Ayat ini memberikan hak kepada pemerintah daerah untuk membuat peraturan yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi lokal mereka, selama tetap dalam koridor yang ditentukan oleh undang-undang nasional.

B. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah adalah peraturan yang menetapkan pembentukan daerah-daerah kabupaten di Provinsi Jawa Tengah, termasuk Kabupaten Demak. UU ini memberikan dasar hukum bagi daerah kabupaten untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri, termasuk bidang pemerintahan, ekonomi, dan sosial. Dengan otonomi daerah yang diatur oleh UU ini, kabupaten-kabupaten di Jawa Tengah diberikan kewenangan yang luas untuk mengelola sektor-sektor penting, salah satunya adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Dalam konteks penyusunan Rancangan Peraturan Daerah (Raperda) tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Demak, UU No. 13 Tahun 1950 relevan sebagai landasan hukum otonomi daerah. Kabupaten Demak sebagai daerah otonom memiliki wewenang untuk mengatur penyelenggaraan ketenagakerjaan di wilayahnya. UU ini memberikan dasar bagi Kabupaten Demak untuk merancang kebijakan lokal terkait ketenagakerjaan yang sesuai dengan kebutuhan daerah, termasuk pelatihan tenaga kerja, penyerapan tenaga kerja lokal, dan perlindungan tenaga kerja.

C. Undang-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 Demak, 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 Demak 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 Demak.

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 Demak. 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.

D. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan 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 Demak, 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.

E. 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 Demak, 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 Demak. 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 Demak.

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.

F. 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 Demak 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.

G. 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 Demak. 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 Demak 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 Demak 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 Demak, 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.

H. 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 Demak 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.

I. 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 mendaftarkan 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.

J. 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.

K. 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.

- L. 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.

M. 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.

N. 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 perlindungan mereka. Dengan memperhatikan semua aspek ini, Raperda dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan bagi pekerja migran.

O. 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.

P. 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.

Q. 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.

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

PP 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.

S. 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.

T. 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.

U. 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.

V. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 13 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Ketengakerjaan (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2023 Nomor 13)

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 13 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertujuan untuk mengatur berbagai aspek dalam pengelolaan ketenagakerjaan, termasuk pelayanan penempatan tenaga kerja, pelaporan lowongan kerja, penanganan pemutusan hubungan kerja (PHK), serta kerjasama dengan berbagai pihak. Beberapa pasal yang menjadi fokus dalam perda ini mencakup wewenang pemerintah daerah dalam pelayanan antar kerja lintas kabupaten/kota, kewajiban perusahaan untuk melaporkan lowongan kerja dan PHK, serta kemungkinan melakukan kerja sama dengan lembaga lain untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2023 mengatur berbagai ketentuan terkait penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah. Salah satu poin penting dalam peraturan ini adalah mengenai pelayanan penempatan tenaga kerja, di mana pemerintah daerah memiliki wewenang untuk melakukan pelayanan antar kerja lintas kabupaten/kota, menerbitkan rekomendasi izin bagi Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), serta mengelola informasi pasar kerja (Pasal 28). Selain itu, perusahaan diwajibkan untuk melaporkan lowongan dan penempatan kerja kepada Dinas, yang kemudian akan berkoordinasi dengan pemerintah daerah untuk mendistribusikan informasi lowongan tersebut (Pasal 30). Peraturan ini juga mengatur pelaporan pemutusan hubungan kerja (PHK), di mana pengusaha harus melaporkan terjadinya PHK kepada Dinas, yang akan berkoordinasi dengan perangkat daerah terkait dalam pengelolaan laporan tersebut (Pasal 69). Tidak kalah penting, pemerintah daerah diizinkan untuk melakukan kerja sama dengan berbagai pihak, termasuk lembaga bipartit, tripartit, provinsi lain, kabupaten/kota, lembaga pendidikan, serta dunia usaha dan industri (Pasal 72).

