

LAPORAN PENELITIAN

***KERANGKA KONSEPTUAL KEBIJAKAN PEMERINTAH DAERAH BIDANG
KETENAGAKERJAAN PASCA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA
(Studi Kajian di Kota Tegal)***



Imam Asmarudin, SH.,MH	(Ketua Tim)
Dr. Fajar Ari Sudewo, SH.,MH	(Anggota Tim)
Tyas Vika Widyastuti, SH.,MH	(Anggota Tim)

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian : Kerangka Konseptual Kebijakan Pemerintah Daerah Bidang Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kajian Di Kota Tegal)

Peneliti

a. Nama Lengkap : Imam Asmarudin, SH.,MH

b. NIDN : 0625058106

c. Jabatan Fungsional : Lektor

d. Program Studi : Ilmu Hukum

e. Nomor HP : 081548071356

f. Alamat surel (*e-mail*) : asmarudinimam@gmail.com

Anggota Peneliti : 1. Dr. Fajar Ari Sudewo, SH.,MH
2. Tyas Vika Widyastuti, SH.,MH

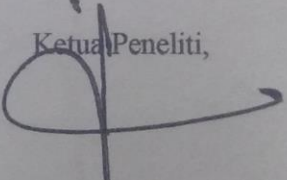
c. Perguruan Tinggi : Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal

Biaya Penelitian : Rp.5.000.000,- (lima juta rupiah)

Tegal, September 2021



Ketua Peneliti,



Imam Asmarudin, SH.,MH
NIDN. 0625058106



DAFTAR ISI

SAMPUL	
LEMBAR PENGESAHAN	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang	1
2. Rumusan Masalah	8
3. Tujuan	9
4. Tinjauan Kepustakaan	9
5. Metodologi	14
BAB II TINJAUAN KONSEPTUAL	18
1. Konsep Ketenagakerjaan	18
2. Permintaan tenaga kerja	25
3. Kesempatan Kerja dan Pengangguran.....	28
4. Pelatihan dan Pemagangan.....	33
5. Pengupahan	35
6. Hubungan Industrial	39
7. Serikat pekerja/serikat buruh	40
8. Organisasi/Asosiasi Pengusaha	43
9. lembaga kerja sama Bipartit dan Tripartit	46
10. Perselisihan hubungan industrial	48
11. Jaminan Sosial Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja	50
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
1. Kebijakan Pemerintah Daerah dalam bidang ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	52
1.a. Pengaturan Ketenagakerjaan pada Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja	52
1.b. Kondisi Tenaga Kerja di Kota Tegal	55
1.c. Penawaran Tenaga Kerja	67
1.d. Permasalahan dan Tantangan	70
2. Kerangka Konseptual Pemerintah Daerah Kota Tegal Bidang Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	72
2.a Arah Konsep Kebijakan Peraturan Daerah	72
2.b. Kerangka landasan yuridis	77
2.c. Kerangka materi muatan	80
BAB VI PENUTUP	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi keluarganya. Hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan merupakan amanat pasal 27 ayat 2 Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Amanat konstitusi tersebut menjadikan sebuah pengakuan dan jaminan bahwa seluruh rakyat Indonesia memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan mencapai kehidupan yang layak.

Terdapat hak kebebasan bagi setiap warganegara untuk menjadi tenaga kerja/buruh diperkantoran baik instansi pemerintah maupun swasta. Bekerja merupakan salah cara manusia mendapatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia meskipun terkadang berbenturan dengan realita yang ada yakni terbatasnya jumlah lapangan kerja dibandingkan jumlah pencari kerja.

Amanat kehidupan yang layak bagi kemanusiaan tidak hanya diatur dalam konstitusi pasal 27 ayat 2, namun juga menjadi bagian dari hak dasar manusia yang harus dilindungi. Sebagai konsekuensi dari negara hukum (*rechtstaat*) maka pengakuan dan jaminan hak manusia menjadi *point* penting dalam pembuatan kebijakan ketenagakerjaan.

Selama ini kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pada 5 Oktober tahun

2020 pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kehadiran undang-undang Cipta Kerja merubah beberapa ketentuan dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 terutama terkait pengupahan, penggunaan tenaga kerja asing, perjanjian kerja waktu tertentu dan program jaminan kehilangan pekerjaan.

Sebagai peraturan pelaksana dari Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, pemerintah telah mengeluarkan beberapa regulasi, yakni:

- a. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- b. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan;
- d. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerja

Ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan arah dan tujuan pembangunan sistem ketenagakerjaan di Indonesia yang meliputi:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;

- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Tujuan tersebut secara umum sejalan dengan pemenuhan hak-hak dasar kehidupan warganegara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Hak Asasi Manusia, serta merupakan bentuk penjabaran dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang bertujuan memberikan perlindungan kepada buruh/tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan melalui kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang ditempuh Pemerintah Daerah diharapkan mampu mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah dengan memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja lokal secara optimal dan manusiawi. Penyelenggaraan ketenagakerjaan juga semestinya menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi bagi tenaga kerja, sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan merupakan langkah strategis dalam melaksanakan upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat secara umum. Sarana hubungan industrial dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagai barometer upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan kelangsungan usaha.

Berdasarkan ketentuan Pasal 12 ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kewenangan pemerintah daerah pada urusan kewenangan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar meliputi:

- a. tenaga kerja;
- b. pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
- c. pangan;
- d. pertanahan;
- e. lingkungan hidup;
- f. administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
- g. pemberdayaan masyarakat dan Desa;
- h. pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
- i. perhubungan;
- j. komunikasi dan informatika;
- k. koperasi, usaha kecil, dan menengah;
- l. Penanaman Modal;
- m. kepemudaan dan olahraga;
- n. statistik;
- o. persandian;
- p. kebudayaan;
- q. perpustakaan; dan
- r. kearsipan.

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pemerintah daerah mempunyai kewenangan untuk menetapkan kebijakan berkaitan dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Kota Tegal sebagai salah satu wilayah dari 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Jawa Tengah memiliki jumlah penduduk pada tahun 2020

sebanyak 287.856. Menurut catatan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Tegal pada tahun 2019, jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) atau penduduk yang berusia 15 tahun ke atas di Kota Tegal tercatat sekitar 190.771 orang. Dari jumlah tersebut, 132.318 orang merupakan angkatan kerja (92 persen telah bekerja dan 8 persen menganggur) dan 58.393 orang bukan termasuk angkatan kerja, dimana sebagian besar dari kelompok ini berstatus mengurus rumah tangga (66 persen). Apabila dibandingkan dengan tahun sebelumnya, jumlah angkatan kerja mengalami peningkatan sebesar 6,86 persen, sedangkan jumlah bukan angkatan kerja mengalami penurunan sebesar 11,30 persen. Hal ini berarti bahwa semakin banyak penduduk yang memasuki pasar kerja.

Adapun Angka Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Tegal Periode Tahun 2017-2020 mengalami kenaikan sebesar 0,33% dari Tahun 2019 sebesar 8,07% menjadi 8.40% pada Tahun 2020.

Data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal tahun 2020 menunjukkan bahwa saat ini perusahaan yang ada di Kota Tegal mencapai 1.440 perusahaan, dengan cakupan perusahaan mikro sampai dengan perusahaan besar, yang mana serapan tenaga kerja/buruh mencapai 30.533 orang yang tersebar di beberapa perusahaan.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan diharapkan mampu mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah dengan memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Penyelenggaraan

ketenagakerjaan juga harus menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun bagi tenaga kerja/buruh, sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Saat ini di Kota Tegal sistem pengupahan terhadap tenaga kerja berdasarkan besaran upah minimum kota (UMK) tahun 2021 adalah sebesar Rp 1.982.750,-(satu juta sembilan ratus delapan puluh dua ribu tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) atau naik sebesar 3 persen dari Rp 1.925.000 (satu juta sembilan ratus dua puluh lima ribu rupiah) pada tahun 2020. dengan upah minimum kota (UMK) yang standar dan memenuhi kewajaran setidaknya tenaga kerja dan keluarganya akan merasa terjamin tingkat kesejahteraannya.

Penduduk Kota Tegal yang termasuk kategori Penduduk Usia Kerja (PUK) sejumlah 192.964 jiwa, dengan angka angkatan kerja sejumlah 124.590 jiwa, Berdasarkan data BPS Kota Tegal, jumlah pengangguran di Kota Tegal tahun 2020 mencapai 10.469 jiwa, sedangkan kondisi tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Tegal tahun 2017-2020 ter update BPS tanggal 27 Januari 2021 sebagai berikut :

Tabel:1
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan Tingkat Pengangguran Terbuka di Kota Tegal (Persen), 2017-2020
Labor Force Participation Rate and Open Unemployment Rate in Tegal Municipality (Percent), 2017-2020

Tahun/ Year	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja/ TPAK (Persen) <i>Labor Force Participation Rate (Percent)</i>	Tingkat Pengangguran Terbuka/TPT (Persen) <i>Open Unemployment Rate (Percent)</i>
2017	66,33	8,19

2018	65,24	7,94
2019	69,38	8,07
2020	64,57	8,40

Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS), data per 27 Januari 2021

Serapan tenaga kerja masih sering menemui kendala, baik dari sisi penawaran maupun dari sisi permintaan. tingkat pendidikan tenaga kerja yang mayoritas masih memiliki pendidikan dasar seringkali menjadi kendala. Pendidikan merupakan indikator dari kemampuan seseorang dimana semakin tinggi pendidikan mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan yang dimiliki. Jika pendidikan rendah, berarti kualitas dari tenaga kerja masih rendah pula.

Tantangan tenaga kerja di era globalisasi saat ini apa lagi menuju era revolusi industri 4.0 dimana adanya kebebasan dalam mobilitas sumber daya termasuk tenaga kerja menjadi persoalan yang harus dihadapi oleh Pemerintah Daerah, kesiapan Sumber Daya Manusia dan kesiapan *Policy* yang dipersiapkan harus dilakukan secara cermat, terarah dan terukur. Tingkat Kualitas tenaga kerja harus sepadan dengan harapan yang diinginkan oleh sebuah perusahaan. meningkatkan kualitas tenaga kerja baik yang langsung maupun yang tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan perlu dilakukan, selain itu juga dalam menjaga hubungan industrial yang harmonis juga perlu dilakukan untuk keberlangsungan hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha.

Kewenangan pengaturan dalam Undang-Undang Pemerintahan Daerah tersebut menunjukkan bahwa adanya kewenangan dari Pemerintah Kota untuk

menetapkan kebijakan berkaitan dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang menjadi lingkup kewenangan. Penjabaran dari peraturan perundang-undangan di atas diatur dalam kaitannya dengan pengembangan dan perlindungan tenaga kerja memang sangat tepat untuk diambil kebijakan dalam bentuk pengaturan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas perlu ada upaya nyata dari Pemerintah Kota Tegal untuk mewujudkan mengenai kebijakan ketenagakerjaan, terutama bagaimana kerangka konseptual kebijakan yang harus dilakukan dalam rangka menghadapi berbagai macam potensi persoalan yang muncul pasca terbitnya undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Berdasarkan alasan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan riset yang berkaitan dengan Kerangka Konseptual Kebijakan Daerah Bidang Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Di Kota Tegal).

2. Rumusan Masalah

Bahwa berdasarkan uraian latar belakang, maka diperoleh perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kebijakan Pemerintah Daerah dalam bidang ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana kerangka konseptual Kebijakan Pemerintah Daerah Daerah Kota Tegal Bidang Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengkaji kebijakan Pemerintah Daerah dalam bidang ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengkaji konsep kerangka konseptual Pemerintah Daerah Daerah Kota Tegal Bidang Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah daerah khususnya pemerintah Kota Tegal dalam merumuskan kebijakan bidang Ketenagakerjaan, terutama dalam mengantisipasi masuknya tenaga kerja asing dan peningkatan perekonomian bagi tenaga kerja lokal.

5. Tinjauan Kepustakaan

Peneliti dalam melakukan penelitian ini, selain menggunakan beberapa teori-teori, konsep, gagasan dan/atau dasar hukum yang digunakan dalam membangun sebuah argumen untuk menjawab rumusan masalah yang akan diteliti, peneliti juga melakukan komparasi terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai referensi dan juga sebagai pelengkap untuk memperkuat argumen yang dibangun dalam menjawab rumusan masalah.

Adapun beberapa penelitian terkait yang dapat disampaikan dalam penelitian ini diantaranya adalah :

1. Fajar Kurniawan, Pascasarjana Universitas Surabaya, dengan judul penelitian “Problematika Pembentukan RRU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang Di PHK”. Jurnal Panorama Hukum Vol. 5 No. 1 Juni 2020 ISSN : 2527-6654, Universitas Kanjuruhan Malang.

Penelitian yang dilakukan oleh Fajar Kurniawan adalah Secara garis besar proses pembentukan perundang-undangan dengan konsep Omnibus Law ini tidak diatur secara jelas didalam Undang-Undang nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan perundang-undangan. Ini dikarenakan Omnibus Law adalah sebuah konsep berpikir yang memiliki karakteristik mampu mengubah dan menghapus beberapa regulasi menjadi satu peraturan yang mampu mencakup seluruh aspek. Meskipun konsep seperti ini masih baru, seharusnya dalam regulasi pembentukan undang-undang sudah diatur agar pesan baik yang terdapat pada konsep tersebut mampu dilaksanakan dengan baik sehingga tidak menimbulkan permasalahan baru di masyarakat. Dengan proses pembentukan yang cukup singkat RUU ini mampu lahir dengan mengganti puluhan undang-undang menjadi satu regulasi yang sejalan. Namun pencapaian itu tidak diimbangi dengan substansi regulasi yang kita diciptakan seharusnya mampu mejadi sebuah solusi baru supaya menghindari konflik-konflik yang telah terjadi selama ini. RUU Cipta Kerja ini masih memiliki banyak kelemahan yang berpotensi membuat masalah baru di kalangan masyarakat. Masalah ini ada pada perubahan ketentuan pemberian pesangon pada pasal 89 angka 45 yang merubah ketentuan didalam Undang-

Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan. Sampai hari ini masih banyak kasus perusahaan yang melanggar ketentuan pemberian pesangon kepada para buruh. Secara yuridis perubahan tersebut semakin mempersempit ruang gerak para buruh untuk memperjuangkan hak-haknya dan memberikan dominasi kaum pengusaha untuk melakukan eksploitasi terhadap buruh.

Pada intinya RUU Cipta Kerja ini merupakan regulasi yang digunakan sebagai alat oleh pemerintah untuk membangun perekonomian Indonesia menjadi lebih lagi. Namun seharusnya secara substansi Pemerintah dan DPR jangan sampai melupakan kepentingan dari para buruh yang notabene adalah rakyat kita sendiri. Namun di sisi lain juga harus ada cara lain agar mampu menarik minat investor untuk menanamkan modal nya di Indonesia tanpa harus mengorbankan kepentingan masyarakat

2. Muh Sjaiful, 2021, Fakultas Hukum Universitas Halu Oleo dengan judul “Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”. Jurnal Media Iuris Vol. 4 No. 1, Februari 2021 p-ISSN: 2721-8384 DOI: 10.20473/mi.v4i1.22572 e-ISSN: 2621-5225, Universitas Airlangga

Tulisan ini menganalisis muatan pasal-pasal tentang Ketenagakerjaan yang termaktub dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bila telah memberikan jaminan hak bagi pekerja. Tujuan selanjutnya adalah untuk menganalisis konsep filosofis yang melandasi karakteristik pasal-pasal tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

tentang Cipta Kerja, sehingga dianggap tidak egaliter serta mengkomodifikasi jaminan hak-hak pekerja. Penelitian ini menggunakan metode dengan tipe penelitian hukum normatif. Pendekatannya adalah pendekatan filosofis konseptual dan pendekatan undang-undang. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan hukum sosiologis sebagai alat bantu dalam tipe penelitian hukum normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja masih menyimpan sejumlah problematika normatif, yakni belum memberikan jaminan kepastian hukum bagi jaminan hak-hak pekerja, semisal penetapan upah yang layak dan kelayakan besaran pesangon. Begitu juga ketentuan tentang PHK, undang-undang hanya mengkomodifikasi kepentingan pengusaha sehingga dapat berimplikasi PHK terhadap buruh/pekerja secara sepihak. Konsep filosofis Undang-Undang Cipta lapangan Kerja, masih terkooptasi spirit ekonomi liberalistik yang menjadi basis fundamental kelahiran undang-undang tersebut, sehingga inilah yang menuai penolakan sebahagian besar masyarakat terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.

3. Nama SYAFI'I, Nim SPI.141875. Skripsi ini berjudul kewenangan pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Skripsi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat empat kewenangan pemerintah

daerah dalam pelayanan bidang ketenaga kerjaan di Kabupaten Tanjung Jabung Timur, diantaranya penyelenggaraan pelatihan keterampilan, penempatan tenaga kerja, syarat-syarat kerja dan norma kerja dan pelayanan kartu AK I atau kartu pencari kerja. (3) Terdapat dua strategi yang dilakukan pemerintah daerah dalam pelayanan bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Tanjung Jabung Timur, diantaranya; melibatkan masyarakat, dan bertanggungjawab. (2) Kendala-kendala yang menghambat kewenangan pemerintah daerah dalam pelayanan bidang ketenaga kerjaan di Kabupaten Tanjung Jabung Timur, diantaranya Kemampuan SDM yang Terbatas, dan Minimnya Keterlibatan Masyarakat.

4. Pamungkas Satya Putra Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa, Karawang, judul “Kebijakan Pemerintah Dan Dampaknya Dalam Implementasi Upah Buruh (Studi Kasus Pemberian Upah Buruh Di Kabupaten Karawang)”.

Republik Indonesia sebagai negara hukum sebagaimana tertuang dalam UUD NRI Tahun 1945 Pasal 1 ayat (3) menegaskan seluruh aspek pembangunan termasuk ekonomi perlu diatur termasuk penetapan upah minimum yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 dan peraturan pelaksana lainnya. Dinamika penetapan kebijakan upah minimum dalam bingkai desentralisasi memiliki problematika. Kedudukan pekerja/buruh dan pengusaha serta pemerintah menegaskan peran masing-masing yang saling berhubungan (interdependensi) satu sama lain. Komitmen antara stakeholders di dalam

merumuskan, mensosialisasikan dan mengimplementasikan berbagai kebijakan khususnya, penetapan UMK di Kabupaten Karawang yang menjadi kewenangan dari Gubernur berdasarkan rekomendasi Bupati.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan ataupun yang ada relevansinya dengan penelitian ini masih terdapat beberapa, namun tidak secara keseluruhan dapat dimuat dalam bab ini, dengan adanya beberapa penelitian terkait tersebut diatas menjadi bahan tambahan ataupun penelitian dari peneliti akan memperlengkap dari penelitian yang terdahulu yang berkaitan dengan rumusan masalah.

