

**Naskah Akademik dan Rancangan
Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta
tentang
Perubahan Peraturan Daerah Kabupaten
Purwakarta Nomor: 5 Tahun 2013 tentang
Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga
Kerja Lokal**

**Kerjasama antara
Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab. Purwakarta
dan
PT SRC GLOBAL UTAMA (PT SGU)
2020**

Kata Pengantar



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Puji syukur terpanjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga dapat terselesaikannya ***Laporan Akhir Pekerjaan Pengadaan Jasa Konsultansi Penyusunan Naskah Akademik dan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta tentang Perubahan Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor: 5 Tahun 2013 tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal***. Kegiatan ini dapat terselenggara atas kerjasama yang baik antara Sekretariat DPRD Kabupaten Purwakarta dengan PT SRC Golbal Utama (PT SGU). Untuk itu kami mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

- 1) Ketua DPRD Kabupaten Purwakarta
- 2) Sekretaris DPRD Kabupaten Purwakarta
- 3) Komisaris PT SRC Global Utama
- 4) Direktur Utama PT SRC Global Utama
- 5) Semua pihak yang terkait dengan Penyusunan Naskah Akademik dan Rancangan Peraturan Daerah tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal.

Pada dasarnya isi laporan akhir ini meliputi pendahuluan, kajian teoritis dan praktis empiris, evaluasi dan analisis peraturan perundang-undangan yang terkait, landasan filosofis, sosiologis, yuridis. Jangkauan arah, pengaturan dan ruang lingkup materi muatan peraturan daerah. Kemudian lampiran Draf Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta tentang Perubahan Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor: 5 Tahun 2013 tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal.

Menyadari, bahwa laporan akhir ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan, untuk itu kritik dan saran selalu diharapkan guna lebih sempurnanya naskah akademik. Dengan harapan semoga naskah akademik ini dapat membawa manfaat bagi Kabupaten Purwakarta lebih baik dan maju.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Bandung, September 2020

TIM PENYUSUN

Daftar Isi

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I	PENDAHULUAN
BAB II	KAJIAN TEORETIS DAN PRAKTIK EMPIRIS
BAB III	EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG- UNDANGAN TERKAIT.....
BAB IV	LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS
BAB V	JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH.....
BAB VI	PENUTUP
	DAFTAR PUSTAKA
	LAMPIRAN: RANCANGAN PERATURAN DAERAH.....

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Sumber daya itu berinteraksi dengan modal pembangunan yang lain, yaitu sumber daya alam yang ditambah dengan peran teknologi dan pembangunan dimana akan menunjang program pembangunan di bidang ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Secara yuridis Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” Lebih dari itu konstitusi juga mengamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yaitu “Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” sedangkan dalam pasal lain dijelaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia dalam waktu belakangan ini menjadi permasalahan yang semakin kompleks dan membutuhkan perhatian lebih banyak dari pemerintah. Demonstrasi pekerja/buruh yang terjadi akibat penuntutan terhadap upah yang layak, kondisi kerja, outsourcing, tenaga kerja asing, dan lain sebagainya telah cukup mengganggu iklim investasi di Indonesia.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah cukup lama dikeluarkan. Sudah banyak pula peraturan turunan yang merupakan penjabaran dan pelaksanaan dari Undang Undang tersebut. Peraturan yang terbaru adalah Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. PP 78 Tahun 2015 ini telah memformulasikan perhitungan upah minimum dengan formulasi matematika yang membuat besaran upah minimum bisa diprediksi kenaikannya setiap tahunnya. Formulasi ini menguntungkan kedua belah pihak baik pekerja maupun pengusaha. Sebab ada kepastian untuk kedua belah pihak tersebut. Dari sisi pengusaha akan semakin mudah membuat proyeksi usaha karena adanya

¹ F. Winarni, 2006, Administrasi Gaji Dan Upah, Yogyakarta : Pustaka Widyatama, hal. 89

kepastian perhitungan upah minimum. Sementara bagi pekerja adanya kepastian terjaganya kesejahteraan sebab formulasi upah minimum dalam PP 78 tersebut disesuaikan dengan tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi tahun berjalan.