Dalam penyusunan naskah akademik Raperda Kabupaten Demak, beberapa rekomendasi perlu diperhatikan. Pertama, naskah akademik Raperda harus mengadopsi prinsip-prinsip yang terdapat dalam Perda Provinsi Jawa Tengah, dengan fokus pada kejelasan hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, serta penegakan sanksi bagi pelanggaran. Kedua, penting untuk memasukkan program sosialisasi yang intensif guna meningkatkan pemahaman tentang ketentuan ketenagakerjaan, sekaligus melibatkan sektor pendidikan dalam pelatihan. Ketiga,

perlu dikembangkan sistem pemantauan dan evaluasi yang komprehensif untuk menilai efektivitas pelaksanaan peraturan dan memastikan kepatuhan. Terakhir, mendorong kerja sama yang lebih erat antara pemerintah daerah, lembaga pendidikan, dunia usaha, dan sektor swasta akan menciptakan sinergi yang produktif dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.

W. Peraturan Daerah Kabupaten Demak Nomor 2 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren yang Menjadi Kewenangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Demak Tahun 2022 Nomor 2)

Peraturan Daerah Kabupaten Demak Nomor 2 Tahun 2022 mengatur penyelenggaraan urusan pemerintahan konkuren, termasuk di dalamnya aspek ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan daerah. Evaluasi dan analisis terhadap Perda ini penting dilakukan sebagai landasan dalam penyusunan naskah akademik Raperda Kabupaten Demak mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Perda Nomor 2 Tahun 2022 menetapkan beberapa kewenangan daerah yang berkaitan dengan bidang tenaga kerja, yang meliputi pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja. Kewenangan ini mencakup pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi, pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta, perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja, serta konsultansi produktivitas tingkat daerah Kabupaten. Selain itu, Perda ini juga mengatur penempatan tenaga kerja, yang mencakup pelayanan antar kerja di daerah Kabupaten, penerbitan izin LPTKS (Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta) dalam satu daerah

Kabupaten, pengelolaan informasi pasar kerja, serta perlindungan TKI (Tenaga Kerja Indonesia) di luar negeri (pra dan purna penempatan) di daerah Kabupaten. Terakhir, bidang hubungan industri dalam Perda ini meliputi pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang beroperasi dalam satu daerah Kabupaten, serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan di daerah Kabupaten.

Rekomendasi untuk Penyusunan Naskah Akademik Raperda Kabupaten Demak mengusulkan beberapa langkah penting. Pertama, penguatan regulasi diperlukan dengan mengadopsi prinsip-prinsip yang ada dalam Perda Nomor 2 Tahun 2022, dengan penekanan pada kejelasan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Kedua, perlu ada program sosialisasi untuk meningkatkan pemahaman tentang ketentuan ketenagakerjaan serta melibatkan lembaga pendidikan dan sektor swasta dalam pelatihan tenaga kerja. Ketiga, pengembangan sistem pemantauan dan evaluasi yang komprehensif perlu dilakukan untuk menilai efektivitas pelaksanaan peraturan, serta memastikan kepatuhan terhadap ketentuan yang ada. Terakhir, kerja sama multi-pihak harus didorong untuk menciptakan sinergi yang produktif antara Pemerintah Daerah, lembaga pendidikan, dunia usaha, dan sektor swasta dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.

BAB IV

LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN 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 Demak 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 Demak 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 Demak, 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 Demak 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, Raperda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Demak 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 Demak. 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 Demak 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 Demak. 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 Demak 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 Demak 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 Demak 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 Demak, yang dapat membuka peluang kerja baru.

Melalui landasan sosiologis ini, Raperda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Demak 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 Demak 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 Demak 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, seperti Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 13 Tahun 2023 mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan. Harmonisasi ini bertujuan untuk mencegah terjadinya tumpang tindih atau konflik antara peraturan daerah Kabupaten Demak 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 Demak. 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 Demak 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 Demak, 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 Demak 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 Demak 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 Demak 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 Demak.
- (2) Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
- (3) Bupati adalah Bupati Demak.
- (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 adalah keseluruhan 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 kesejahteraan.
- (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 rohaniyah, 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 Demak 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 Demak 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 Demak.

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 Demak dapat berjalan lancar dan efektif, serta memberikan manfaat maksimal bagi semua pihak terkait.

BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

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

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

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 Demak 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 Demak.

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 Demak.

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 Demak 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 Demak 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.
- Demak, Badan Pusat Statistik Kabupaten. "Profil Ketenagakerjaan Kabupaten Demak." Demak, 2023. <https://demakkab.bps.go.id/id/publication/2024/07/31/446f4eb2a0096881a1de40f9/profil-ketenagakerjaan-kabupaten-demak-2023.html>.
- 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: Pilihan 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, Ety 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.