6. Metodologi Penelitian

Penelitian merupakan suatu sarana (ilmiah) dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi. Hal ini disebabkan oleh karena penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten. Melalui proses penelitian tersebut dilakukan analisa dan konstruksi terhadap data yang dikumpulkan dan diolah¹. Penelitian yang khusus dilakukan dalam konteks ilmu hukum adalah untuk mengetahui mengenai proses hukum, peristiwa hukum dan ketentuan peraturan hukum itu sendiri. Selain itu, juga untuk mengetahui substansi maupun prosedur hukumnya². Penelitian hukum dilakukan untuk mencari pemecahan atas isu hukum yang timbul, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian hukum merupakan suatu penelitian di dalam kerangka *knowhow*

¹ Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2014, hal. 1.

² Sabian Utsman, Metodologi Penelitian Hukum Progresif, Yogyakarta:Pustaka Pelajarr,2014, hal. 1.

di dalam hukum, untuk mendapatkan preskripsi (petunjuk peraturan) terhadap apa yang seharusnya dilakukan terhadap isu yang dimunculkan.³

1. Metode Pendekatan

Menurut Soerjono Soekanto, jika dilihat dari sudut tujuan penelitian, penelitian hukum dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu penelitian normatif dan penelitian empiris⁴. Adapun penelitian hukum normatif mencakup:

- a. penelitian terhadap asas-asas hukum;
- b. penelitian terhadap sistematika hukum;
- c. penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum;
- d. penelitian sejarah hukum; dan
- e. penelitian perbandingan hukum.

Sedangkan penelitian hukum empiris terdiri dari:

- a. penelitian terhadap indentifikasi hukum (tidak tertulis); dan
- b. penelitian terhadap efektifitas hukum.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kombinasi/penggabungan penelitian hukum normatif-empiris, Jenis penelitian hukum normatif-empiris (*applied law research*) menurut Abdulkadir Muhammad merupakan penelitian yang menggunakan studi kasus hukum normatif empiris berupa produk perilaku hukum.⁵ Dalam penelitian hukum normatif, hukum yang tertulis dikaji dari berbagai aspek seperti aspek teori, filosofi, perbandingan, struktur/komposisi, konsistensi, penjelasan umum dan penjelasan pada tiap pasal,

³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta:Kencana,2005, hal. 41

⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta:Universitas Indonesia,2014, hal. 1-2

⁵ Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum cet-1*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 52

formalitas dan kekuatan mengikat suatu undang-undang serta bahasa yang digunakan adalah bahasa hukum. Sedangkan penelitian empiris ialah penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi atau pengalaman.

2. Data yang dipergunakan

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dapat berupa data primer dan data sekunder. data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelusuran pustaka, yang terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Selain data sekunder tersebut, dalam menyusun penelitian ini juga mengumpulkan data primer, dimana data primer tersebut dipergunakan hanyalah untuk memperkuat data sekunder

3. Pengumpulan Data

Data adalah sesuatu informasi yang telah dikumpulkan dalam suatu penelitian dengan berbagai metode seperti pengamatan, pengukuran, wawancara penelusuran dokumen yang digunakan untuk analisis sebagai jawaban terhadap permasalahan penelitian.

Untuk data primer, pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*). Wawancara salah satu metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini dilakukan dengan wawancara secara langsung, yaitu peneliti berhadapan langsung dengan sumber data (responden) untuk menanyakan secara lisan hal-hal yang diinginkan dan jawaban dari responden dicatat oleh peneliti.⁶

4. Analisa data

⁶ Rianto Adi, 2010, Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum, Jakarta:Granit, hal. 72

Terhadap penelitian ini, analisa data yang digunakan adalah analisa data yang bersifat deskriptif kualitatif, karena data-data yang dikumpulkan adalah data yang berupa kata-kata (deskriptif) yang diperoleh hasil wawancara dan dokumen-dokumen resmi berupa peraturan perundangundangan terkait yang kemudian dianalisis secara kualitatif yang bersifat subyektif dan interpretatif, dan dilakukan dengan memahami dan merangkai data yang diperoleh dan telah diklasifikasikan secara sistematis, kemudian ditarik kesimpulan. Kesimpulan yang diambil dilakukan dengan menggunakan cara berpikir deduktif yaitu cara berpikir yang mendasar pada hal-hal yang bersifat umum kemudian ditarik menjadi kesimpulan secara khusus.

BAB II

TINJAUAN KONSEPTUAL

Pada bab ini akan diuraikan beberapa konsep atau pemikiran serta beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan baik secara teori maupun secara praktis dilapangan, uraian beberapa konsep atau pemikiran serta beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan tersebut menjadi penting karena sebagai argumen pendukung terkait kebijakan pemerintah daerah dalam sistem ketenagakerjaan di daerah.

1. Konsep Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan di Indonesia merupakan salah satu unsur penggerak roda perekonomian, pengaturan terkait ketenagakerjaan saat ini diatur dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan beberapa ketentuan perubahan yang diatur dalam undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Tenaga Kerja Menurut Pasal 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja merupakan bagian dari komponen bangsa yang mampu menjadi roda menggerakkan pembangunan perekonomian terutama didaerah. Sehingga keberadaan Tenaga kerja perlu dilakukan pembinaan dan dilindungi keberadaannya dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata.

Tenaga kerja juga dapat diartikan, bahwa tenaga kerja adalah orang yang bersedia atau sanggup bekerja untuk diri sendiri atau anggota keluarga yang tidak menerima upah serta mereka yang bekerja untuk upah. Sedangkan menurut pendapat Simanjuntak, bahwa tenaga kerja adalah kelompok penduduk dalam usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melakukan kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁷

Tenaga kerja juga berarti tenaga kerja manusia, baik jasmani maupun rohani, yang digunakan dalam proses produksi, yang disebut juga sebagai sumber daya manusia. Tenaga kerja inilah yang menggarap sumber daya produksi alam. Manusia tidak hanya menggunakan tenaga jasmani, melainkan juga tenaga rohani. Tenaga kerja jasmani adalah tenaga kerja yang mengandalkan fisik atau jasmani dalam proses produksi. Sedangkan tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang memerlukan pikiran untuk melakukan kegiatan proses produksi.⁸

Dari definisi di tersebut, dapat dipahami bahwa tenaga kerja merupakan kelompok orang-orang dari masyarakat yang mampu melakukan kegiatan serta mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan diukur dengan usia dengan kata lain orang yang dalam usia kerja disebut sebagai penduduk dalam usia kerja.

Sitanggang dan Nachrowi,⁹ memberikan ciri-ciri tenaga kerja yang antara lain:

⁷ Tambunan, 2002, *Tenaga Kerja*, Yogyakarta: Bpfe, hal. 78

⁸ Suroso, 2004, *Ekonomi Produksi*, Bandung: Lubuk Agung, hal. 109

⁹ Sitanggang Dan Nachrowi, *Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral: Analisis Model Demometrik Di 30 Propinsi Pada 9 Sektor Di Indonesia*.

1. Tenaga kerja umumnya tersedia di pasar tenaga kerja dan biasanya siap untuk digunakan dalam suatu proses produksi barang dan jasa. Kemudian perusahaan atau penerima tenaga kerja meminta tenaga kerja dari pasar tenaga kerja. Apabila tenaga kerja tersebut telah bekerja, maka mereka akan menerima imbalan berupa upah atau gaji;
2. Tenaga kerja yang terampil merupakan potensi sumber daya manusia (SDM) yang sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.¹⁰

Mulyadi juga memberikan definisi tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu

¹⁰ Hardijan Rusli, 2008, Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Ghalia Indonesia, hal. 12-13

Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.¹¹

Menurut Murti, tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.¹²

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

Untuk menemukan angkatan kerja dan bukan angkatan kerja diperlukan informasi, yaitu:

- a. Jumlah penduduk yang berusia diantara 15 tahun dan 64 tahun yang data disebut dengan penduduk usia kerja;
- b. Jumlah penduduk yang berusia 15-64 tahun yang tidak ingin bekerja (seperti mahasiswa, pelajar, ibu rumah tangga dan pengangguran sukarela), penduduk ini dinamai dengan penduduk bukan angkatan kerja.

Dengan demikian angkatan kerja pada suatu periode dapat dihitung dengan mengurangi jumlah penduduk usia kerja dengan bukan angkatan kerja.

¹¹ Mulyadi S, 2014, Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 71

¹² Murti Sumarni & John Suprihanto, 2014, Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan, Yogyakarta: Liberty, hal. 5

Perbandingan diantara angkatan kerja dan penduduk usia kerja yang dinyatakan dalam persen disebut dengan tingkat partisipasi angkatan kerja.¹³

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

1) Angkatan Kerja

Angkatan kerja dapat dijelaskan dengan beberapa definisi yaitu angkatan kerja adalah jumlah tenaga kerja yang terdapat dalam suatu perekonomian pada suatu waktu tertentu.¹⁴ Selain itu angkatan kerja dapat didefinisikan dengan penduduk usia kerja yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan.¹⁵ Menurut Mulyadi, angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produksi yaitu produksi barang dan jasa.¹⁶

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa angkatan kerja adalah penduduk usia kerja, yaitu penduduk yang berusia 15 tahun keatas yang memiliki pekerjaan maupun yang sedang mencari pekerjaan.

Angkatan kerja yaitu tenaga kerja berusia 15 tahun yang selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan, baik yang bekerja maupun yang sementara tidak bekerja karena suatu alasan. Angkatan kerja terdiri dari pengangguran dan penduduk bekerja. Pengangguran adalah mereka yang sedang mencari

¹³ Sadono Sukirno, 2013, Mikroekonomi Teori Pengantar, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 18

¹⁴ Ibid, hal. 123

¹⁵ Nur Feriyanto, 2014, Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia, Yogyakarta: UU STIM YKPM, hal. 6

¹⁶ Mulyadi Sabri, Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan, hal.

pekerjaan atau mereka yang mempersiapkan usaha atau mereka yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan dan mereka yang sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja dan pada waktu bersamaan mereka tidak bekerja. Penganggur dengan konsep ini disebut dengan pengangguran terbuka. Sedangkan penduduk bekerja didefinisikan sebagai penduduk yang melakukan kegiatan ekonomi dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam secara tidak terputus selama seminggu yang lalu. Penduduk yang bekerja dibagi menjadi dua, yaitu penduduk yang bekerja penuh dan setengah menganggur. Setengah menganggur merupakan penduduk yang bekerja kurang dari jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu, tidak termasuk yang sementara tidak bekerja). Jumlah angkatan kerja yang bekerja merupakan gambaran kondisi dari lapangan kerja yang tersedia. Semakin bertambahnya lapangan kerja yang tersedia maka semakin meningkatnya total produksi suatu negara, dimana salah satu indikator untuk melihat perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menunjukkan suatu ukuran proporsi penduduk usia kerja yang terlibat secara aktif dalam pasar tenaga kerja baik yang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan. TPAK dapat dinyatakan untuk seluruh tenaga kerja yang ada atau jumlah tenaga kerja menurut kelompok umur tertentu, jenis kelamin, tingkat pendidikan maupun desa-

kota.¹⁷ TPAK diukur sebagai persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja.¹⁸ TPAK dapat mengindikasikan besaran ukuran relatif penawaran tenaga kerja (*labour supply*) yang dapat terlibat dalam produksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. Secara umum, TPAK didefinisikan sebagai ukuran yang menggambarkan jumlah angkatan kerja untuk setiap 100 penduduk usia kerja.

2) Bukan Angkatan Kerja

Terdapat beberapa versi yang menjelaskan terkait definisi penduduk bukan angkatan kerja diantaranya yaitu, menurut Ostinasia yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang kegiatannya tidak bekerja maupun tidak mencari pekerjaan atau penduduk usia kerja dengan kegiatan sekolah, mengurus rumahtangga dan lainnya.¹⁹

Sedangkan dalam versi lainnya mengatakan bahwa yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja berusia 10 tahun keatas yang selama seminggu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja, oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan *potential labor force*.²⁰

¹⁷ Kusnendi, Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam, 2009, Jakarta: Universitas Terbuka, hal. 6-8

¹⁸ Mudrajat Kuncoro, 2013, Mudah Memahami dan Menganalisis Indikator Ekonomi, Yogyakarta: UPP STIEM YKPN, hal. 66.

¹⁹ Mar'atun Sholehati, Pengaruh Aglomerasi Dan Angkatan Kerja terhadap Pertumbuhan Ekonomi 14 Kabupaten/Kota Provinsi Lampung Periode 2011-2015 Dalam Perspektif Ekonomi Islam, (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2017), hal. 66

²⁰ Ibid, hal.4

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

2. Permintaan Tenaga Kerja

Menurut Sumarsono, tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja. Pengertian tenaga kerja ini meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri ataupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja. Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan pekerjaan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.²¹ Aris Ananta, mendefinisikan permintaan tenaga kerja sebagai sebuah daftar berbagai alternatif kombinasi tenaga kerja dengan input lainnya yang tersedia yang berhubungan dengan tingkat gaji.²² Sudarsono, menyatakan bahwa permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang

²¹ Sonny Sumarsono, 2009, Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu, hal. 3.

²² Aris Ananta, 2008, Masalah Penyerapan Tenaga Kerja, Prospek dan Permasalahan Ekonomi Indonesia, Jakarta: Sinar Harapan, hal. 78.

mempengaruhi permintaan hasil produksi, antara lain naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan, tercermin melalui besarnya volume produksi dan harga barang-barang modal yaitu nilai mesin atau alat yang digunakan dalam proses produksi.²³ Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Konsumen membeli barang karena barang itu memberikan kepuasan (*utility*) kepada konsumen tersebut. Akan tetapi pengusaha mempekerjakan seseorang itu membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat.²⁴ Dengan kata lain, permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja yang seperti ini disebut *derived demand*. Dalam proses produksi, tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari apa yang telah dilakukannya, yaitu berwujud upah, sehingga pengertian permintaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diminta oleh pengusaha pada berbagai tingkat upah.²⁵

Faktor-faktor yang mempengaruhi daya serap tenaga kerja antara lain:²⁶

- 1) Kemungkinan substitusi tenaga kerja dengan sektor produksi yang lain, misalnya modal;
- 2) Elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan;
- 3) Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi;

²³ Sudarsono, 2008, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Karunia, hal. 35

²⁴ Sonny Sumarsono, 2011, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hal. 70.

²⁵ Boediono, 2012, *Teori Pertumbuhan Ekonomi*, Seri Sinopsis Pengantar Ilmu Ekonomi No. 4, Yogyakarta: BPF, hal. 43

²⁶ Loc cit Sonny Sumarsono, hal. 80.

4) Elastisitas persediaan faktor produksi pelengkap lainnya.

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

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

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

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

untuk menanganinya. Jadi, semakin besar elastisitas penyediaan faktor pelengkap, maka akan semakin besar elastisitas permintaan akan tenaga kerja.²⁷

Permintaan tenaga kerja berkaitan erat dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh produsen (perusahaan, instansi dan sebagainya). Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan faktor lainnya yang mempengaruhi permintaan hasil produksi. Oleh karena itu, kenaikan permintaan tenaga kerja tergantung pada kenaikan permintaan konsumen akan barang yang diproduksi oleh pengusaha.

3. Kesempatan Kerja dan Pengangguran

Kesempatan kerja merupakan banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada suatu instansi atau perusahaan. Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia. Kebijakan negara dalam kesempatan kerja meliputi upaya-upaya untuk mendorong pertumbuhan dan perluasan lapangan kerja di setiap daerah, serta perkembangan jumlah dan kualitas angkatan kerja yang tersedia agar dapat memanfaatkan seluruh potensi pembangunan di daerah masing-masing.

Penciptaan kesempatan kerja merupakan langkah yang tepat, mengingat penawaran tenaga kerja yang lebih tinggi dari permintaannya. Kelebihan tenaga kerja yang lebih tinggi dari permintaannya. Kelebihan tenaga kerja ini biasanya merupakan tenaga kerja tidak ahli, sehingga perlu kiranya perluasan investasi pada proyek-proyek padat karya, bukan pada perkembangan sektor kapitalis

²⁷ Payaman J. Simanjuntak, 2011, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Jakarta: LPFEUI, hal. 77-78

dengan ciri utama padat modal sebagai hasil dari pilihan strategi pembangunan yang mendahulukan pertumbuhan ekonomi yang tinggi. Kesempatan kerja mengandung pengertian bahwa besarnya kesediaan usaha produksi untuk mempekerjakan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam proses produksi, yang dapat berarti lapangan pekerjaan atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja yang ada dari suatu saat dari kegiatan ekonomi.

Kesempatan kerja dapat tercipta apabila terjadi permintaan tenaga kerja di pasar kerja, sehingga dengan kata lain kesempatan kerja juga menunjukkan permintaan terhadap tenaga kerja. Kesempatan kerja.²⁸ adalah termasuk lapangan pekerjaan yang sudah diduduki (*employment*) dan masih lowong. Dari lapangan pekerjaan yang masih lowong tersebut adanya kebutuhan berarti adanya kesempatan kerja bagi orang yang menganggur. Besarnya lapangan kerja yang masih lowong atau kebutuhan tenaga kerja yang secara riil dibutuhkan oleh suatu perusahaan tergantung pada banyak faktor, di antaranya yang paling utama adalah prospek usaha atau pertumbuhan output dari perusahaan tersebut, ongkos tenaga kerja atau gaji yang harus dibayar, dan harga faktor-faktor produksi lainnya yang bisa menggantikan fungsi tenaga kerja, misalnya barang modal. Perluasan kesempatan kerja produktif bukan berarti hanya menciptakan lapangan usaha baru. Melainkan pula usaha peningkatan produktivitas kerja yang pada umumnya disertai dengan pemberian upah yang sepadan dengan apa yang telah dikerjakan

²⁸ Tambunan, 2002, *Tenaga Kerja*, Yogyakarta: Bpfe, hal. 80

oleh setiap pekerja. Pada dasarnya ada dua cara yang dapat ditempuh untuk memperluas kesempatan kerja:²⁹

1. Pengembangan industri terutama padat karya yang dapat menyerap relatif banyak tenaga kerja dalam proses produksi; dan
2. Melalui berbagai proyek pekerjaan umum seperti pembuatan jalan, saluran air, bendungan jembatan dan sebagainya.