Keluarnya Peraturan Pemerintah (PP) 78 tahun 2015 ini rupanya masih saja dianggap belum menyelesaikan masalah pengupahan yang terjadi. Masih banyak terdapat keluhan dari pihak pekerja dan pihak pengusaha yang merasa pengaturan upah dalam PP 78 Tahun 2015 tersebut belum mengakomodir kepentingan masing-masing.

Selain itu, Undang Undang No 23 Tahun 2014 sebagaimana diubah dengan Undang Undang No 2 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah, telah mengamanatkan bahwa urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan menjadi urusan bersama antara pemerintah pusat dengan pemerintah provinsi. Dalam regulasi yang baru ini pemerintah pusat berwenang menetapkan sistem dan mengelola petugas pengawas ketenagakerjaan. Pemerintah provinsi berwenang menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan. Undang Undang No 23 Tahun 2014 memperkuat kembali pengawasan ketenagakerjaan di daerah. Dimana selama ini kualitas dan kuantitas pengawasan ketenagakerjaan di daerah kondisinya memprihatinkan. Hal ini disampaikan oleh Menteri Ketenagakerjaan Hanif Dakhiri dalam wawancara di media tanggal 23 Maret 2015. Kerjasama kementerian dan pemerintah provinsi akan mengembalikan profesionalisme pengawasan ketenagakerjaan di daerah agar dapat bekerja secara maksimal. Kemenaker mencatat akhir tahun 2014 jumlah pengawas ketenagakerjaan adalah 1.776 orang. Mereka bertugas mengawasi 265.209 perusahaan. Idealnya, dibutuhkan 4.452 petugas pengawas ketenagakerjaan sehingga masih ada kekurangan 2.676 orang pengawas. Bahkan dari 514 kabupaten/kota di Indonesia, 155 kabupaten/kota belum punya pengawas ketenagakerjaan.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah memuat rumusan mengenai masalah apa yang akan ditemukan dan diuraikan dalam Naskah Akademik tersebut. Pada dasarnya

identifikasi masalah dalam suatu Naskah Akademik mencakup 4 (empat) pokok masalah, yaitu sebagai berikut:

- 1) Permasalahan apa yang dihadapi dalam kehidupan berbangsa, bernegara, dan bermasyarakat serta bagaimana permasalahan tersebut dapat diatasi?
- 2) Mengapa perlu Rancangan Peraturan Daerah sebagai dasar pemecahan masalah tersebut, yang berarti membenarkan pelibatan negara dalam penyelesaian masalah tersebut?
- 3) Apa yang menjadi pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis pembentukan Rancangan Peraturan Daerah?
- 4) Apa sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan?

C. Tujuan dan Kegunaan

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

- 1) Merumuskan permasalahan yang dihadapi dalam kehidupan berbangsa, bernegara, dan bermasyarakat serta cara-cara mengatasi permasalahan tersebut.
- 2) Merumuskan permasalahan hukum yang dihadapi sebagai alasan pembentukan Rancangan Peraturan Daerah sebagai dasar hukum penyelesaian atau solusi permasalahan dalam kehidupan berbangsa, bernegara, dan bermasyarakat.
- 3) Merumuskan pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis pembentukan Rancangan Peraturan Daerah.
- 4) Merumuskan sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan dalam Rancangan Peraturan Daerah.

Sementara itu, kegunaan penyusunan Naskah Akademik adalah sebagai acuan atau referensi penyusunan dan pembahasan Rancangan Undang-Undang atau Rancangan Peraturan Daerah.

D. Metode Penyusunan

Naskah Akademik pada dasarnya merupakan suatu kegiatan penelitian sehingga digunakan metode penyusunan Naskah Akademik yang berbasiskan metode penelitian hukum. Penelitian hukum dapat dilakukan melalui metode yuridis normatif. Metode yuridis normatif dilakukan melalui studi pustaka yang menelaah (terutama) data sekunder yang berupa Peraturan Perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian, kontrak, atau dokumen hukum lainnya, serta hasil penelitian, hasil pengkajian, dan referensi lainnya. Metode yuridis normatif dapat dilengkapi dengan wawancara, diskusi (focus group discussion), dan rapat dengar pendapat.

BAB II

KAJIAN TEORETIS DAN PRAKTIK EMPIRIS

A. Ketenagakerjaan

Pasal 1 angka 1 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.² Menurut Imam Sopomo, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Menurut Molenaar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.³

Tenaga kerja menurut Dr. A. Hamzah SH, tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994, Tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan social tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan.⁴

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.⁵ Sedangkan menurut DR Payaman tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti

² Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 24

³ <http://tesishukum.com/pengertian-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/>, di akses pada tanggal 19 November 2019

⁴ <http://bundaliainsidi.blogspot.com/2013/03/pengertian-tenaga-kerja-menurutpara.html>, di akses pada tanggal 19 November 2019

⁵ Subijanto, 2011, Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan. (vol 17 no 6). hal. 08

bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.⁶

1. Pekerja

Istilah pekerja muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau jaman penjajahan Belanda. Dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja “kasar” seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah belanda dahulu disebut dengan blue collar (berkerah biru), sedangkan orang-orang mengerjakan pekerjaan “halus” seperti pegawai administrasi disebut dengan white collar (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya. Pemerintah Hindia belanda membedakan antara blue collar dan white collar ini semata – mata untuk memecah belah golongan Bumiputra dimana oleh pemerintah Belanda white collar dan blue collar memiliki kedudukan dan status yang berbeda.⁷

Pada awalnya sejak diadakan seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974, istilah buruh direkomendasikan untuk di ganti dengan istilah pekerja. Usulan penggantian ini didasari pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Mendengar kata buruh orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengandalkan otot. Pekerjaan administrasi tentu saja tidak mau disebut buruh, disamping itu dengan dipengaruhi oleh paham marxisme, buruh dianggap satu kelas yang selalu menghancurkan pengusaha/majikan dalam perjuangan. Oleh karena itu, penggunaan kata buruh telah mempunyai motivasi yang kurang baik, hal ini tidak mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, kegotong- royongan dan musyawarah

⁶ Sendjun H Manululang, 1998, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. Jakarta : PT Rineka Citra, hal. 03.

⁷ Heppy Indah Alamsari. 2010. Tinjauan Tentang Status Pekerja Kontrak Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar. Karya ilmiah skripsi

untuk mencapai mufakat dalam perusahaan sehingga dirasakan perlu diganti dengan istilah baru.⁸ Dalam UUD 1945 menggunakan istilah “pekerja” untuk pengertian buruh. Oleh karena itu, disepakati penggunaan kata “pekerja” sebagai pengganti kata “buruh” karena mempunyai dasar hukum yang kuat.⁹

Berdasarkan ketentuan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Pasal 1 angka (6) pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Tenaga Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (2) UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh.¹⁰

⁸ ibid

⁹ Hartono Widodo dan Judiantoro.2013. Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta. PT.Rajagrafindo Persada. Hlm 39

¹⁰ Asri Wijayanti. 2009. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta. Sinar Grafika. Hal 1

Tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, pegawai negeri baik sipil maupun swasta, karyawan. Semua istilah tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama yaitu orang bekerja pada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya.