Kesempatan kerja menjadi unsur penting dalam mengurangi pengangguran, banyaknya lowongan pada sebuah perusahaan dapat menjadi indikasi kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan semakin terbuka, hal itu dapat terjadi manakala pertumbuhan tenaga kerja lebih rendah dari kesempatan kerja, namun apabila yang terjadi sebaliknya, pertumbuhan tenaga kerja tinggi namun kesempatan kerja rendah, maka akan terbuka dan tercipta pengangguran, oleh karenanya antara kesempatan kerja, pertumbuhan tenaga kerja sangat berkaitan sekali dengan dampak pengangguran yang ada di daerah, apalagi dalam kondisi seperti saat ini yang sedang ada pandemic Covid-19, Salah satu fakta pentingnya adalah sebanyak 35,56% perusahaan yang disurvei oleh BPS telah mengurangi jumlah pegawai yang bekerja pada tahun 2020.

Pengangguran adalah suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya.³⁰

²⁹ Moch Heru Anggoro, 2015, Jurnal: Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Pertumbuhan Angkatan Kerja Terhadap Tingkat Pengangguran Di Kota Surabaya (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya), <http://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jupe/article/view/12553/11584>

³⁰ Sadono Sukirno, 2000, Makro Ekonomi Modern, Perkembangan Pemikiran dari Klasik Hingga Keynesian Baru, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 8

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dalam indikator ketenagakerjaan, pengangguran merupakan penduduk yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha baru atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja.³¹

Pengangguran menunjukkan sumber daya yang terbuang. Para pengangguran memiliki potensi untuk memberikan kontribusi pada pendapatan nasional, tetapi mereka tidak dapat melakukannya. Pencarian pekerjaan yang cocok dengan keahlian mereka adalah menggembirakan jika pencarian itu berakhir, dan orang-orang yang menunggu pekerjaan di perusahaan yang membayar upah di atas keseimbangan merasa senang ketika lowongan terbuka.³²

Menurut sebab terjadinya, pengangguran digolongkan kepada tiga jenis yaitu:³³

- a. Pengangguran friksional adalah pengangguran yang terjadi karena kesulitan temporer dalam mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja yang ada. Kesulitan temporer ini dapat berbentuk sekedar waktu yang diperlukan selama prosedur pelamaran dan seleksi, atau terjadi karena faktor jarak atau kurangnya informasi.
- b. Pengangguran struktural terjadi karena ada problema dalam struktur atau komposisi perekonomian. Perubahan struktur yang demikian memerlukan perubahan dalam ketrampilan tenaga kerja yang dibutuhkan sedangkan pihak pencari kerja tidak mampu menyesuaikan diri dengan ketrampilan baru tersebut.

³¹ SIRUSA BPS, <http://sirusa.bps.go.id/index.php?r=indikator/view&id=44>

³² Op cit. Sukirno, hal. 141

³³ Ibid, hal. 8-9

- c. Pengangguran konjungtur Pengangguran konjungtur terjadi karena kelebihan pengangguran alamiah dan berlaku sebagai akibat pengangguran dalam permintaan agregat.

Sadono Sukirno mengklasifikasikan pengangguran berdasarkan cirinya, dibagi menjadi empat kelompok:³⁴

- a. pengangguran terbuka;
- b. pengangguran tersembunyi;
- c. setengah menganggur; dan
- d. pengangguran bermusim.

Pendekatan angkatan kerja penting dilakukan agar mampu membedakan orang menganggur dan bekerja, Angkatan kerja meliputi populasi dewasa yang sedang bekerja atau sedang mencari kerja³⁵. Angkatan kerja terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur.

Golongan yang bekerja merupakan sebagian masyarakat yang sudah aktif dalam kegiatan yang menghasilkan barang dan jasa. Sedangkan sebagian masyarakat lainnya yang tergolong siap bekerja dan mencari pekerjaan termasuk dalam golongan menganggur. Golongan penduduk yang tergolong sebagai angkatan kerja adalah penduduk yang berumur di antara 15 sampai 64 tahun.³⁶ Bukan angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang tidak bekerja ataupun mencari pekerjaan, atau bisa dikatakan sebagai bagian dari tenaga kerja

³⁴ Ibid, hal. 10-11

³⁵William A. McEachern, 2000, "Ekonomi Makro, pendekatan kontemporer", terjemahan: Sigit Triandaru, Jakarta: Salemba Empat, hal. 124

³⁶ Op cit. Sukirno, hal. 473

yang sesungguhnya tidak terlibat atau tidak berusaha terlibat dalam kegiatan produksi.³⁷

Kelompok bukan angkatan kerja ini terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain yang menerima pendapatan.

4. Pelatihan dan Pemagangan

Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Oleh karena itu, pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karir tenaga kerja.

Sistem pelatihan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, Pelatihan kerja memiliki prinsip dasar sebagai berikut:

- a. Berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM;
- b. Berbasis pada kompetensi kerja;
- c. Tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah dan masyarakat;
- d. Bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat; dan
- e. Diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

³⁷ Ibid, hal. 126

Program pelatihan kerja disusun berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yaitu rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain berdasarkan SKKNI, program pelatihan kerja juga disusun berdasarkan standar internasional dan/atau standar khusus.

Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah yang telah memiliki tanda daftar atau lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Sebagai implementasi dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 31 Tahun 2006, kementerian tenaga kerja telah mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 36 tahun 2016 tentang penyelenggaraan pemagangan didalam negeri.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 36 tahun 2016 tersebut, Pemagangan adalah bagian dan sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Pemagangan ini diselenggarakan oleh Perusahaan yang memiliki Unit Pelatihan. Unit Pelatihan ini, setidaknya memiliki :

1. Susunan Kepengurusan Unit Pelatihan;

2. Tenaga Pelatihan dari Karyawan;
3. Ruang Teori dan Praktik; dan
4. Skema Program Pemagangan.

Jika perusahaan tidak memiliki Unit Pelatihan, maka dapat bekerja sama dengan LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) yang terakreditasi. Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 36 tahun 2016 disebutkan bahwa Peserta Pemagangan adalah Pencari Kerja, yang usia minimumnya adalah 17 tahun, sehat jasmani rohani, serta lulus seleksi.

Berdasarkan ketentuan pasal 13 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 36 tahun 2016 Perusahaan hanya dapat menerima peserta pemagangan paling banyak 30% (tiga puluh persen) dari jumlah karyawan, dan sesuai ketentuan pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 36 tahun 2016, Perusahaan diwajibkan untuk membuat perjanjian pemagangan dengan peserta/pekerja yang memuat hak dan kewajiban peserta/pekerja, hak dan kewajiban penyelenggara program serta jenis program dan kejuruan. Dengan demikian, pelatihan dan pemagangan merupakan bagian dari proses penempatan tenaga kerja agar tenaga kerja memiliki standar kompetensi yang dibutuhkan.

5. Pengupahan

Sebagai pelaksana dari ketentuan pasal 81 dan Pasal 185 huruf b undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah tersebut yang dimaksud 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.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. 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, kesepakatan dan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³⁸

Pemberian upah Tenaga Kerja yang dilakukan pengusaha tidak boleh melakukan diskriminasi pemberian upah terhadap para pekerja karena jenis kelamin, suku, agama dan juga status pekerja, misalnya sebagai pekerja kontrak.

Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, bahwa: *“Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*.

Upah tenaga kerja yang diberikan tergantung pada:

1. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya;

³⁸ Muh Barid Nizarudin Wajdi, 2016, “Monopoli Dagang Dalam Kajian Fiqih Islam,” AT-Taahdzib: Jurnal Studi Islam dan Muamalah 4, no. 2 hal. 81–99.

2. Peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja (UMR);
3. Produktivitas marginal tenaga kerja;
4. Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha; dan
5. Perbedaan jenis pekerjaan

Pengupahan di Indonesia terdiri dari beberapa jenis, tiap jenis upah memiliki cara pembayarannya sendiri, yakni :

1. Sistem upah menurut waktu. Dalam pembayaran upah berdasarkan waktu, upah dibayarkan berdasarkan lamanya seseorang melakukan pekerjaannya, upah ini dapat diberikan secara harian, mingguan, atau bulanan.
2. Sistem upah borongan. Upah borongan adalah upah yang diberikan pada awal pengerjaan suatu hal sampai dengan hal tersebut selesai, tanpa adanya penambahan upah jika ada penambahan pekerjaan.
3. Sistem *Co-Partnership*. Sistem ini memberikan upah kepada pekerjanya berupa saham atau obligasi perusahaan. Dengan memberikan obligasi atau saham, perusahaan berharap pekerja mempunyai rasa memiliki kepada perusahaan sehingga bisa lebih produktif.
4. Sistem Upah Premi. Sistem ini memungkinkan pekerja untuk mendapatkan upah khusus karena prestasi di luar kelaziman, misalnya bekerja pada hari libur, melakukan pekerjaan yang sangat berbahaya, atau memiliki suatu keterampilan yang sangat khusus.

5. Sistem Upah Berkala. Upah ditentukan dari tingkat kemajuan atau kemunduran hasil penjualan, jika penjualan meningkat maka upah akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Komponen upah terdiri dari :

- a. Upah pokok, yaitu imbalan dasar yang dibayar kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerja yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan;
- b. Tunjangan tetap, yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan upah pokok seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan dan lain-lain;
- c. Tunjangan tidak tetap, yaitu suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja/buruh yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transpor, tunjangan makan dan lain-lain;
- d. Fasilitas, yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh seperti fasilitas kendaraan, sarana ibadah, koperasi, kantin dan lain-lain;

- e. Bonus, yaitu pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas;
- f. Tunjangan Hari Raya (THR), gratifikasi, dan pembagian keuntungan lainnya.

Berdasarkan ketentuan pasal 4 Peraturan Pemerintah nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan Kebijakan penetapan pengupahan ditentukan oleh Pemerintah pusat sebagai wujud untuk mengimplementasikan hak buruh/pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sedangkan Pemerintah Daerah wajib memperhatikan kebijakan pengupahan pemerintah pusat sebagai pedomannya

6. Hubungan Industrial

Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 16, 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. Hubungan industrial merupakan hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Hubungan industrial tersebut harus diciptakan sedemikian rupa agar aman, harmonis, serasi dan sejalan, agar perusahaan dapat terus meningkatkan produktivitasnya untuk meningkatkan kesejahteraan semua pihak yang terkait atau berkepentingan terhadap perusahaan tersebut.

Pihak-pihak terkait tersebut adalah

1. pemerintah;
2. pekerja dan serikat pekerja; serta
3. pengusaha dan organisasi pengusaha.

Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan tindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pekerja dan serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan beserta kelaurganya. Pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Hubungan industrial dapat dilaksanakan melalui sarana:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh;
- b. Organisasi pengusaha;
- c. Lembaga kerja sama bipartite;
- d. Lembaga kerja sama tripartite;
- e. Peraturan perusahaan;
- f. Perjanjian kerja bersama;
- g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

7. **Serikat pekerja/serikat buruh**

Kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran baik secara lisan maupun secara tulisan, memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum merupakan hak setiap warga negara, Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menegaskan bahwa pekerja buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, serta mewujudkan serikat pekerja/serikat buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.

Indonesia menjadi anggota ILO sejak tanggal 12 Juli 1950. Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945.

Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja/buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam menggunakan hal tersebut, pekerja/buruh dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Berdasarkan ketentuan pasal 4 ayat 2 Undang-undang Nomor 21 tahun 2000, serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi :

- a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan;

Sesuai ketentuan BAB III Pasal 5 ayat 1 dan 2 Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Serikat pekerja dibentuk sekurang-kurangnya 10 orang pekerja.

8. **Organisasi/Asosiasi Pengusaha**

Seiring dengan meningkatnya isu di bidang perburuhan, layaklah para pekerja yang berkumpul dan membentuk serikat buruh/pekerja, para pengusaha juga membuat satu wadah yaitu Organisasi Pengusaha. Organisasi/Asosiasi Pengusaha ini dibentuk untuk menjadi forum komunikasi dan bertukar pikiran untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul dalam bidang hubungan industrial dan buruh. Terlahir pada 31 Januari 1952, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) awalnya berdiri dengan nama Badan Permusyawaratan Urusan Sosial Seluruh Indonesia. Pasca perjuangan kemerdekaan usai, pembangunan di segala bidang mulai menjadi perhatian, salah satunya pada bidang sosial ekonomi. Bidang ini pula yang merupakan hal baru di dunia usaha.

Seiring dengan meningkatnya isu di bidang perburuhan dan hubungan industrial, pengusaha mempertimbangkan pentingnya satu wadah yang mampu menjadi forum komunikasi dan bertukar pikiran untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul dalam bidang hubungan industrial dan buruh. kepentingan pemerintah dan para pengusaha. Dalam lingkup yang lebih luas, forum tersebut bisa menyuarakan aspirasi para pengusaha kepada pemerintah

maupun organisasi lain, baik di dalam dan luar negeri, yang terkait dalam dunia hubungan industrial dan perburuhan.

Forum ini mengalami beberapa kali perubahan nama, hingga pada 31 Januari 1952, tercetus Badan Permusyawaratan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia (PUSPI). Sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman, PUSPI kembali berubah nama menjadi Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) melalui Musyawarah Nasional (Munas) APINDO II di Surabaya, tahun 1985.

Seiring dengan perkembangan teknologi dan liberalisasi perdagangan yang membawa pengaruh signifikan bagi kehidupan masyarakat dunia, kompetisi efisiensi, produktivitas, dan jejaring menjadi kata kunci keberhasilan negara-negara dalam menghadapi perubahan global tersebut. Sebaliknya, perekonomian negara yang tidak dikelola secara efisien dan efektif tidak akan mampu berkompetisi sehingga akan tertinggal dalam perubahan global.

Sementara itu, krisis multidimensi sangat mempengaruhi kondisi perekonomian nasional. Tingginya angka korupsi, kolusi, dan nepotisme, birokrasi yang tidak efisien, peraturan yang tidak konsisten dan rendahnya produktivitas serta maraknya tuntutan buruh, menyebabkan ekonomi biaya tinggi yang pada akhirnya mendorong terjadinya pelarian modal secara besar-besaran. Konsekuensi dari kondisi seperti ini adalah meningkatnya pengangguran dan tingginya angka kemiskinan. Salah satu upaya untuk penanganan tekanan berat terhadap perekonomian nasional adalah membangun hubungan industrial yang sehat, aman, dan harmonis. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) merupakan

sarana perjuangan dunia usaha untuk merealisasikan hubungan industrial yang harmonis, dan berkesinambungan.

APINDO sebagai organisasi berusaha menjembatani perbedaan itu dengan memelopori terjadinya kesepakatan bipartit antara pekerja dan pengusaha. Asosiasi Pengusaha memenuhi berbagai fungsi diberbagai bidang dan sektor diantaranya :

- 1) Bidang Advokasi dan Kebijakan Publik;
- 2) Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial;
- 3) Bidang Hubungan Internasional;
- 4) Bidang Informasi dan Pelayanan Anggota;
- 5) Bidang Organisasi & Pemberdayaan Daerah; dan
- 6) Bidang UKM, Perempuan Pengusaha Pekerja, gender dan Sosial

Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1987 tentang Kamar Dagang Industri, Organisasi Pengusaha merupakan wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha Indonesia yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi, strata kepengurusan, atau ciri-ciri alamiah tertentu. Selain itu Organisasi Perusahaan juga diartikan sebagai wadah persatuan dan kesatuan bagi perusahaan Indonesia yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan jenis usaha, mata dagangan, atau jasa yang dihasilkan ataupun yang diperdagangkan. Di Indonesia, terdapat beberapa organisasi pengusaha yang dijadikan sebagai wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha Indonesia, salah satu yang terbesar adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia yang akrab kita dengar dengan APINDO. Asosiasi Pengusaha adalah lembaga yang dibentuk untuk mengatur dan memajukan

kepentingan kolektif dari pengusaha. Mengingat bahwa jangkauan dan isi dari kepentingan kolektif tersebut bervariasi antara satu negara dan negara lain, struktur keanggotaan dasar dan fungsi organisasi pengusaha pun menjadi sangat berbeda antar negara.

9. lembaga kerja sama Bipartit dan Tripartit

Selaras dengan perkembangan hubungan industrial saat ini, dimana Lembaga Kerja Sama Bipartit dan Tripartit merupakan salah satu sarana hubungan industrial yang strategis untuk memberikan saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak lain yang terkait di bidang ketenagakerjaan. Lembaga Kerja Sama Bipartit merupakan suatu forum insisiatif yang terdiri dari perwakilan para buruh atau organisasi pekerja, secara bersama-sama mengadakan pertemuan untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan kepentingan dan kebutuhan bersama, Lembaga Kerja Sama Bipartit merupakan suatu forum yang keanggotaannya terdiri dari wakil pengusaha dan pekerja/buruh.

Berdasarkan Ketentuan Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. 32/MEN/XII/2018 Tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit (Permenakertrans No.32/MEN/XII/2018) menyebutkan bahwa wadah komunikasi yang dapat digunakan antara pengusaha dan buruh adalah melalui Lembaga Kerja Sama Bipartit. Pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit ini secara garis besar bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis berkeadilan dan bermartabat di perusahaan demi menuju ketenangan bekerja oleh buruh dan kelangsungan berusaha bagi perusahaan. Pencapaian tujuan dari

Lembaga Kerja Sama Bipartit ini adalah apabila lembaga kerjasama ini dapat menjalankan fungsi nya sebagai forum komunikasi dan konsultasi pekerja dengan pengusaha dalam rangka pengembangan hubungan industrial untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan dan perkembangan perusahaan untuk kesejahteraan buruh.

Lembaga Kerja Sama Tripartit (LKS) Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh. Susunan Lembaga Tripartit diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit, dan terakhir terakhir dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2017 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit.

Berdasarkan ketentuan pasal 43 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 4 tahun 2017, susunan keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit ditingkat Kabupaten/Kota adalah :

- a. Ketua merangkap anggota, dijabat oleh bupati/walikota;
- b. 3 (tiga) orang wakil ketua merangkap anggota, masing-masing dijabat oleh anggota yang mewakili unsur perangkat pemerintah kabupaten/kota yang berasal dari satuan organisasi perangkat daerah

kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, organisasi pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

- c. Sekretaris merangkap anggota, dijabat oleh anggota yang mewakili unsur perangkat pemerintah kabupaten/kota yang berasal dari satuan organisasi perangkat daerah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
- d. Beberapa orang anggota sesuai dengan kebutuhan.

10. **Perselisihan hubungan industrial**

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/buruh, maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan tidak dapat dibatasi. Persaingan diantara serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan ini dapat mengakibatkan perselisihan di antara serikat pekerja/serikat buruh yang pada umumnya berkaitan dengan masalah keanggotaan dan keterwakilan di dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama.

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

Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan Hubungan Industrial meliputi perselisihan hak, perselisihan

kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Berdasarkan ketentuan pasal 3 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat, dan harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan, apabila perundingan bipartit mencapai kesepakatan maka para pihak wajib membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi.

Berdasarkan ketentuan pasal 5 Nomor 2 tahun 2004 dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan ketentuan pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kompetensi absolut untuk memeriksa dan memutus :

- a. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

11. **Jaminan Sosial Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja**

Pasal 28 H Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menekankan bahwa tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Jaminan sosial dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu yang bersifat jangka panjang seperti jaminan hari tua, pensiun, sementara putus kerja, dan kematian serta jaminan yang bersifat jangka pendek seperti jaminan kesehatan dan kecelakaan diri. Pendanaan jaminan sosial berbentuk asuransi sosial dapat dipaksakan kepada setiap penduduk atau pemberi kerja.

Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nasional merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka perlu dibentuk Badan Penyelenggara yang berbentuk badan hukum berdasarkan prinsip kegotongroyongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, kepesertaan bersifat wajib, dana amanat, dan hasil pengelolaan dana jaminan sosial tenaga kerja seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta.

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam

bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan bersaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Saat ini jaminan terhadap tenaga kerja terakomodir dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2021 tentang penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan. Dalam ketentuan peraturan pemerintah tersebut Pengusaha wajib mendaftarkan dan mengikutsertakan para pekerja/buruh untuk program jaminan kehilangan pekerjaan, hal itu dilakukan dalam rangka untuk mempertahankan derajat hidup layak manakala tenaga kerja/ buruh kehilangan pekerjaannya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2021 program jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan oleh BPJS ketenagakerjaan dan Pemerintah pusat.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kebijakan Pemerintah Daerah dalam bidang ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

1.a. Pengaturan Ketenagakerjaan pada Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Tujuan dari Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan terhadap koperasi dan UMKM serta industri dan perdagangan nasional sebagai upaya untuk dapat menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya dengan tetap memperhatikan keseimbangan dan kemajuan antardaerah dalam kesatuan ekonomi nasional, menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdiri atas 15 bab dan 186 pasal. Pengaturan ketenagakerjaan diatur dalam Bab IV tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang tentang Cipta Kerja, ketentuan Pasal 81 Undang-undang tersebut mengubah sejumlah pasal di Undang-Undang Ketenagakerjaan, di antaranya sebagai berikut:

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

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

Undang-Undang tentang Cipta Kerja Hapus Batas Maksimal PKWT, Pekerja Terancam Kontrak Seumur Hidup Sementara Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan mengatur PKWT dapat diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.

Ketentuan baru ini berpotensi memberikan kekuasaan dan keleluasaan bagi pengusaha untuk mempertahankan status pekerja kontrak tanpa batas.

Pasal 79 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan diubah, Ketentuan ini diatur dalam Pasal 81 angka 23 Undang-Undang tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 79.

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

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

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

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

Pasal 81 angka 24 undang-undang Cipta Kerja. Membagi upah menjadi beberapa, Yakni :

- a. upah minimum;
- b. struktur dan skala upah;
- c. upah kerja lembur;
- d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kehadiran undang-undang Cipta Kerja merubah beberapa ketentuan dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 terutama terkait pengupahan, penggunaan tenaga kerja asing, perjanjian kerja waktu tertentu dan program jaminan kehilangan pekerjaan.

Sebagai peraturan pelaksana dari Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, pemerintah telah mengeluarkan beberapa Peraturan Pemerintah sebagai pelaksanaan dari ketentuan Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, yakni:

- a. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- b. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan;
- d. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

1.b. Kondisi Tenaga Kerja di Kota Tegal

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, ketenagakerjaan merupakan urusan Pemerintah Daerah. Ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintah wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Urusan ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan beberapa Peraturan Perundang-undangan pelaksana baik Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Untuk itu, pemerintah Kota Tegal memandang perlu melakukan penyelenggaraan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terencana dengan menyusun instrumen kebijakan berupa Peraturan Daerah.

Strategi dan program ketenagakerjaan untuk pemecahan masalah ketenagakerjaan sangat dibutuhkan data dan informasi ketenagakerjaan sebagai dasar dalam rangka penyusunan kebijakan. Strategi dan program ketenagakerjaan yang tepat sangat ditentukan kondisi ketersediaan data dan informasi ketenagakerjaan di Kota Tegal.

Secara garis besar penduduk dapat dibedakan menjadi :

1. Tenaga Kerja Yaitu penduduk yang tergolong dalam usia kerja. Tiap negara memberikan batasan usia yang berbedabeda untuk usia kerjanya. Untuk Indonesia batas usia kerja yang dianut adalah minimum 10 tahun dengan tidak ada batas meksimum (namun untuk usia produktif sekitar umur 15 tahun). batasan usia kerja menurut Bank Dunia adalah antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.
2. Bukan Tenaga Kerja Yaitu penduduk yang bukan tergolong dalam usia kerja. Di Indonesia adalah penduduk yang usianya di bawah 10 tahun.

Tenaga Kerja Tenaga kerja dibagi pula menjadi 2 (dua) kelompok yaitu:

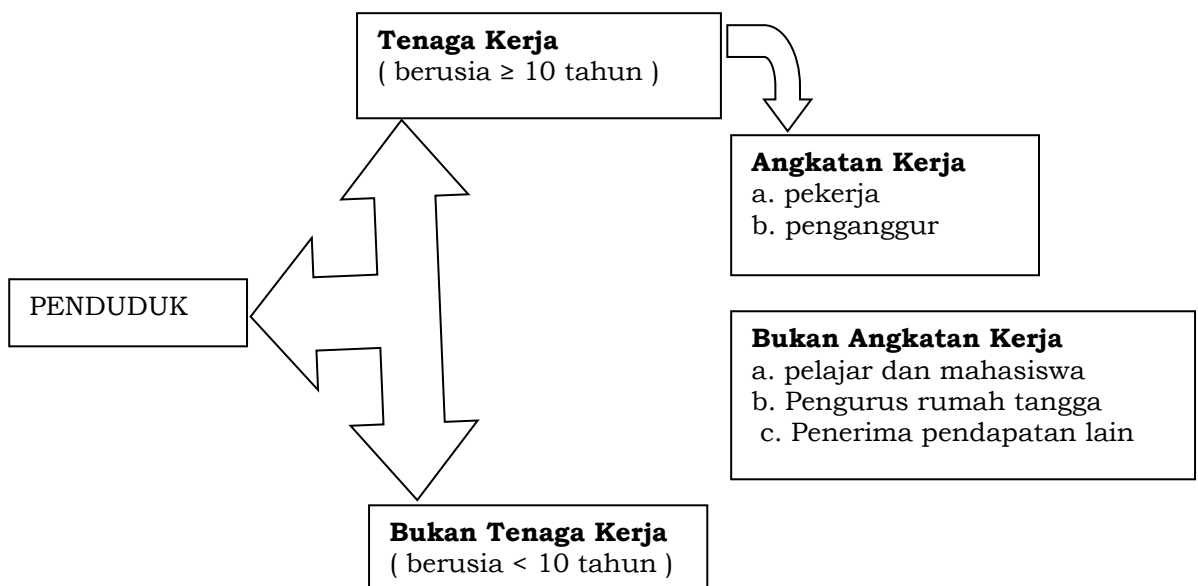
1. Angkatan Kerja Yaitu penduduk atau tenaga kerjadalam usia kerja yang bekerja atau mempunyai pekerjaan tetapi untuk sementara sedang tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan.
2. Bukan Angkatan Kerja Yaitu penduduk atau tenaga kerja dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan. Misalnya penduduk yang masih bersekolah.ibu-ibu pengurus rumah tangga dan penerima pendapatan tetapi tidak

merupakan imbalan langsung atas jasa kerjanya (pensiunan, penderita cacat dependen).

Angkatan Kerja Angkatan Kerja itu sendiri juga dibedakan menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu :

1. Pekerja Yaitu orang-orang yang mempunyai pekerjaan, meliputi mereka yang sedang bekerja atau mereka yang mempunyai pekerjaan tetapi sementara sedang tidak dalam bekerja seperti petani yang sedang menanti panen, wanita karier yang sedang cuti melahirkan.
2. Pengangguran Yaitu orang-orang yang tidak mempunyai pekerjaan, baik yang memang tidak mempunyai pekerjaan maupun mereka yang sedang mencari pekerjaan. Pengangguran semacam ini biasa disebut sebagai penganggur terbuka.

Secara skema dapat digambarkan sebagai berikut :



Kota Tegal satu dari 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Jawa Tengah, memiliki jumlah penduduk diproyeksikan tahun 2020 menurut data dari BPS Kota Tegal adalah sebagai berikut :

Table:2
Proyeksi Pertumbuhan Penduduk
Kota Tegal tahun 2020

Tahun <i>Year</i>	Laki-laki <i>Male</i>	Perempuan <i>Female</i>	Jumlah <i>Total</i>	Pertumbuhan Penduduk <i>Population Growth</i>	Rasio Jenis Kelamin <i>Sex Ratio</i>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2010	118,873	121,147	240,020	-	98.12
2011	119,574	121,828	241,402	0.58	98.15
2012	120,131	122,474	242,605	0.50	98.09
2013	120,773	123,087	243,860	0.52	98.12
2014	121,328	123,670	244,998	0.47	98.11
2015	121,860	124,224	246,084	0.44	98.10
2016	122,309	124,750	247,059	0.40	98.04
2017	122,877	125,250	248,127	0.43	98.11
2018	123,318	125,775	249,093	0.39	98.05
2019	123,680	126,176	249,856	0.31	98.02
2020	124,066	126,602	250,668	0.32	98.00

Sumber : Proyeksi Penduduk - BPS Kota Tegal

Dengan data tersebut menunjukkan bahwa Pertumbuhan penduduk di Kota Tegal tahun 2020 diproyeksikan sejumlah 250,668 jiwa dari sebelumnya tahun 2019 sejumlah 249,856 jiwa, artinya meningkat 0,32 % dari tahun 2019, jumlah penduduk yang terus meningkat berdampak terhadap jumlah angkatan kerja yang juga terus meningkat setiap tahunnya sedangkan kesempatan kerja masih terbatas. Indikasi kesempatan kerja masih terbatas adalah adanya pertumbuhan ekonomi namun belum mampu menyerap angkatan kerja untuk masuk ke dalam pasar kerja.

Penduduk Kota Tegal yang termasuk kategori Penduduk Usia Kerja (PUK) sejumlah 192.964 jiwa, dengan angka angkatan kerja sejumlah 124.590 jiwa, Berdasarkan data BPS Kota Tegal, jumlah pengangguran di Kota Tegal tahun 2020 mencapai 10.469 jiwa, sedangkan kondisi tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Tegal tahun 2017-2020 ter update tanggal 27 Januari 2021 sebagai berikut :

Tabel:3
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan Tingkat Pengangguran Terbuka di Kota Tegal (Persen), 2017-2020
Labor Force Participation Rate and Open Unemployment Rate in Tegal Municipality (Percent), 2017-2020

Tahun/ Year	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja/ TPAK (Persen) <i>Labor Force Participation Rate (Percent)</i>	Tingkat Pengangguran Terbuka/TPT (Persen) <i>Open Unemployment Rate (Percent)</i>
2017	66,33	8,19
2018	65,24	7,94
2019	69,38	8,07
2020	64,57	8,40

Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS), data per 27 Januari 2021

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan indikator ketenagakerjaan yang penting yang digunakan untuk menganalisa dan mengukur capaian hasil pembangunan. TPAK digunakan untuk mengukur besarnya jumlah angkatan kerja, indikator ini merupakan rasio antara jumlah angkatan kerja dengan jumlah penduduk usia kerja (usia produktif 15 tahun keatas). Penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang masih sekolah, mengurus

rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi. Penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran

Berdasarkan data dari BPS tersebut Tingkat partisipasi angkatan kerja Kota Tegal tahun 2019 sebesar 69,38 persen, ini artinya sekitar 69,38 persen penduduk usia 15 tahun keatas merupakan angkatan kerja. Kondisi ini meningkat bila dibandingkan tahun 2018 yang tercatat sebesar 65,24. Hal ini berarti terjadi peningkatan pasokan tenaga kerja (*labour supply*) yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa di Kota Tegal. Data BPS tersebut juga menunjukkan Angka pengangguran terbuka (TPT) tahun 2020 mencapai 8,40 %, sedangkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mencapai 64,57 %, hal itu menunjukkan tingkat kesempatan angkatan kerja masing tinggi, namun masih ada Serapan tenaga kerja yang menemui kendala, baik dari sisi penawaran maupun dari sisi permintaan. tingkat pendidikan tenaga kerja yang mayoritas masih memiliki pendidikan dasar seringkali menjadi kendala. Pendidikan merupakan indikator dari kemampuan seseorang dimana semakin tinggi pendidikan mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan yang dimiliki. Jika pendidikan rendah, berarti kualitas dari tenaga kerja masih rendah pula.

Data Indikator kesejahteraan rakyat Tegal tahun 2019 yang dirilis oleh BPS menunjukkan Indikator untuk melihat gambaran tentang status/kedudukan pekerja dalam aktivitas pekerjaan yang dijalani adalah distribusi tenaga kerja menurut status pekerjaan utama. Berdasarkan status pekerjaan utama selama beberapa tahun terakhir, mayoritas penduduk Kota Tegal bekerja sebagai buruh/karyawan,

disusul berusaha sendiri, selanjutnya berusaha dibantu pekerja tak dibayar pada urutan ketiga.

Table:4
 Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Status Pekerjaan Utama di Kota Tegal, 2017 – 2019

Status Pekerjaan	2017	2018	2019
(1)	(2)	(3)	(4)
Berusaha sendiri	18,23	19,75	20,55
Berusaha dibantu pekerja tidak dibayar	10,29	9,72	9,23
Berusaha dibantu pekerja tetap	5,90	6,65	3,93
Buruh/Karyawan	48,33	45,92	53,74
Pekerja bebas pertanian	1,01	1,39	0,35
Pekerja bebas non pertanian	7,47	8,01	5,47
Pekerja tiak dibayar	8,78	8,57	6,73
Total	100,00	100,00	100,00

Sumber: Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah, 2017-2019

Dari data tersebut diatas menunjukkan Selama tahun 2017-2019 tenaga kerja Kota Tegal sebagian besar adalah buruh/karyawan (53,74 %). Melihat perkembangan selama tiga tahun terakhir, persentase buruh/karyawan mengalami fluktuatif, menurun dari 48,33 % pada tahun 2017 menjadi 45,92 % di tahun 2018, namun kemudian meningkat menjadi 53,74 % di tahun 2019. Kondisi yang berbeda terjadi pada penduduk yang berusaha sendiri, dimana pada tahun 2017 sebesar 18,23 % meningkat menjadi 19,75 % di tahun 2018, hingga pada tahun 2019 menjadi 20,55 %. Sementara untuk penduduk yang berusaha dibantu pekerja tak dibayar terlihat semakin menurun, dimana pada tahun 2017 sebesar 10,29 % menurun menjadi 9,72 % di tahun 2018 hingga menjadi 9,23 % pada tahun 2018. Hal ini sejalan dengan semakin menurunnya pekerja yang berstatus sebagai

pekerja bebas dan pekerja tidak dibayar. Meningkatnya persentase penduduk yang berusaha sendiri dan buruh/karyawan pada tahun 2019 memberikan gambaran yang lebih baik. Karena keadaan tersebut dibarengi dengan penurunan persentase penduduk yang pekerja bebas dan pekerja tidak dibayar. Hal ini bisa menjadi indikasi bahwa terjadi peningkatan kualitas pekerjaan di Kota Tegal, dimana sebagian penduduk yang semula menjadi pekerja bebas dan pekerja tidak dibayar pada tahun 2019 sudah mampu menjadi buruh dibayar atau berusaha sendiri.

Banyaknya tenaga kerja yang menjadi buruh/karyawan sebesar 53,74 % menunjukkan bahwa indikasi di Kota Tegal terdapat banyak perusahaan baik perusahaan besar, sedang dan kecil yang menyerap tenaga kerja. Dari data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal, tahun 2020 terdapat sekitar 1.440 Perusahaan dengan jumlah tenaga kerja mencapai 30.533, dengan klasifikasi melalui tabel sebagai berikut:

Tabel:5
Jumlah Perusahaan Besar, sedang, dan Kecil
Kota Tegal tahun 2020

No.	Jenis Usaha /Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Perusahaan
1.	Usaha Mikro (1-4 orang)	857	308
2.	Usaha Kecil (5-19 orang)	4.061	555
3.	Usaha Menengah (20-99 orang)	16.423	535
4.	Usaha Besar (diatas 100 orang)	9.192	42
	Total	30.533	1.440

Sumber Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal tahun 2020

Berdasarkan data tersebut Jumlah Total tenaga kerja yang ada di Kota Tegal tahun 2020 mencapai 30.533 tenaga kerja yang tersebar di 1.440 Perusahaan baik perusahaan besar, sedang maupun kecil. Dengan semakin besarnya jumlah tenaga

kerja tersebut potensi adanya perselisihan antara buruh/tenaga kerja dengan pengusaha sangat terbuka, meskipun dalam penyelesaiannya terdapat lembaga kerja sama Bipartit dan Tripartit bahkan sampai ke Pengadilan, namun semaksimal mungkin penyelesaian persoalan perselisihan tersebut harus melalui mediasi (musyawarah) terlebih dahulu, sebagaimana amanat Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Terkait dengan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2020 Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal telah menerima sekitar 19 kasus pengaduan, yakni perselisihan hubungan industrial terkait dengan hak ada 7 pengaduan, berkaitan dengan kepentingan 1 pengaduan, berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 11 Pengaduan.

Dari jumlah pengaduan sebanyak 19 kasus, penyelesaian dilakukan dengan perjanjian bersama (PB) sebanyak 13 aduan, anjuran 2 aduan, dilimpahkan kepada Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut (BP2MI) 1 aduan dan masih dalam proses 3 aduan.

Adanya pengaduan terkait perselisihan hubungan industrial mengindikasikan terdapat ketimpangan dalam proses pemberian hak kepada tenaga kerja, meskipun secara prosentase sangat kecil, dari jumlah tenaga kerja sejumlah 30.533 tenaga kerja tapi hanya 19 aduan, namun demikian persoalan tersebut harus menjadi perhatian terutama bagaimana perusahaan dapat meminimalisir adanya pelanggaran terhadap hak-hak dari tenaga kerja yang seharusnya diberikan.