3. Pemberi Kerja

Berdasarkan ketentuan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (4) pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan – badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adanya istilah “perseorangan” dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang – undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 1 angka (5) Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dan 2 yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

B. Klasifikasi Tenaga Kerja

1. Tenaga Kerja berdasarkan Penduduknya¹¹

a. Tenaga Kerja

Tenagakerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. menurut

¹¹ Noname. Undang – undang Ketenagakerjaan Terbaru UU No 13 Tahun 2003 dan Klasifikasi Tenagakerja. dalam <http://www.gurupendidikan.net>. Diakses pada tanggal 20 November 2019

undang-undang tenaga kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

b. Bukan Tenaga Kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Tenagakerja, mereka adalah penduduk diluar usia, yaitu mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia diatas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

2. Tenaga Kerja berdasarkan Batas Kerja

a. Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15 samapai dengan 64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

b. Bukan Angkatan Kerja

Bukan Angkatan Kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun keatas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh dari kelompok ini adalah anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

3. Tenaga Kerja Berdasarkan Kualitasnya

1. Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga Kerja Terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalm bidang tertentu dengan cara sekolah atau berpendidikan formal dan nonformal. Contohnya adalah seorang dokter, pengacara, guru, dan lain - lain.

2. Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga Kerja Terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dan bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga Kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang - ulang sehingga mampu

menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya adalah apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

3. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih adalah tenaga Kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contohnya adalah kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan lain sebagainya.

C. Perjanjian Kerja

Sudikno Mertokusumo menyebutkan pengertian perjanjian adalah subjek hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Definisi klasik menyebutkan pengertian perjanjian adalah perbuatan hukum bukan hubungan hukum (sesuai dengan pasal 1313 perjanjian adalah perbuatan).

Menurut Imam Soepomo perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu pekerja mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima imbalan pada pihak lain yaitu pengusaha, dan pengusaha mengikatkan diri untuk memperkerjakan pekerja serta memberikan imbalan.¹²

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 didefinisikan bahwa perjanjian kerja adalah “Perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Undang-undang memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga.¹³

Yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu (pekerja) mengikat diri untuk bekerja pada pihak yang lain (pengusaha), selama waktu tertentu dengan menerima upah (pasal 1601 huruf a KUH Perdata). Pembuatan Perjanjian Kerja biasanya didahului dengan masa percobaan. Namun demikian apabila pengusaha atau manajer menilai bahwa calon karyawan tidak perlu melalui masa percobaan, dapat pula suatu perjanjian tanpa didahului dengan masa percobaan ini.

¹² O'Lalu Husni, 2000, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, hal. 36

¹³ Joni Bambang S., 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia, hal. 110

Perjanjian kerja merupakan dasar hukum yang paling utama dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan lisan. Dasar dari perjanjian kerja adalah:

1. adanya kesepakatan kedua belah pihak;
2. adanya kemampuan atau kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum;
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan oleh pengusaha; dan
4. bahwa pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan yang berlaku.

Dalam KUHPerdara , pasal 1601 titel VII A buku III tentang perjanjian untuk melakukan pekerjaan yang menyatakan bahwa: “selain perjanjianperjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa yang diatur oleh ketentuan yang khusus untuk itu dan untuk syarat-syarat yang di perjanjikan dan jika itu tidak ada, oleh karena kebiasaan, maka ada dua macam perjanjian dengan mana pihak yang lain dengan menerima upah, perjanjian perburuhan dan pemborong pekerjaan.”¹⁴

Pasal 1 angka 15 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa :

1. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah.
2. Hubungan kerja adalah suatu hubungan pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu.

D. Jenis-Jenis Hubungan Kerja

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

¹⁴ Refly, “Aspek Hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Karyawan dengan Perusahaan,” Jurnal Lex Privatum, Vol.II, No.3, (Agustus-Oktober, 2014), hlm. 172-173

dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Dan 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 ada nilai-nilai Pancasila dan UUD Tahun 1945. Jenis-jenis Hubungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan Waktu Tertentu (Kontrak)

Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyebutkan bahwa, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Dan Hubungan Kerja itu sendiri merupakan hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan sebuah Perjanjian Kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit atau nyata. Maka dengan adanya perjanjian kerja, akan lahir pula sebuah perikatan. Dengan kata lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan sebuah hubungan kerja.

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 15 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri dari:

- a. Adanya pekerjaan;
- b. Adanya perintah; dan
- c. Adanya upah.