Pemetaan tenaga kerja dikota Tegal berdasarkan jenjang pendidikan menurut BPS terbagi mulai dari sekolah dasar kebawah, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, Diploma I/II/III/Akademi *Diploma* dan tingkat Universitas. Banyaknya Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Seminggu yang Lalu Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Kota Tegal pada 2015-2019 menurut data up date dari BPS tertanggal 12 Oktober 2020 sebagai berikut :

Tabel: 6
 Banyaknya Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Seminggu yang
 Lalu Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan
 di Kota Tegal, 2015-2019
*Number of Population Aged 15 Years and Over Who Worked During Previous
 Week by Educational Attainment in Tegal Municipality, 2015-2019*

Tahun/Year	2015	2016	2017	2018	2019
Sekolah dasar ke bawah <i>Primary school and under</i>	47 609	...	46 016	44 593	43 037
Sekolah menengah pertama <i>Junior high school</i>	17 629	...	18 140	16 638	20 057
Sekolah menengah atas <i>Senior high school</i>	17 627	18 500	18 842
Sekolah menengah kejuruan <i>Vocational high school</i>	18 653	19 232	22 177
Diploma I/II/III/Akademi <i>Diploma I/II/III/academy</i>	5 667	...	4 283	4 904	6 316
Universitas <i>University</i>	7 623	...	9 802	9895	11 207
Jumlah <i>Total</i>	110 942	...	114 521	113 762	121 636

Keterangan/ Notes:

... Data tidak tersedia/ *Data no available*

*Pada tahun 2015, banyaknya penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja dengan pendidikan tertinggi sekolah menengah atas dan sekolah menengah kejuruan tidak dapat dipisahkan, yaitu sebanyak 32 414 orang

Sumber/ Source: Publikasi Kota Tegal Dalam Angka / Publication of Tegal Municipality in Figures

Sedangkan Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Kota Tegal, 2015-2019, tingkat pendidikan sekolah dasar ke bawah 35,38%, sekolah menengah pertama 16,49 %, sekolah menengah atas 15,49 %, sekolah menengah kejuruan 18,23%, Diploma I/II/III/Akademi 5,19 %, dan Universitas 9,21%. Data tersebut sebagaimana telah dirilis BPS pada tanggal 12 Oktober 2020 sebagai berikut:

Tabel: 7

Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Kota Tegal, 2015-2019

Percentage of Working Population Aged 15 Years and Over by Educational Attainment in Tegal Municipality, 2015-2019

Tahun/Year	2015	2016	2017	2018	2019
Sekolah dasar ke bawah <i>Primary school and under</i>	42,91	...	40,18	39,20	35,38
Sekolah menengah pertama <i>Junior high school</i>	15,89	...	15,84	14,63	16,49
Sekolah menengah atas <i>Senior high school</i>	15,39	16,26	15,49
Sekolah menengah kejuruan <i>Vocational high school</i>	16,29	16,91	18,23

Diploma I/II/III/Akademi Diploma I/II/III/academy	5,11	...	3,74	4,31	5,19
Universitas University	6,87	...	8,56	8,70	9,21
Jumlah Total	100,00	...	100,00	100,00	100,00
<p>Keterangan/ Notes: ... Data tidak tersedia/ <i>Data no available</i> *Pada tahun 2015, persentase penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja dengan pendidikan tertinggi sekolah menengah atas dan sekolah menengah kejuruan tidak dapat dipisahkan, yaitu sebanyak 29.22 persen.</p> <p>Sumber/ Source: Publikasi Kota Tegal Dalam Angka / Publication of Tegal Municipality in Figures</p>					

Dari data tersebut tenaga kerja dengan pendidikan sekolah dasar kebawah mendominasi dengan angka 35,38% tahun 2019, dan kemungkinan dapat meningkat pada tahun 2021 (saat penulisan naskah akademis ini data 2021 belum muncul dari BPS), hal itu menunjukkan bahwa permintaan dari tingkat pendidikan sekolah dasar ke bawah lebih banyak dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, bahkan dengan tingkat pendidikan (S1)/Universitas hanya 9,21%, faktor yang memungkinkan pengusaha lebih merekrut tenaga kerja dengan pendidikan sekolah dasar ke bawah adalah berkaitan dengan sistem pengupahan yang berbeda manakala pengusaha merekrut tenaga kerja dengan pendidikan yang lebih tinggi.

Tabel: 9
Proyeksi Persediaan Tenaga Kerja Kota Tegal Tahun 2019-2023

Tahun	Data Historis Persediaan Tenaga	Rata-Rata Pertumbuhan	Tahun	Proyeksi Persediaan Tenaga
	Kerja	Tenaga Kerja		Kerja
2009	121,753	-0.03279506	2019	123,527

2010	125,452		2020	123,487
2011	113,343		2021	123,446
2012	114,446		2022	123,406
2013	129,119		2023	123,366
2014	119,475			
2015	120,665			
2017	124,736			
2018	123,568			

Sumber: dokumen Kajian Kebutuhan Tenaga Kerja untuk Investasi di Provinsi Jawa Tengah tahun 2019

Tabel tersebut adalah Proyeksi persediaan tenaga kerja Kota Tegal tahun 2019-2023 berdasarkan dokumen Kajian Kebutuhan Tenaga Kerja untuk Investasi di Provinsi Jawa Tengah tahun 2019, diproyeksikan Kota Tegal tenaga kerjanya mencapai 123.366 tenaga kerja.

1.c. Penawaran Tenaga Kerja

Distribusi penduduk yang bekerja menurut lapangan usaha merupakan salah satu ukuran untuk melihat potensi ekonomi dalam melihat penyerapan tenaga kerja. Ukuran ini memberikan gambaran sektor mana yang dominan menyerap tenaga kerja dan sebaliknya. Dengan melihat sektor serapan tenaga kerja setidaknya masyarakat dapat melihat lapangan kerja yang mana yang memiliki potensi besar untuk menjadi tenaga kerja, karena semakin besar pula penawaran terhadap tenaga kerja yang dibutuhkan, termasuk dengan perusahaan asing menjadi solusi dalam mengurai angka pengangguran terbuka.

Tenaga kerja sektoral menurut pendidikan tertinggi di Kota Tegal berdasarkan dokumen Kajian Kebutuhan Tenaga Kerja untuk Investasi di Provinsi Jawa Tengah tahun 2019 adalah sebagai berikut:

Tabel: 10
Tenaga Kerja Sektoral Menurut Pendidikan Tertinggi
di Kota Tegal Tahun 2018

Sektor	Tidak lulus sekolah	Tidak Tamat SD	SD	SMP	SMA	SMK	Diploma	Universitas	Total
Industri Pengolahan	278	1,746	4,403	4,280	2,290	2,427	187	329	15,939
Perdagangan	935	5,729	13,856	10,967	7,968	7,493	1,111	1,897	49,955
Jasa Kemasyarakatan, sosial dan perorangan, Pertambangan dan penggalian; Listrik, Gas dan Air; Angkiutan Pergudangan dan	2,429	2,430	2,430	2,430	2,430	2,430	2,430	2,430	19,438
Komunikasi; Keuangan, Asuransi, Usaha, Persewaan Bangunan, Tanah, dan JasaPerusahaan	76	1,554	4,793	3,483	2,970	2,224	820	3,446	19,367
TENAGA KERJA	3,719	11,458	25,481	21,159	15,659	14,574	4,548	8,102	104,699

Sumber: dokumen Kajian Kebutuhan Tenaga Kerja untuk Investasi di Provinsi Jawa Tengah tahun 2019

Distribusi penduduk yang bekerja menurut lapangan usaha dapat dikelompokkan menjadi 5 sektor lapangan usaha yaitu pertanian (pertanian, kehutanan, perburuan dan perikanan), industri pengolahan, Perdagangan (Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan dan Hotel), jasa kemasyarakatan, dan lainnya (Pertambangan dan Penggalian, Listrik, Gas dan Air, Bangunan, Angkiutan, Pergudangan dan Komunikasi, Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan Bangunan, Tanah dan Jasa Perusahaan).

Perkembangan lapangan usaha selama 2017-2019 menunjukkan persentase penduduk yang bekerja pada sektor pertanian semakin menurun. Hal ini disebabkan karena jumlah lahan pertanian di Kota Tegal yang semakin berkurang. Namun tidak demikian halnya dengan tenaga kerja di sektor industri yang cenderung semakin meningkat.

Berdasarkan data BPS menunjukkan perkembangan peminat tenaga kerja pada lapangan usaha sebagai berikut :

Tabel: 12
 Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang
 Lalu Menurut Kelompok Lapangan Usaha
 di Kota Tegal, 2017 – 2019

Lapangan Usaha	2017	2018	2019
(1)	(2)	(3)	(4)
Pertanian	8,20	7,97	2,84
Industri	12,78	14,01	14,83
Perdagangan	42,09	43,91	42,57
Jasa-jasa	21,03	17,09	19,92
Lainnya	15,90	17,02	19,84
Total	100,00	100,00	100,00

Sumber: Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah, 2017-2019

Lapangan usaha termasuk kategori Pertanian adalah Pertanian, Kehutanan, Perburuan dan Perikanan. termasuk kategori Industri adalah Industri Pengolahan, termasuk kategori Perdagangan adalah Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan dan Hotel, termasuk kategori Jasa-Jasa adalah Jasa Kemasyarakatan, termasuk kategori Lainnya adalah Pertambangan dan Penggalian, Listrik, Gas dan Air, Bangunan, Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi, Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan Bangunan, Tanah dan Jasa Perusahaan.

Berdasarkan data dalam tabel tersebut Pada tahun 2017 tenaga kerja di sektor industri mencapai 12,78 persen, meningkat pada tahun 2018 menjadi 14,01 persen, dan terus meningkat menjadi 14,83 persen pada tahun 2019. Sektor perdagangan yang merupakan penyerap tenaga kerja terbesar di Kota Tegal selama tiga tahun terakhir mengalami flutuasi. Tahun 2017 persentase tenaga kerja yang terserap pada sektor ini ada sebesar 42,09 persen, meningkat pada tahun 2018 menjadi 43,91 persen, namun menurun pada tahun 2019 menjadi 42,57 persen. Hal serupa terjadi pada sektor jasa kemasyarakatan, yang merupakan sektor terbesar kedua penyerap tenaga kerja di Kota Tegal.

1.d. Permasalahan dan tantangan

Pada penghujung tahun 2020, BPS Kota Tegal telah merilis salah satu indikator penting untuk mengukur kesejahteraan penduduk Kota Tegal yang dihasilkan dari Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) yaitu tingkat kemiskinan. Dengan menggunakan garis kemiskinan sebesar Rp 502.031,00 per kapita per bulan, pada tahun 2020 sekitar 19.550 penduduk atau 7,80 persen penduduk Kota Tegal termasuk dalam kategori penduduk miskin. Jumlah penduduk miskin ini meningkat dibandingkan tahun 2019, yang mana jumlah penduduk miskinnya sekitar 18.640 penduduk atau 7,47 persen. Secara jumlah maupun persentase, kondisi kemiskinan Kota Tegal seakan mundur pada kondisi tahun 2018. Pada saat itu terdapat sekitar 19.440 penduduk miskin atau sekitar 7,81 persen penduduk berada di bawah garis kemiskinan.

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang mendasar dalam kehidupan bermasyarakat karena meliputi dimensi ekonomi dan sosial yang luas. Pembangunan di bidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia yang memegang peranan penting untuk mewujudkan pembangunan manusia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan di bidang ketenagakerjaan diupayakan memberikan kontribusi yang nyata dan terukur dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Permasalahan di bidang ketenagakerjaan harus terus menjadi perhatian pemerintah agar dapat cepat diselesaikan, permasalahan tersebut diantaranya :

1. Tingginya tingkat pengangguran;
2. Masih rendahnya perluasan kesempatan kerja;

3. Rendahnya produktivitas kerja;
4. Persebaran tenaga kerja yang tidak merata;
5. Perlunya mengakomodir inklusif bagi tenaga difabel;

Selain itu kebijakan perlu dilakukan untuk perlindungan terhadap angkatan kerja yang berasal dari wilayah sekitar (tenaga kerja lokal) menjadi perhatian pemerintah daerah dalam rangka mengurangi angka pengangguran serta menghadapi Era Globalisasi membawa implikasi terhadap kesiapan tenaga kerja untuk bersaing. Perdagangan bebas seperti Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) tidak saja menyebabkan bebasnya arus barang untuk masuk maupun keluar namun juga bebasnya arus tenaga kerja dari luar terutama dari Tenaga kerja Asing yang berpotensi menjadi pesaing tenaga kerja lokal yang bekerja di Kota Tegal perlu menjadi perhatian juga. Rekrutmen dan sistem kerja pengusaha lebih mengutamakan rekrutmen dengan sistem *outsourcing* dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), Pengusaha hendaknya hanya memberlakukan sistem rekrutmen *outsourcing* ataupun PKWT hanya untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu dan tidak untuk pekerjaan yang bersifat kontinyu.

Keberadaan Tenaga Asing menjadi potensi persaingan dengan tenaga kerja dalam negeri, dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing setidaknya ada kejelasan kebijakan bahwa komposisi Tenaga Kerja Asing bukan menjadi skala prioritas, namun tenaga kerja indonesia pribumi yang harus diutamakan dalam setiap jabatan pekerjaan yang ada, hal itu sesuai yang ditentukan dalam ketentuan pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Masih belum maksimalnya perusahaan melakukan wajib lapor ketenagakerjaan kepada Pemerintah Daerah juga menjadi persoalan, hal itu dapat dilihat masih ada persoalan pengaduan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang harus diselesaikan menjadikan kondisi tersebut merupakan tantangan yang harus diselesaikan dalam pembangunan ketenagakerjaan di Kota Tegal.

2. Kerangka Konseptual Pemerintah Daerah Kota Tegal Bidang Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

2.a Arah Konsep Kebijakan Peraturan Daerah

Pembentukan peraturan perundang-undangan merupakan bagian dari upaya Negara untuk melindungi rakyat Indonesia, memberikan rasa aman dan nyaman sejalan dengan tujuan bernegara menciptakan masyarakat yang adil dan sejahtera sebagaimana diamanatkan dalam pembukaan UUD NRI 1945 dan butir sila ke 5 Pancasila "*Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia*" diantara implementasinya adalah kepentingan umum selalu diutamakan dari pada kepentingan pribadi serta dalam membuat aturan harus mencerminkan keadilan. *Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia* berarti bahwa setiap orang Indonesia mendapat perlakuan yang adil dalam bidang hukum, politik, sosial, ekonomi dan kebudayaan. Sesuai dengan UUD NRI 1945, maka keadilan sosial mencakup pula pengertian adil dan makmur.

Keberadaan pemerintahan daerah sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) merupakan bagian dari penyelenggaraan negara. Negara sebagai organisasi tentunya selalu mempunyai tujuan sebagaimana dituangkan dalam alinea keempat pembukaan UUD NRI 1945 yang menyatakan: "Kemudian daripada itu, untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Republik Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial."

Memperhatikan alinea keempat Pembukaan UUD NRI 1945 tersebut secara jelas dinyatakan bahwa negara ini dibentuk dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Hal tersebut kiranya juga menjadi tujuan dibentuknya Pemerintahan daerah yang bertujuan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan, suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat tersebut dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan memperhatikan prinsip efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah, aspek-aspek hubungan antar susunan pemerintahan dan antar pemerintahan daerah, potensi dan keanekaragaman daerah, peluang dan tantangan persaingan global.

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia adalah mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiel .maupun spiritual. Sejalan dengan tujuan tersebut, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menentukan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu negara perlu melakukan berbagai upaya atau tindakan untuk memenuhi hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pada prinsipnya merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya.

Kota Tegal merupakan salah satu wilayah di Propinsi Jawa Tengah yang memiliki potensi perikanan yang cukup besar. Hal tersebut dipengaruhi oleh letak geografis Kota Tegal yang berada di daerah pantai utara pulau Jawa (Pantura) pada koordinat 109° 08' - 109° 10' garis Bujur Timur dan 6° 50' - 6° 53' garis Lintang Selatan. Selain itu letak Kota Tegal sangat strategis karena berada pada persimpangan tiga jalur utama trans-Jawa yang menuju ke Jakarta Semarang/Surabaya (jalur Pantura) dan jalur Purwokerto/Yogyakarta (jalur Selatan). Sebelah utara Kota Tegal berbatasan dengan Laut Jawa, sebelah Timur dan Selatan berbatasan dengan Kabupaten Tegal sedangkan sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Brebes.

Luas daerah kota Tegal adalah 39.68 km² dengan panjang pantai Kota Tegal kurang lebih 10.5 km. Wilayah Kota Tegal secara administrasi terbagi menjadi 4

Kecamatan dengan 27 Kelurahan dengan wilayah terluas adalah Kecamatan Tegal Barat sebesar 15.13 km². Muarareja adalah salah satu kawasan terluas di Kota Tegal yang berada di wilayah Kecamatan Tegal Barat dengan luas 8.91 km². Potensi sumberdaya ikan umumnya berasal dari kawasan perairan pantai utara Laut Jawa dan salah satunya berasal desa Muarareja.

Penduduk Kota Tegal yang termasuk kategori Penduduk Usia Kerja (PUK) sejumlah 192.964 jiwa, dengan angka angkatan kerja sejumlah 124.590 jiwa, Berdasarkan up date Data dari BPS Kota Tegal per 21 Januari 2021, jumlah pengangguran di Kota Tegal tahun 2020 mencapai 10.469 jiwa, sedangkan kondisi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) tahun 2020 sekitar 64, 57 % dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Tegal tahun 2020 sekitar 8,40 %.

Serapan tenaga kerja masih harus ditingkatkan, baik dari sisi penawaran maupun dari sisi permintaan. tingkat pendidikan dan ketrampilan tenaga kerja yang mayoritas masih memiliki pendidikan dasar seringkali menjadi kendala. Pendidikan dan Ketrampilan merupakan indikator dari kemampuan seseorang dimana semakin tinggi pendidikan mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan yang dimiliki. Jika pendidikan rendah, berarti kualitas dari tenaga kerja masih rendah pula.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagai bentuk untuk menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, produktif, berkualitas dan memiliki daya saing tinggi serta memperluas akses kesempatan kerja dalam dan luar negeri.

Pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan daerah tidak dapat dilepaskan dari aspek yang berkaitan dengan pembentukan peraturan daerah sebagai instrumen yuridis yang mengikat dan berlaku umum yang menjadi dasar dalam pelaksanaan. Penyelenggaraan asas desentralisasi oleh Pemerintah adalah otonomi daerah yang berlangsung dan diselenggarakan oleh daerah otonom. Baik dalam konsep otonomi daerah maupun daerah otonom terkandung wewenang (fungsi) mengatur (*regelend*) dan mengurus (*beshrur*).