Pengertian yang sama juga disebutkan bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 (dua) tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi 3 (tiga) tahun lamanya, dimana pernyataan tersebut sesuai dengan ketentuan

Pasal 3 ayat (1) dan 2) Kepmen Nakertrans Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004, yang menyatakan PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu dengan waktu paling lama 3 (tiga) tahun.

Disebutkan dalam Pasal 13 Kepmen Nakertrans Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004, bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan. Dan PKWT sendiri merupakan perjanjian bersyarat, yakni (antara lain) dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka akan dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 57 ayat (2) UUK. PKWT sendiri tidak dapat atau tidak boleh dipersyaratkan adanya masa percobaan (probation), dan apabila dalam perjanjian PKWT terdapat klausul masa percobaan, maka klausul tersebut dianggap tidak pernah ada atau batal demi hukum. Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja (pada PKWT) karena alasan masa percobaan, maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja, oleh karenanya pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar ganti kerugian kepada pekerja/buruh sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

2. Pekerja Waktu Tidak Tertentu (Tetap)

Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana jangka waktu yang ditentunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata dan Pasal 57 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan,

Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata “waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka perjanjian kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu”

Pasal 57 Ayat (2) “Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu”

Jenis dan sifat pekerjaan:

- a. Dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan;
- b. Dalam masa percobaan pengusaha dilarang membayar upah dibawah Upah minimum yang berlaku; atau
- c. Perjanjian kerja dibuat tertulis, jika dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

3. Pemborongan

Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Syarat-syarat dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan yang harus dipenuhi adalah: a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan ; c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

E. Asas Dan Norma

Dalam upaya mewujudkan optimalisasi Penyelenggaraan Ketenagakerjaan untuk maksud tersebut, pelaksanaan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus senantiasa dilaksanakan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 berdasarkan asas:

1. kekeluargaan dan kemitraan;

a. Kekeluargaan

Kekeluargaan berasal dari kata keluarga. Keluarga sendiri berasal dari bahasa sansekerta yaitu "kulawarga" yang berarti anggota. Kekeluargaan adalah interaksi antar manusia yang membentuk rasa saling memiliki dan terhubung satu sama lain, walaupun kekeluargaan memiliki banyak arti lain, dan hingga saat ini arti sebenarnya dari kekeluargaan masih terus diperdebatkan oleh para antropolog. Kekeluargaan juga dapat digunakan untuk menghubungkan luasnya pergaulan manusia ke dalam satu sistem yang koheren yang dapat membangun relasi dengan orang lain.

b. Kemitraan

Kemitraan dilihat dari perspektif etimologis diadaptasi dari kata *partnership*, dan berasal dari akar kata *partner*. *Partner* dapat diterjemahkan "pasangan, jodoh, sekutu, atau kampanyon". Makna *partnership* yang diterjemahkan menjadi persekutuan atau perkongsian.¹⁵ Bertolak dari sini maka kemitraan dapat dimaknai sebagai bentuk persekutuan antara dua pihak atau lebih yang membentuk suatu ikatan kerjasama atas dasar kesepakatan dan rasa saling membutuhkan dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kapabilitas di suatu bidang usaha tertentu, atau tujuan tertentu, sehingga dapat memperoleh hasil yang baik.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti kata mitra adalah teman, kawan kerja, rekan. Sementara kemitraan artinya perihal hubungan atau jalinan kerjasama sebagai mitra. Hafsah menjelaskan pengertian kemitraan adalah suatu strategi bisnis yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dalam jangka waktu tertentu untuk meraih keuntungan bersama dengan prinsip saling membutuhkan dan saling membesarkan.¹⁶ Karena merupakan strategi bisnis maka keberhasilan kemitraan sangat ditentukan oleh adanya kepatuhan diantara yang bermitra dalam menjalankan etika

¹⁵ Ambar Teguh Sulistiyani. *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Gaya Media. Yogyakarta. 2004. hal. 129.