Perbuatan 'mengatur' berarti menciptakan norma hukum yang berlaku umum dan umumnya bersifat abstrak sebaliknya mengurus memiliki arti perbuatan menciptakan norma hukum yang berlaku individual dan bersifat konkret. Apa yang dapat kita lihat dari pengaturan Perda dalam sistem perundang-undangan di Indonesia sebagai peraturan yang mengikat umum, khususnya dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan di daerah menunjukkan signifikansi dan eksistensi penting dari jenis peraturan ini.

Salah satu kewenangan yang sangat penting dari suatu Daerah yang berwenang mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri ialah kewenangan untuk menetapkan Peraturan Daerah. Peraturan Daerah dikeluarkan dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah, yaitu mengatur segala sesuatunya tentang penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan serta pelayanan terhadap masyarakat. Kewenangan Pemerintah Daerah membentuk Peraturan daerah merupakan salah satu ciri yang menunjukkan bahwa pemerintah tingkat daerah tersebut adalah satuan pemerintahan otonom yang berhak mengatur dan mengurus rumah tangga daerahnya sendiri. Dengan demikian Perda merupakan instrumen

regulatif yang paling penting dalam mengejawantahkan kewenangan otonom daerah dalam mengurus dirinya sendiri.

2.b. Kerangka landasan yuridis

Ketentuan perundang-undangan ini setidaknya akan menjadi dasar hukum penggunaan wewenang (asas keabsahan), landasan prosedur (mencegah tindakan sewenang-wenang) dan konformitas (alat ukur untuk menilai benar salahnya) tindakan pemerintah. Peraturan perundang-undangan yang dapat dijadikan sebagai landasan yuridisnya adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);
2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);
3. 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);
4. 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);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244 Tambahan

Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

6. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
7. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141);
8. Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);

11. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);

Landasan yuridis adalah untuk memberikan kepastian hukum terkait dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan mencakup pembangunan sumberdaya manusia, peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan

kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pengupahan dan pembinaan hubungan industrial.

2.c. Kerangka materi muatan

suatu perundang-undangan diharapkan mampu mengakomodir dan memberikan perlindungan kepada masyarakat, adanya kepastian hukum juga menjadi arah dan tujuan yang harus dikedepankan. Kebijakan Pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan melalui Peraturan Daerah diharapkan mampu memberikan perlindungan kepada para tenaga kerja dalam mencapai kehidupan yang layak sebagaimana amanat dari pasal 27 Undang-undang Dasar NRI 1945.

Dari uraian beberapa bab sebelumnya, menunjukkan bahwa persoalan penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah menjadi kewenangan pemerintah daerah sebagaimana diatur dalam undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, serta dari data BPS Kota Tegal menunjukkan adanya angka per 21 Januari 2021, jumlah pengangguran di Kota Tegal tahun 2020 mencapai 10.469 jiwa, sedangkan kondisi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) tahun 2020 sekitar 64, 57 % dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Tegal tahun 2020 sekitar 8,40 %, menjadikan Pemerintah Kota Tegal melalui dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal yang membidangi perlu melakukan strategi untuk mengurangi dan mengurai angka pengangguran di Kota Tegal melalui sebuah kebijakan dalam bentuk Peraturan Daerah.

Beberapa hal yang menjadi perhatian dalam pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah menyangkut :

- a. Jumlah angkatan kerja yang bekerja tidak penuh atau tidak bekerja masih cukup tinggi

- b. Kesempatan kerja harus berimbang dengan lapangan pekerjaan.
- c. Sistem pengupahan tenaga kerja demi peningkatan kehidupan yang layak;
- d. Masih banyaknya tenaga kerja dengan tingkat Pendidikan yang rendah;
- e. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sedang mengalami permasalahan, baik menyangkut hak, pengupahan maupun PHK;
- f. Kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal sebagai prioritas utama di perusahaan;
- g. Keberadaan tenaga asing yang berpotensi menjadi pesaing tenaga kerja lokal.

Kerangka Konsep yang diusulkan peneliti dalam batang tubuh yang akan diatur meliputi beberapa Bab, Pasal yang akan termuat dalam Draft Rancangan Peraturan Daerah dan Sebagai gambaran berikut garis besar kerangka konseptual yang akan diatur dalam produk kebijakan :

Rencana Bab	Pokok Materi	Materi yang diatur
Bab I	Ketentuan Umum	Ketentuan ini menyangkut penafsiran beberapa istilah yang dipergunakan dalam Raperda yang memerlukan penjelasan.
Bab II	Perencanaan	Bab ini akan mengatur terkait dengan strategi kebijakan dari Pemerintah Daerah.
Bab III	Pelatihan Dan Pemagangan	Bab ini akan mengatur terkait dengan Pelatihan dan Pemagangan dalam ketenagakerjaan.
Bab IV	Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kerja	Bab ini mengatur terkait penempatan tenaga kerja, Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Penggunaan Tenaga Kerja Asing, dan perluasan kerja.

Bab V	Hubungan Kerja	Bab ini mengatur terkait dengan Hubungan kerja, serta terkait Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
Bab VI	Hubungan Industrial	Bab ini mengatur terkait Hubungan Industrial, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Organisasi Pengusaha, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama.
Bab VII	Perlindungan Dan Kesejahteraan	Bab ini mengatur terkait dengan Perlindungan tenaga kerja, Perlindungan Pekerja Perempuan dan Anak, Perlindungan Pekerja Disabilitas dan kesejahteraan
Bab VIII	Upah Minimum	Bab ini mengatur terkait dengan Upah, Penetapan Upah Minimum dan Penetapan Upah Minimum Kota
Bab IX	Dewan Pengupahan	Bab ini mengatur terkait dengan Dewan Pengupahan di Pemerintah Kota Tegal
Bab X	Penghargaan	Bab Ini mengatur terkait dengan Penghargaan bagi perusahaan yang melaksanakan ketentuan dalam UU ketenagakerjaan
Bab XI	Pengawasan	Bab ini mengatur sistem pengawasan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah.
Bab XII	Sanksi Administratif	Bab ini mengatur terkait dengan sanksi administratif
Bab XIII	Ketentuan Penyidikan	Bab ini mengatur terkait dengan Penyidikan apabila terdapat pelanggaran terhadap peraturan PerUU-an ketenagakerjaan.
Bab XIV	Ketentuan Pidana	Bab ini mengatur terkait dengan sanksi Pidana
Bab XV	Ketentuan Penutup	Bab ini mengatur terkait dengan mulai berlakunya ketentuan dalam Raperda.

BAB IV

PENUTUP

a. Kesimpulan

1. diundangkannya Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja serta peraturan pemerintah sebagai pelaksanannya menjadikan suasana baru dalam penanganan ketenagakerjaan, terutama menyangkut Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Kebijakan perlu dilakukan untuk perlindungan terhadap angkatan kerja yang berasal dari wilayah sekitar (tenaga kerja lokal) harus menjadi perhatian pemerintah daerah dalam rangka mengurangi angka pengangguran. Kebijakan Pembentukan rancangan Peraturan Daerah Kota Tegal bidang ketenagakerjaan pasca Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja merupakan sarana untuk menjaga dan mengimplementasikan serta bentuk perlindungan Pemerintah Daerah bagi masyarakat. Dengan adanya kebijakan dalam bentuk produk hukum daerah diharapkan memberikan pemahaman tentang hak dan tanggung jawab kewajiban serta kewenangan para pihak Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, sehingga ada kejelasan batasan dan hubungan masing-masing pihak baik dari pengusaha maupun tenaga kerja.
2. Kerangka konseptual Kebijakan Pemerintah Daerah dalam bentuk produk hukum daerah perlu mengatur materi yang berkaitan dengan :
 - a. Perencanaan;
 - b. Pelatihan Dan Pemagangan;

- c. Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kerja;
- d. Hubungan Kerja;
- e. Hubungan Industrial;
- f. Perlindungan Dan Kesejahteraan;
- g. Upah Minimum;
- h. Dewan Pengupahan;
- i. Penghargaan;
- j. Pengawasan;
- k. sanksi

b. Saran

Kebijakan dalam bentuk Peraturan Daerah nantinya harus segera dijadikan rujukan dan payung hukum bagi Pemerintah Kota Tegal dalam memaksimalkan peningkatan kelayakan kehidupan para tenaga kerja dan mengurai angka pengangguran.

DAFTAR PUSTAKA

Abdulkadir Muhammad, 2004, Hukum dan Penelitian Hukum cet-1, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung

Aris Ananta, 2008, Masalah Penyerapan Tenaga kerja/buruh, Prospek dan Permasalahan Ekonomi Indonesia, Jakarta: Sinar Harapan.

Attamimi, A.Hamid.S. 1990, *Peranan Keputusan Presiden RI Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara*, Disertasi Doktor UI

Hardijan Rusli, 2008, Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Ghalia Indonesia.

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

Nur Feriyanto, 2014, Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia, Yogyakarta: UU STIM YKPM

O. Notohamidjoyo, Demi Keadilan Dan Kemanusiaan: 1975, Beberapa Bab Dari Filsafat Hukum, BPK. Gunung Mulia, Jakarta

Payaman J. Simanjuntak, 2011, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Jakarta: LPFEUI

Peter Mahmud Marzuki, 2005, Penelitian Hukum, Jakarta:Kencana.

Rianto Adi, 2010, Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum, Jakarta:Granit

Sadono Sukirno, 2000, Makro Ekonomi Modern, Perkembangan Pemikiran dari Klasik Hingga Keynesian Baru, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

-----, 2013, Mikroekonomi Teori Pengantar, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, 2014, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada

-----, 2014, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta:Universitas Indonesia

Sonny Sumarsono, 2009, Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.

-----, 2011, Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan, Yogyakarta: Graha Ilmu

Sudarsono, 2008, Ekonomi Sumber Daya Manusia, Jakarta: Karunia.

Suroso, 2004, Ekonomi Produksi, Bandung: Lubuk Agung

Tambunan, 2002, Tenaga kerja/buruh, Yogyakarta: Bpfe

A. Artikel

Sitanggang Dan Nachrowi, Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga kerja/buruh Sektoral: Analisis Model Demometrik Di 30 Propinsi Pada 9 Sektor Di Indonesia

B. Internet

Moch Heru Anggoro, 2015, Jurnal: Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Pertumbuhan Angkatan Kerja Terhadap Tingkat Pengangguran Di Kota Surabaya (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya), <http://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jupe/article/view/12553/11584>

SIRUSA BPS, <http://sirusa.bps.go.id/index.php?r=indikator/view &id=44>

C. Peraturan perundang-undangan

Undang-undang Dasar NKRI 1945

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Asing

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

Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan

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

**KERANGKA KONSEPTUAL
KEBIJAKAN DAERAH BIDANG KETENAGAKERJAAN
PASCA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA
(Studi Kajian di Kota Tegal)**

Oleh:

Imam Asmarudin, SH.,MH,
Dr. Fajar Ari Sudewo,SH.,MH
Tyas Vika Widyastuti, SH.,MH

imam_asmarudin@upstegal.ac.id

abstrak

terbitnya undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertujuan untuk menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan terhadap koperasi dan UMKM serta industri dan perdagangan nasional sebagai upaya untuk dapat menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya dengan tetap memperhatikan keseimbangan dan kemajuan antardaerah dalam kesatuan ekonomi nasional, menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasca lahirnya Undang-undang tersebut berdampak pada sistem ketenagakerjaan di daerah, khususnya di kota Tegal, sehingga penyesuaian Kebijakan daerah bidang ketenagakerjaan pasca Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja perlu dilakukan untuk menjaga dan mengimplementasikan serta bentuk perlindungan Pemerintah Daerah bagi masyarakat. Dengan adanya kerangka konseptual kebijakan dalam bentuk produk hukum daerah diharapkan memberikan pemahaman tentang hak dan tanggung jawab kewajiban serta kewenangan para pihak Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, sehingga ada kejelasan batasan dan hubungan masing-masing pihak baik dari pengusaha maupun tenaga kerja.

Kata kunci : kerangka konseptual, kebijakan, ketenagakerjaan.

1. LATAR BELAKANG

Setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi keluarganya. Hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan merupakan amanat pasal 27 ayat 2 Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Amanat konstitusi tersebut menjadikan sebuah pengakuan dan jaminan bahwa seluruh rakyat Indonesia memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan mencapai kehidupan yang layak.

Terdapat hak kebebasan bagi setiap warganegara untuk menjadi tenaga kerja/buruh diperkantoran baik instansi pemerintah maupun swasta. Bekerja merupakan salah cara manusia mendapatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia meskipun terkadang berbenturan dengan realita yang ada yakni terbatasnya jumlah lapangan kerja dibandingkan jumlah pencari kerja.

Amanat kehidupan yang layak bagi kemanusiaan tidak hanya diatur dalam konstitusi pasal 27 ayat 2, namun juga menjadi bagian dari hak dasar manusia yang harus dilindungi. Sebagai konsekuensi dari negara hukum (*rechtstaat*) maka pengakuan dan jaminan hak manusia menjadi *point* penting dalam pembuatan kebijakan ketenagakerjaan.

Selama ini kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pada 5 Oktober tahun 2020 pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kehadiran undang-undang Cipta Kerja merubah beberapa ketentuan dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 terutama terkait pengupahan, penggunaan tenaga kerja asing, perjanjian kerja waktu tertentu dan program jaminan kehilangan pekerjaan.

Sebagai peraturan pelaksana dari Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, pemerintah telah mengeluarkan beberapa regulasi, yakni:

- a. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- b. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan;
- d. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerja

Tujuan tersebut secara umum sejalan dengan pemenuhan hak-hak dasar kehidupan warganegara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Hak Asasi Manusia, serta merupakan bentuk penjabaran dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang bertujuan memberikan perlindungan kepada buruh/tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan melalui kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang ditempuh Pemerintah Daerah diharapkan mampu mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah dengan memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja lokal secara optimal dan manusiawi. Penyelenggaraan ketenagakerjaan juga semestinya

menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi bagi tenaga kerja, sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan merupakan langkah strategis dalam melaksanakan upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat secara umum. Sarana hubungan industrial dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagai barometer upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan kelangsungan usaha.

Berdasarkan ketentuan Pasal 12 ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kewenangan pemerintah daerah pada urusan kewenangan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar di antaranya adalah bahwa pemerintah daerah mempunyai kewenangan untuk menetapkan kebijakan berkaitan dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Kota Tegal sebagai salah satu wilayah dari 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Jawa Tengah memiliki jumlah penduduk pada tahun 2020 sebanyak 287.856. Menurut catatan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Tegal pada tahun 2019, jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) atau penduduk yang berusia 15 tahun ke atas di Kota Tegal tercatat sekitar 190.771 orang. Dari jumlah tersebut, 132.318 orang merupakan angkatan kerja (92 persen telah bekerja dan 8 persen menganggur) dan 58.393 orang bukan termasuk angkatan kerja, dimana sebagian besar dari kelompok ini berstatus mengurus rumah tangga (66 persen). Apabila dibandingkan dengan tahun sebelumnya, jumlah angkatan kerja mengalami peningkatan sebesar 6,86 persen, sedangkan jumlah bukan angkatan kerja mengalami penurunan sebesar 11,30 persen. Hal ini berarti bahwa semakin banyak penduduk yang memasuki pasar kerja.

Adapun Angka Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Tegal Periode Tahun 2017-2020 mengalami kenaikan sebesar 0,33% dari Tahun 2019 sebesar 8,07% menjadi 8,40% pada Tahun 2020.

Data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal tahun 2020 menunjukkan bahwa saat ini perusahaan yang ada di Kota Tegal mencapai 1.440 perusahaan, dengan cakupan perusahaan mikro sampai dengan perusahaan besar, yang mana serapan tenaga kerja/buruh mencapai 30.533 orang yang tersebar di beberapa perusahaan.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan diharapkan mampu mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah dengan memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Penyelenggaraan ketenagakerjaan juga harus menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun bagi tenaga kerja/buruh, sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Saat ini di Kota Tegal sistem pengupahan terhadap tenaga kerja berdasarkan besaran upah minimum kota

(UMK) tahun 2021 adalah sebesar Rp 1.982.750,-(satu juta sembilan ratus delapan puluh dua ribu tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) atau naik sebesar 3 persen dari Rp 1.925.000 (satu juta sembilan ratus dua puluh lima ribu rupiah) pada tahun 2020. dengan upah minimum kota (UMK) yang standar dan memenuhi kewajaran setidaknya tenaga kerja dan keluarganya akan merasa terjamin tingkat kesejahteraannya.

Penduduk Kota Tegal yang termasuk kategori Penduduk Usia Kerja (PUK) sejumlah 192.964 jiwa, dengan angka angkatan kerja sejumlah 124.590 jiwa, Berdasarkan data BPS Kota Tegal, jumlah pengangguran di Kota Tegal tahun 2020 mencapai 10.469 jiwa, sedangkan kondisi tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Tegal tahun 2017-2020 ter update BPS tanggal 27 Januari 2021 sebagai berikut :

Tabel:1

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan Tingkat Pengangguran Terbuka di Kota Tegal (Persen), 2017-2020
Labor Force Participation Rate and Open Unemployment Rate in Tegal Municipality (Percent), 2017-2020

Tahun/ Year	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja/ TPAK (Persen) <i>Labor Force Participation Rate (Percent)</i>	Tingkat Pengangguran Terbuka/TPT (Persen) <i>Open Unemployment Rate (Percent)</i>
2017	66,33	8,19
2018	65,24	7,94
2019	69,38	8,07
2020	64,57	8,40

Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS), data per 27 Januari 2021

Tantangan tenaga kerja di era globalisasi saat ini apa lagi menuju era revolusi industri 4.0 dimana adanya kebebasan dalam mobilitas sumber daya termasuk tenaga kerja menjadi persoalan yang harus dihadapi oleh Pemerintah Daerah, kesiapan Sumber Daya Manusia dan kesiapan *Policy* yang dipersiapkan harus dilakukan secara cermat, terarah dan terukur. Tingkat Kualitas tenaga kerja harus sepadan dengan harapan yang diinginkan oleh sebuah perusahaan. meningkatkan kualitas tenaga kerja baik yang langsung maupun yang tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan perlu dilakukan, selain itu juga dalam menjaga hubungan industrial yang harmonis juga perlu dilakukan untuk keberlangsungan hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha. perlu ada upaya nyata dari Pemerintah Kota Tegal untuk mewujudkan mengenai kebijakan ketenagakerjaan, terutama bagaimana kebijakan yang harus dilakukan dalam rangka menghadapi berbagai macam potensi persoalan yang muncul pasca

terbitnya undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta bagaimana kerangka koseptual kebijakannya.

Berdasarkan hal itu penulis menuangkan dalam artikel ini yang berkaitan dengan bagaimana Kebijakan di Kota Tegal menyangkut Bidang Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

2. RUMUSAN MASALAH

Bahwa berdasarkan uraian latar belakang, maka diperoleh perumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kebijakan Pemerintah Daerah dalam bidang ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
- b. Bagaimana kerangka konseptual Kebijakan Pemerintah Daerah Kota Tegal Bidang Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

3. METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kombinasi/penggabungan penelitian hukum normatif-empiris, Jenis penelitian hukum normatif-empiris (*applied law research*) menurut Abdulkadir Muhammad merupakan penelitian yang menggunakan studi kasus hukum normatif empiris berupa produk perilaku hukum.³⁹ Dalam penelitian hukum normatif, hukum yang tertulis dikaji dari berbagai aspek seperti aspek teori, filosofi, perbandingan, struktur/komposisi, konsistensi, penjelasan umum dan penjelasan pada tiap pasal, formalitas dan kekuatan mengikat suatu undang-undang serta bahasa yang digunakan adalah bahasa hukum. Sedangkan penelitian empiris ialah penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi atau pengalaman.

Analisa data yang digunakan adalah analisa data yang bersifat deskriptif kualitatif, karena data-data yang dikumpulkan adalah data yang berupa kata-kata (deskriptif) yang diperoleh hasil wawancara dan dokumen-dokumen resmi berupa peraturan perundang-undangan terkait yang kemudian dianalisis secara kualitatif yang bersifat subyektif dan interpretatif, dan dilakukan dengan memahami dan merangkai data yang diperoleh dan telah diklasifikasikan secara sistematis, kemudian ditarik kesimpulan. Kesimpulan yang diambil dilakukan dengan menggunakan cara berpikir deduktif yaitu cara berpikir yang mendasar pada hal-hal yang bersifat umum kemudian ditarik menjadi kesimpulan secara khusus.

4. PEMBAHASAN

³⁹ Abdulkadir Muhammad, 2004, Hukum dan Penelitian Hukum cet-1, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 52

2. Kebijakan Pemerintah Daerah dalam bidang ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

1.a. Pengaturan Ketenagakerjaan pada Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Tujuan dari Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan terhadap koperasi dan UMKM serta industri dan perdagangan nasional sebagai upaya untuk dapat menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya dengan tetap memperhatikan keseimbangan dan kemajuan antardaerah dalam kesatuan ekonomi nasional, menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdiri atas 15 bab dan 186 pasal. Pengaturan ketenagakerjaan diatur dalam Bab IV tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang tentang Cipta Kerja, ketentuan Pasal 81 Undang-undang tersebut mengubah sejumlah pasal di Undang-Undang Ketenagakerjaan, di antaranya sebagai berikut:

Pasal 59 Undang-Undang tentang Cipta Kerja menghapus aturan mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak. Pasal 81 angka 15 Undang-Undang tentang Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang tentang Cipta Kerja Hapus Batas Maksimal PKWT, Pekerja Terancam Kontrak Seumur Hidup Sementara Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan mengatur PKWT dapat diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.

Ketentuan baru ini berpotensi memberikan kekuasaan dan keleluasaan bagi pengusaha untuk mempertahankan status pekerja kontrak tanpa batas. Pasal 79 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan diubah, Ketentuan ini diatur dalam Pasal 81 angka 23 Undang-Undang tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 79. Pasal 79 ayat (2) huruf (b) Undang-Undang tentang Cipta Kerja mengatur, pekerja wajib diberikan waktu istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu pekan. Selain itu, Pasal 79 Undang-Undang tentang Cipta Kerja juga menghapus kewajiban perusahaan memberikan istirahat panjang dua bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama enam tahun berturut-turut dan berlaku tiap kelipatan masa kerja enam tahun. Pasal 79 ayat (3) hanya mengatur pemberian cuti tahunan paling sedikit 12 hari kerja setelah pekerja/buruh bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus. Pasal 79 Ayat (4) menyatakan, pelaksanaan cuti tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pasal 79 ayat (5) menyebutkan, perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 81 angka 24 undang-undang Cipta Kerja. Membagi upah menjadi beberapa, Yakni :

- a. upah minimum;
- b. struktur dan skala upah;
- c. upah kerja lembur;
- d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Kehadiran undang-undang Cipta Kerja merubah beberapa ketentuan dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 terutama terkait pengupahan, penggunaan tenaga kerja asing, perjanjian kerja waktu tertentu dan program jaminan kehilangan pekerjaan. Sebagai peraturan pelaksana dari Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, pemerintah telah mengeluarkan beberapa Peraturan Pemerintah sebagai pelaksanaan dari ketentuan Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, yakni:

- e. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- f. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- g. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan;
- h. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

1.b. Kondisi Tenaga Kerja di Kota Tegal

Strategi dan program ketenagakerjaan untuk pemecahan masalah ketenagakerjaan sangat dibutuhkan data dan informasi ketenagakerjaan sebagai dasar dalam rangka penyusunan kebijakan. Strategi dan program ketenagakerjaan yang tepat sangat ditentukan kondisi ketersediaan data dan informasi ketenagakerjaan di Kota Tegal.

Kota Tegal satu dari 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Jawa Tengah, memiliki jumlah penduduk diproyeksikan tahun 2020 menurut data dari BPS Kota Tegal adalah sebagai berikut :

Table:2
Proyeksi Pertumbuhan Penduduk
Kota Tegal tahun 2020

Tahun <i>Year</i>	Laki-laki <i>Male</i>	Perempuan <i>Female</i>	Jumlah <i>Total</i>	Pertumbuhan Penduduk <i>Population Growth</i>	Rasio Jenis Kelamin <i>Sex Ratio</i>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2010	118,873	121,147	240,020	-	98.12
2011	119,574	121,828	241,402	0.58	98.15
2012	120,131	122,474	242,605	0.50	98.09
2013	120,773	123,087	243,860	0.52	98.12
2014	121,328	123,670	244,998	0.47	98.11
2015	121,860	124,224	246,084	0.44	98.10
2016	122,309	124,750	247,059	0.40	98.04
2017	122,877	125,250	248,127	0.43	98.11
2018	123,318	125,775	249,093	0.39	98.05
2019	123,680	126,176	249,856	0.31	98.02
2020	124,066	126,602	250,668	0.32	98.00

Sumber : Proyeksi Penduduk - BPS Kota Tegal

Dengan data tersebut menunjukkan bahwa Pertumbuhan penduduk di Kota Tegal tahun 2020 diproyeksikan sejumlah 250,668 jiwa dari sebelumnya tahun 2019 sejumlah 249,856 jiwa, artinya meningkat 0,32 % dari tahun 2019, jumlah penduduk yang terus meningkat berdampak terhadap jumlah angkatan kerja yang juga terus meningkat setiap tahunnya sedangkan kesempatan kerja masih terbatas. Indikasi kesempatan kerja masih terbatas adalah adanya pertumbuhan ekonomi namun belum mampu menyerap angkatan kerja untuk masuk ke dalam pasar kerja.

Penduduk Kota Tegal yang termasuk kategori Penduduk Usia Kerja (PUK) sejumlah 192.964 jiwa, dengan angka angkatan kerja sejumlah 124.590 jiwa, Berdasarkan data BPS Kota Tegal, jumlah pengangguran di Kota Tegal tahun 2020 mencapai 10.469 jiwa, sedangkan kondisi tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Tegal tahun 2017-2020 ter update tanggal 27 Januari 2021 sebagai berikut :

Tabel:3

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan Tingkat Pengangguran Terbuka di Kota Tegal (Persen), 2017-2020
Labor Force Participation Rate and Open Unemployment Rate in Tegal Municipality (Percent), 2017-2020

Tahun/ Year	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja/ TPAK (Persen) <i>Labor Force Participation Rate (Percent)</i>	Tingkat Pengangguran Terbuka/TPT (Persen) <i>Open Unemployment Rate (Percent)</i>
2017	66,33	8,19
2018	65,24	7,94
2019	69,38	8,07
2020	64,57	8,40

Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS), data per 27 Januari 2021

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan indikator ketenagakerjaan yang penting yang digunakan untuk menganalisa dan mengukur capaian hasil pembangunan. TPAK digunakan untuk mengukur besarnya jumlah angkatan kerja, indikator ini merupakan rasio antara jumlah angkatan kerja dengan jumlah penduduk usia kerja (usia produktif 15 tahun keatas). Penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi. Penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran

Berdasarkan data dari BPS tersebut Tingkat partisipasi angkatan kerja Kota Tegal tahun 2019 sebesar 69,38 persen, ini artinya sekitar 69,38 persen penduduk usia 15 tahun keatas merupakan angkatan kerja. Kondisi ini meningkat bila dibandingkan tahun 2018 yang tercatat sebesar 65,24. Hal ini berarti terjadi peningkatan pasokan tenaga kerja (*labour supply*) yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa di Kota Tegal. Data BPS tersebut juga menunjukkan Angka pengangguran terbuka (TPT) tahun 2020 mencapai 8,40 %, sedangkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mencapai 64,57 %, hal itu menunjukkan tingkat kesempatan angkatan kerja masing tinggi, namun masih ada Serapan tenaga kerja yang menemui kendala, baik dari sisi penawaran maupun dari sisi permintaan. tingkat pendidikan tenaga kerja yang mayoritas masih memiliki pendidikan dasar seringkali menjadi kendala. Pendidikan merupakan indikator dari kemampuan seseorang dimana semakin tinggi pendidikan mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan yang dimiliki. Jika pendidikan rendah, berarti kualitas dari tenaga kerja masih rendah pula.

Data Indikator kesejahteraan rakyat Tegal tahun 2019 yang dirilis oleh BPS menunjukkan Indikator untuk melihat gambaran tentang status/kedudukan pekerja dalam aktivitas pekerjaan yang dijalani adalah distribusi tenaga kerja menurut

status pekerjaan utama. Berdasarkan status pekerjaan utama selama beberapa tahun terakhir, mayoritas penduduk Kota Tegal bekerja sebagai buruh/karyawan, disusul berusaha sendiri, selanjutnya berusaha dibantu pekerja tak dibayar pada urutan ketiga.

Table:4
 Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Status Pekerjaan Utama di Kota Tegal, 2017 – 2019

Status Pekerjaan	2017	2018	2019
(1)	(2)	(3)	(4)
Berusaha sendiri	18,23	19,75	20,55
Berusaha dibantu pekerja tidak dibayar	10,29	9,72	9,23
Berusaha dibantu pekerja tetap	5,90	6,65	3,93
Buruh/Karyawan	48,33	45,92	53,74
Pekerja bebas pertanian	1,01	1,39	0,35
Pekerja bebas non pertanian	7,47	8,01	5,47
Pekerja tiak dibayar	8,78	8,57	6,73
Total	100,00	100,00	100,00

Sumber: Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah, 2017-2019

Dari data tersebut diatas menunjukkan Selama tahun 2017-2019 tenaga kerja Kota Tegal sebagian besar adalah buruh/karyawan (53,74 %). Melihat perkembangan selama tiga tahun terakhir, persentase buruh/karyawan mengalami fluktuatif, menurun dari 48,33 % pada tahun 2017 menjadi 45,92 % di tahun 2018, namun kemudian meningkat menjadi 53,74 % di tahun 2019. Kondisi yang berbeda terjadi pada penduduk yang berusaha sendiri, dimana pada tahun 2017 sebesar 18,23 % meningkat menjadi 19,75 % di tahun 2018, hingga pada tahun 2019 menjadi 20,55 %. Sementara untuk penduduk yang berusaha dibantu pekerja tak dibayar terlihat semakin menurun, dimana pada tahun 2017 sebesar 10,29 % menurun menjadi 9,72 % di tahun 2018 hingga menjadi 9,23 % pada tahun 2018. Hal ini sejalan dengan semakin menurunnya pekerja yang berstatus sebagai pekerja bebas dan pekerja tidak dibayar. Meningkatnya persentase penduduk yang berusaha sendiri dan buruh/karyawan pada tahun 2019 memberikan gambaran yang lebih baik. Karena keadaan tersebut dibarengi dengan penurunan persentase penduduk yang pekerja bebas dan pekerja tidak dibayar. Hal ini bisa menjadi indikasi bahwa terjadi peningkatan kualitas pekerjaan di Kota Tegal, dimana

sebagian penduduk yang semula menjadi pekerja bebas dan pekerja tidak dibayar pada tahun 2019 sudah mampu menjadi buruh dibayar atau berusaha sendiri.

Banyaknya tenaga kerja yang menjadi buruh/karyawan sebesar 53,74 % menunjukkan bahwa indikasi di Kota Tegal terdapat banyak perusahaan baik perusahaan besar, sedang dan kecil yang menyerap tenaga kerja. Dari data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal, tahun 2020 terdapat sekitar 1.440 Perusahaan dengan jumlah tenaga kerja mencapai 30.533, dengan klasifikasi melalui tabel sebagai berikut:

Tabel:5
Jumlah Perusahaan Besar, sedang, dan Kecil
Kota Tegal tahun 2020

No.	Jenis Usaha /Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Perusahaan
1.	Usaha Mikro (1-4 orang)	857	308
2.	Usaha Kecil (5-19 orang)	4.061	555
3.	Usaha Menengah (20-99 orang)	16.423	535
4.	Usaha Besar (diatas 100 orang)	9.192	42
	Total	30.533	1.440

Sumber Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal tahun 2020

Berdasarkan data tersebut Jumlah Total tenaga kerja yang ada di Kota Tegal tahun 2020 mencapai 30.533 tenaga kerja yang tersebar di 1.440 Perusahaan baik perusahaan besar, sedang maupun kecil. Dengan semakin besarnya jumlah tenaga kerja tersebut potensi adanya perselisihan antara buruh/tenaga kerja dengan pengusaha sangat terbuka, meskipun dalam penyelesaiannya terdapat lembaga kerja sama Bipartit dan Tripartit bahkan sampai ke Pengadilan, namun semaksimal mungkin penyelesaian persoalan perselisihan tersebut harus melalui mediasi (musyawarah) terlebih dahulu, sebagaimana amanat Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Terkait dengan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2020 Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal telah menerima sekitar 19 kasus pengaduan, yakni perselisihan hubungan industrial terkait dengan hak ada 7 pengaduan, berkaitan dengan kepentingan 1 pengaduan, berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 11 Pengaduan.

Dari jumlah pengaduan sebanyak 19 kasus, penyelesaian dilakukan dengan perjanjian bersama (PB) sebanyak 13 aduan, anjuran 2 aduan, dilimpahkan kepada Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut (BP2MI) 1 aduan dan masih dalam proses 3 aduan.

Adanya pengaduna terkait perselisihan hubungan industrial mengindikasikan terdapat ketimpangan dalam proses pemberian hak kepada tenaga kerja, meskipun secara prosentase sangat kecil, dari jumlah tenaga kerja sejumlah 30.533 tenaga kerja tapi hanya 19 aduan, namun demikian persoalan tersebut harus menjadi perhatian terutama bagaimana perusahaan dapat meminimalisir adanya pelanggaran terhadap hak-hak dari tenaga kerja yang seharusnya diberikan.

Pemetaan tenaga kerja dikota Tegal berdasarkan jenjang pendidikan menurut BPS terbagi mulai dari sekolah dasar kebawah, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, Diploma I/II/III/Akademi *Diploma* dan tingkat Universitas. Banyaknya Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Seminggu yang Lalu Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Kota Tegal pada 2015-2019 menurut data up date dari BPS tertanggal 12 Oktober 2020 sebagai berikut :

Tabel: 6

Banyaknya Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Seminggu yang Lalu Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Kota Tegal, 2015-2019

Number of Population Aged 15 Years and Over Who Worked During Previous Week by Educational Attainment in Tegal Municipality, 2015-2019

Tahun/Year	2015	2016	2017	2018	2019
Sekolah dasar ke bawah <i>Primary school and under</i>	47 609	...	46 016	44 593	43 037
Sekolah menengah pertama <i>Junior high school</i>	17 629	...	18 140	16 638	20 057
Sekolah menengah atas <i>Senior high school</i>	17 627	18 500	18 842
Sekolah menengah kejuruan <i>Vocational high school</i>	18 653	19 232	22 177
Diploma I/II/III/Akademi <i>Diploma I/II/III/academy</i>	5 667	...	4 283	4 904	6 316
Universitas <i>University</i>	7 623	...	9 802	9895	11 207

Jumlah <i>Total</i>	110 942	...	114 521	113 762	121 636
Keterangan/ <i>Notes</i> : ... Data tidak tersedia/ <i>Data no available</i> *Pada tahun 2015, banyaknya penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja dengan pendidikan tertinggi sekolah menengah atas dan sekolah menengah kejuruan tidak dapat dipisahkan, yaitu sebanyak 32 414 orang Sumber/ <i>Source</i> : Publikasi Kota Tegal Dalam Angka / <i>Publication of Tegal Municipality in Figures</i>					

Sedangkan Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Kota Tegal, 2015-2019, tingkat pendidikan sekolah dasar ke bawah 35,38%, sekolah menengah pertama 16,49 %, sekolah menengah atas 15,49 %, sekolah menengah kejuruan 18,23%, Diploma I/II/III/Akademi 5,19 %, dan Universitas 9,21%. Data tersebut sebagaimana telah dirilis BPS pada tanggal 12 Oktober 2020 sebagai berikut:

Tabel: 7

Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Kota Tegal, 2015-2019
Percentage of Working Population Aged 15 Years and Over by Educational Attainment in Tegal Municipality, 2015-2019

Tahun/ <i>Year</i>	2015	2016	2017	2018	2019
Sekolah dasar ke bawah <i>Primary school and under</i>	42,91	...	40,18	39,20	35,38
Sekolah menengah pertama <i>Junior high school</i>	15,89	...	15,84	14,63	16,49
Sekolah menengah atas <i>Senior high school</i>	15,39	16,26	15,49
Sekolah menengah kejuruan <i>Vocational high school</i>	16,29	16,91	18,23

Diploma I/II/III/Akademi Diploma I/II/III/academy	5,11	...	3,74	4,31	5,19
Universitas University	6,87	...	8,56	8,70	9,21
Jumlah Total	100,00	...	100,00	100,00	100,00
<p>Keterangan/ Notes: ... Data tidak tersedia/ <i>Data no available</i> *Pada tahun 2015, persentase penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja dengan pendidikan tertinggi sekolah menengah atas dan sekolah menengah kejuruan tidak dapat dipisahkan, yaitu sebanyak 29.22 persen. Sumber/ Source: Publikasi Kota Tegal Dalam Angka / Publication of Tegal Municipality in Figures</p>					

Dari data tersebut tenaga kerja dengan pendidikan sekolah dasar kebawah mendominasi dengan angka 35,38% tahun 2019, dan kemungkinan dapat meningkat pada tahun 2021 (saat penulisan naskah akademis ini data 2021 belum muncul dari BPS), hal itu menunjukkan bahwa permintaan dari tingkat pendidikan sekolah dasar ke bawah lebih banyak dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, bahkan dengan tingkat pendidikan (S1)/Universitas hanya 9,21%, faktor yang memungkinkan pengusaha lebih merekrut tenaga kerja dengan pendidikan sekolah dasar ke bawah adalah berkaitan dengan sistem pengupahan yang berbeda manakala pengusaha merekrut tenaga kerja dengan pendidikan yang lebih tinggi.

Tabel: 9
Proyeksi Persediaan Tenaga Kerja Kota Tegal Tahun 2019-2023

Tahun	Data Historis Persediaan Tenaga Kerja	Rata-Rata Pertumbuhan Tenaga Kerja	Tahun	Proyeksi Persediaan Tenaga Kerja
2009	121,753	-0.03279506	2019	123,527
2010	125,452		2020	123,487
2011	113,343		2021	123,446
2012	114,446		2022	123,406
2013	129,119		2023	123,366
2014	119,475			
2015	120,665			
2017	124,736			
2018	123,568			

Sumber: dokumen Kajian Kebutuhan Tenaga Kerja untuk Investasi di Provinsi Jawa Tengah tahun 2019

Tabel tersebut adalah Proyeksi persediaan tenaga kerja Kota Tegal tahun 2019-2023 berdasarkan dokumen Kajian Kebutuhan Tenaga Kerja untuk Investasi di Provinsi Jawa Tengah tahun 2019, diproyeksikan Kota Tegal tenaga kerjanya mencapai 123.366 tenaga kerja.

Pada penghujung tahun 2020, BPS Kota Tegal telah merilis salah satu indikator penting untuk mengukur kesejahteraan penduduk Kota Tegal yang dihasilkan dari Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) yaitu tingkat kemiskinan. Dengan menggunakan garis kemiskinan sebesar Rp 502.031,00 per kapita per bulan, pada tahun 2020 sekitar 19.550 penduduk atau 7,80 persen penduduk Kota Tegal termasuk dalam kategori penduduk miskin. Jumlah penduduk miskin ini meningkat dibandingkan tahun 2019, yang mana jumlah penduduk miskinnya sekitar 18.640 penduduk atau 7,47 persen. Secara jumlah maupun persentase, kondisi kemiskinan Kota Tegal seakan mundur pada kondisi tahun 2018. Pada saat itu terdapat sekitar 19.440 penduduk miskin atau sekitar 7,81 persen penduduk berada di bawah garis kemiskinan.

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang mendasar dalam kehidupan bermasyarakat karena meliputi dimensi ekonomi dan sosial yang luas. Pembangunan di bidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia yang memegang peranan penting untuk mewujudkan pembangunan manusia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan di bidang ketenagakerjaan diupayakan memberikan kontribusi yang nyata dan terukur dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Permasalahan di bidang ketenagakerjaan harus terus menjadi perhatian pemerintah agar dapat cepat diselesaikan, permasalahan tersebut diantaranya :

1. Tingginya tingkat pengangguran;
2. Masih rendahnya perluasan kesempatan kerja;
3. Rendahnya produktivitas kerja;
4. Persebaran tenaga kerja yang tidak merata;
5. Perlunya mengakomodir inklusif bagi tenaga difabel;

Selain itu kebijakan perlu dilakukan untuk perlindungan terhadap angkatan kerja yang berasal dari wilayah sekitar (tenaga kerja lokal) menjadi perhatian pemerintah daerah dalam rangka mengurangi angka pengangguran serta menghadapi Era Globalisasi membawa implikasi terhadap kesiapan tenaga kerja untuk bersaing. Perdagangan bebas seperti Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) tidak saja menyebabkan bebasnya arus barang untuk masuk maupun keluar namun juga bebasnya arus tenaga kerja dari luar terutama dari Tenaga kerja Asing yang berpotensi menjadi pesaing tenaga kerja lokal yang bekerja di Kota Tegal perlu menjadi perhatian juga. Rekrutmen dan sistem kerja pengusaha lebih mengutamakan rekrutmen dengan sistem *outsourcing* dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), Pengusaha hendaknya hanya memberlakukan sistem

rekrutmen *outsourcing* ataupun PKWT hanya untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu dan tidak untuk pekerjaan yang bersifat kontinyu.

Keberadaan Tenaga Asing menjadi potensi persaingan dengan tenaga kerja dalam negeri, dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing setidaknya ada kejelasan kebijakan bahwa komposisi Tenaga Kerja Asing bukan menjadi skala prioritas, namun tenaga kerja Indonesia pribumi yang harus diutamakan dalam setiap jabatan pekerjaan yang ada, hal itu sesuai yang ditentukan dalam ketentuan pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Masih belum maksimalnya perusahaan melakukan wajib lapor ketenagakerjaan kepada Pemerintah Daerah juga menjadi persoalan, hal itu dapat dilihat masih ada persoalan pengaduan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang harus diselesaikan menjadikan kondisi tersebut merupakan tantangan yang harus diselesaikan dalam pembangunan ketenagakerjaan di Kota Tegal.

2. Kerangka Konseptual Pemerintah Daerah Daerah Kota Tegal Bidang Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

2.a Arah Konsep Kebijakan Peraturan Daerah

Pembentukan peraturan perundang-undangan merupakan bagian dari upaya Negara untuk melindungi rakyat Indonesia, memberikan rasa aman dan nyaman sejalan dengan tujuan bernegara menciptakan masyarakat yang adil dan sejahtera sebagaimana diamanatkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan butir sila ke 5 Pancasila "*Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia*" diantara implementasinya adalah kepentingan umum selalu diutamakan dari pada kepentingan pribadi serta dalam membuat aturan harus mencerminkan keadilan. *Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia* berarti bahwa setiap orang Indonesia mendapat perlakuan yang adil dalam bidang hukum, politik, sosial, ekonomi dan kebudayaan. Sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka keadilan sosial mencakup pula pengertian adil dan makmur.

Keberadaan pemerintahan daerah sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan bagian dari penyelenggaraan negara. Negara sebagai organisasi tentunya selalu mempunyai tujuan sebagaimana dituangkan dalam alinea keempat pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan: "Kemudian daripada itu, untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Republik Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut

melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial."

Memperhatikan alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut secara jelas dinyatakan bahwa negara ini dibentuk dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Hal tersebut kiranya juga menjadi tujuan dibentuknya Pemerintahan daerah yang bertujuan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan, suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat tersebut dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan memperhatikan prinsip efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah, aspek-aspek hubungan antar susunan pemerintahan dan antar pemerintahan daerah, potensi dan keanekaragaman daerah, peluang dan tantangan persaingan global.

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia adalah mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiel .maupun spiritual. Sejalan dengan tujuan tersebut, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menentukan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu negara perlu melakukan berbagai upaya atau tindakan untuk memenuhi hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pada prinsipnya merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya.

Kota Tegal merupakan salah satu wilayah di Propinsi Jawa Tengah yang memiliki potensi perikanan yang cukup besar. Hal tersebut dipengaruhi oleh letak geografis Kota Tegal yang berada di daerah pantai utara pulau Jawa (Pantura) pada koordinat 109° 08' - 109° 10' garis Bujur Timur dan 60° 50' - 60° 53' garis Lintang Selatan. Selain itu letak Kota Tegal sangat strategis karena berada pada persimpangan tiga jalur utama trans-Jawa yang menuju ke Jakarta Semarang/Surabaya (jalur Pantura) dan jalur Purwokerto/Yogyakarta (jalur Selatan). Sebelah utara Kota Tegal berbatasan dengan Laut Jawa, sebelah Timur dan Selatan berbatasan dengan Kabupaten Tegal sedangkan sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Brebes.

Luas daerah kota Tegal adalah 39.68 km² dengan panjang pantai Kota Tegal kurang lebih 10.5 km. Wilayah Kota Tegal secara administrasi terbagi menjadi 4 Kecamatan dengan 27 Kelurahan dengan wilayah terluas adalah Kecamatan Tegal Barat sebesar 15.13 km². Muarareja adalah salah satu kawasan terluas di Kota

Tegal yang berada di wilayah Kecamatan Tegal Barat dengan luas 8.91 km². Potensi sumberdaya ikan umumnya berasal dari kawasan perairan pantai utara Laut Jawa dan salah satunya berasal desa Muarareja.

Penduduk Kota Tegal yang termasuk kategori Penduduk Usia Kerja (PUK) sejumlah 192.964 jiwa, dengan angka angkatan kerja sejumlah 124.590 jiwa, Berdasarkan up date Data dari BPS Kota Tegal per 21 Januari 2021, jumlah pengangguran di Kota Tegal tahun 2020 mencapai 10.469 jiwa, sedangkan kondisi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) tahun 2020 sekitar 64, 57 % dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Tegal tahun 2020 sekitar 8,40 %.

Serapan tenaga kerja masih harus ditingkatkan, baik dari sisi penawaran maupun dari sisi permintaan. tingkat pendidikan dan ketrampilan tenaga kerja yang mayoritas masih memiliki pendidikan dasar seringkali menjadi kendala. Pendidikan dan Ketrampilan merupakan indikator dari kemampuan seseorang dimana semakin tinggi pendidikan mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan yang dimiliki. Jika pendidikan rendah, berarti kualitas dari tenaga kerja masih rendah pula. Penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagai bentuk untuk menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, produktif, berkualitas dan memiliki daya saing tinggi serta memperluas akses kesempatan kerja dalam dan luar negeri.

Pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan daerah tidak dapat dilepaskan dari aspek yang berkaitan dengan pembentukan peraturan daerah sebagai instrumen yuridis yang mengikat dan berlaku umum yang menjadi dasar dalam pelaksanaan. Penyelenggaraan asas desentralisasi oleh Pemerintah adalah otonomi daerah yang berlangsung dan diselenggarakan oleh daerah otonom. Baik dalam konsep otonomi daerah maupun daerah otonom terkandung wewenang (fungsi) mengatur (*regelend*) dan mengurus (*beshrur*).

Salah satu kewenangan yang sangat penting dari suatu Daerah yang berwenang mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri ialah kewenangan untuk menetapkan Peraturan Daerah. Peraturan Daerah dikeluarkan dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah, yaitu mengatur segala sesuatunya tentang penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan serta pelayanan terhadap masyarakat. Kewenangan Pemerintah Daerah membentuk Peraturan daerah merupakan salah satu ciri yang menunjukkan bahwa pemerintah tingkat daerah tersebut adalah satuan pemerintahan otonom yang berhak mengatur dan mengurus rumah tangga daerahnya sendiri. Dengan demikian Perda merupakan instrumen regulatif yang paling penting dalam mengefektifkan kewenangan otonom daerah dalam mengurus dirinya sendiri.

2.b. Kerangka landasan yuridis

Ketentuan perundang-undangan ini setidaknya akan menjadi dasar hukum penggunaan wewenang (asas keabsahan), landasan prosedur (mencegah tindakan sewenang-wenang) dan konformitas (alat ukur untuk menilai benar salahnya) tindakan pemerintah. Peraturan perundang-undangan yang dapat dijadikan sebagai landasan yuridisnya adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);
2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);
3. 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);
4. 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);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
7. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141);
8. Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);

Landasan yuridis adalah untuk memberikan kepastian hukum terkait dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan mencakup pembangunan sumberdaya manusia, peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pengupahan dan pembinaan hubungan industrial.

2.c. Kerangka materi muatan

suatu perundang-undangan diharapkan mampu mengakomodir dan memberikan perlindungan kepada masyarakat, adanya kepastian hukum juga menjadi arah dan tujuan yang harus dikedepankan. Kebijakan Pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan melalui Peraturan Daerah diharapkan mampu memberikan perlindungan kepada para tenaga kerja dalam mencapai kehidupan

yang layak sebagaimana amanat dari pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Dari uraian beberapa bab sebelumnya, menunjukkan bahwa persoalan penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah menjadi kewenangan pemerintah daerah sebagaimana diatur dalam undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, serta dari data BPS Kota Tegal menunjukkan adanya angka per 21 Januari 2021, jumlah pengangguran di Kota Tegal tahun 2020 mencapai 10.469 jiwa, sedangkan kondisi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) tahun 2020 sekitar 64, 57 % dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Tegal tahun 2020 sekitar 8,40 %, menjadikan Pemerintah Kota Tegal melalui dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal yang membidangi perlu melakukan strategi untuk mengurangi dan mengurai angka pengangguran di Kota Tegal melalui sebuah kebijakan dalam bentuk Peraturan Daerah.

Beberapa hal yang menjadi perhatian dalam pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah menyangkut :

- a. Jumlah angkatan kerja yang bekerja tidak penuh atau tidak bekerja masih cukup tinggi
- b. Kesempatan kerja harus berimbang dengan lapangan pekerjaan.
- c. Sistem pengupahan tenaga kerja demi peningkatan kehidupan yang layak;
- d. Masih banyaknya tenaga kerja dengan tingkat Pendidikan yang rendah;
- e. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sedang mengalami permasalahan, baik menyangkut hak, pengupahan maupun PHK;
- f. Kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal sebagai prioritas utama di perusahaan;
- g. Keberadaan tenaga asing yang berpotensi menjadi pesaing tenaga kerja lokal.

Kerangka Konsep yang diusulkan peneliti dalam batang tubuh yang akan diatur meliputi beberapa Bab, Pasal yang akan termuat dalam Draft Rancangan Peraturan Daerah dan Sebagai gambaran berikut garis besar kerangka konseptual setidaknya perlu diatur:

- a. Perencanaan;
- b. Pelatihan Dan Pemagangan;
- c. Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kerja;
- d. Hubungan Kerja;
- e. Hubungan Industrial
- f. Perlindungan Dan Kesejahteraan;
- g. Upah Minimum;
- h. Dewan Pengupahan;
- i. Penghargaan; dan

j. Pengawasan

5. KESIMPULAN

Diundangkannya Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja serta peraturan pemerintah sebagai pelaksanaannya menjadikan suasana baru dalam penanganan ketenagakerjaan, terutama menyangkut Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Kebijakan perlu dilakukan untuk perlindungan terhadap angkatan kerja yang berasal dari wilayah sekitar (tenaga kerja lokal) harus menjadi perhatian pemerintah daerah dalam rangka mengurangi angka pengangguran. Kebijakan Pembentukan rancangan Peraturan Daerah Kota Tegal bidang ketenagakerjaan pasca Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja merupakan sarana untuk menjaga dan mengimplementasikan serta bentuk perlindungan Pemerintah Daerah bagi masyarakat. Dengan adanya kebijakan dalam bentuk produk hukum daerah diharapkan memberikan pemahaman tentang hak dan tanggung jawab kewajiban serta kewenangan para pihak Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, sehingga ada kejelasan batasan dan hubungan masing-masing pihak baik dari pengusaha maupun tenaga kerja.

Kerangka konseptual Kebijakan Pemerintah Daerah dalam bentuk produk hukum daerah perlu mengatur materi yang berkaitan dengan :

- a. Perencanaan;
- b. Pelatihan Dan Pemagangan;
- c. Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kerja;
- d. Hubungan Kerja;
- e. Hubungan Industrial
- f. Perlindungan Dan Kesejahteraan;
- g. Upah Minimum;
- h. Dewan Pengupahan;
- i. Penghargaan; dan
- j. Pengawasan

SARAN

Kebijakan dalam bentuk Peraturan Daerah nantinya harus segera dijadikan rujukan dan payung hukum bagi Pemerintah Kota Tegal dalam memaksimalkan peningkatan kelayakan kehidupan para tenaga kerja dan mengurangi angka pengangguran.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad, 2004, Hukum dan Penelitian Hukum cet-1, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Aris Ananta, 2008, Masalah Penyerapan Tenaga kerja/buruh, Prospek dan Permasalahan Ekonomi Indonesia, Jakarta: Sinar Harapan.
- Attamimi, A.Hamid.S. 1990, *Peranan Keputusan Presiden RI Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara*, Disertasi Doktor UI
- Hardijan Rusli, 2008, Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mar'atun Sholehati, Pengaruh Aglomerasi Dan Angkatan Kerja terhadap Pertumbuhan Ekonomi 14 Kabupaten/Kota Provinsi Lampung Periode 2011-2015 Dalam Perspektif Ekonomi Islam, (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2017)
- Nur Feriyanto, 2014, Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia, Yogyakarta: UU STIM YKPM
- O. Notohamidjoyo, Demi Keadilan Dan Kemanusiaan: 1975, Beberapa Bab Dari Filsafat Hukum, BPK. Gunung Mulia, Jakarta
- Payaman J. Simanjuntak, 2011, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Jakarta: LPFEUI
- Peter Mahmud Marzuki, 2005, Penelitian Hukum, Jakarta:Kencana.
- Rianto Adi, 2010, Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum, Jakarta:Granit
- Sadono Sukirno, 2000, Makro Ekonomi Modern, Perkembangan Pemikiran dari Klasik Hingga Keynesian Baru, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- , 2013, Mikroekonomi Teori Pengantar, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, 2014, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada
- , 2014, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta:Universitas Indonesia
- Sonny Sumarsono, 2009, Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- , 2011, Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sudarsono, 2008, Ekonomi Sumber Daya Manusia, Jakarta: Karunia.
- Suroso, 2004, Ekonomi Produksi, Bandung: Lubuk Agung
- Tambunan, 2002, Tenaga kerja/buruh, Yogyakarta: Bpfe

D. Artikel

Sitanggang Dan Nachrowi, Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga kerja/buruh Sektoral: Analisis Model Demometrik Di 30 Propinsi Pada 9 Sektor Di Indonesia

E. Internet

Moch Heru Anggoro, 2015, Jurnal: Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Pertumbuhan Angkatan Kerja Terhadap Tingkat Pengangguran Di Kota Surabaya (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya), <http://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jupe/article/view/12553/11584>

SIRUSA BPS, [http://sirusa.bps.go.id/index.php?r=indikator/view &id=44](http://sirusa.bps.go.id/index.php?r=indikator/view&id=44)

F. Peraturan perundang-undangan

Undang-undang Dasar NKRI 1945
Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Undang-undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan
Perundang-undangan

Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja
Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga
Asing

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

Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan

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