¹⁶ Muhammad Jafar Hafsah, *Kemitraan Usaha*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1999, hal. 43.

bisnis. Hal demikian sesuai dengan pendapat Ian Linton yang mengatakan bahwa Kemitraan adalah sebuah cara melakukan bisnis di mana pemasok dan pelanggan berniaga satu sama lain untuk mencapai tujuan bisnis bersama.¹⁷

Menurut Anwar dalam Hafsah, pembangunan ekonomi dengan pola kemitraan dapat dianggap sebagai usaha yang paling menguntungkan (maximum social benefit), terutama ditinjau dari pencapaian tujuan pembangunan jangka panjang.¹⁸ Hal ini didasari oleh perwujudan cita-cita pola kemitraan untuk melaksanakan sistem perekonomian gotong royong antara mitra yang kuat dari segi permodalan, pasar, dan kemampuan teknologi bersama petani golongan lemah yang tidak berpengalaman. Tujuannya adalah meningkatkan produktivitas usaha dan kesejahteraan atas dasar kepentingan bersama.

2. Perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja secara berkesinambungan;
3. Persamaan, keadilan, tanpa diskriminasi dan perlindungan hukum;

Sebagai negara hukum Indonesia harus menjalankan prinsip-prinsip daripada hak asasi manusia. Dimana pasca amandemen UUD NRI 1945 dan reformasi, perkembangan positif terhadap perlindungan HAM di Indonesia semakin gencar disuarakan, dapat dilihat dari terbitnya sejumlah regulasi dan ratifikasi konvensi internasional. Konsepsi pemikiran HAM berangkat pada pemikiran bahwa manusia memiliki hak kodrati yang melekat karena merupakan keberadaannya sebagai manusia bukan karena pemberian oleh negara, hanya sebatas pengakuan oleh negara maka hak tersebut tidak dapat dicabut. Senada dengan pendapat penulis diatas Jimly Asshidiqie merefleksikan HAM sebagai hak-hak yang melekat pada manusia karena hakekat dan kodrat kelahiran manusia itu sebagai manusia.¹⁹

Konsep persamaan dimuka hukum sederhananya adalah bahwa semua orang sama di depan hukum. Persamaan dihadapan hukum atau equality

¹⁷ Ibid, hlm. 10.

¹⁸ Ibid, hlm. 12

¹⁹ Dikutip dari Tesis Mohammad. Ryan Bakry Implementasi Hak Asasi Manusia Dalam Konsep Good Governance Di Indonesia. FH UI . Hlm 26

before the law merupakan salah satu asas terpenting dalam hukum modern.²⁰ konsepsi pemikiran equality before the law menginginkan perlakuan yang sama tanpa ada pengecualian, termasuk bagi kelompok rentan.

4. Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja beserta keluarganya termasuk pada kondisi purna kerja; dan
5. Peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan keterlibatan peran seluruh stakeholder dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

²⁰ Julita Melissa Walukow, 2013. Perwujudan Prinsip Equality Before The Law Bagi Narapidana Di Dalam Lembaga Pemasyarakatan Di Indonesia. Jurnal Ilmiah Lex et Societatis, Vol.I/No.1/Jan-Mrt/2013. Hlm 163

BAB III

EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANGUNDANGAN TERKAIT

Seperti yang telah disebutkan, undang-undang menjadi aturan hukum perburuhan dan ketenagakerjaan tertinggi di Indonesia. Di bawahnya, baru ada peraturan lain yang dibuat dengan landasan undang-undang. Saat ini, terdapat 4 aturan perundang-undangan terkait perburuhan dan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, yaitu:

B. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-undang ini mengatur terkait perselisihan yang muncul dalam hubungan industrial. Secara normatif Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini ditujukan untuk memberikan perlindungan bagi pencari keadilan dibidang hubungan industrial dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui proses penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah. Dengan diundangkannya UU tersebut telah membawa perubahan besar dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan perubahan tersebut lahirlah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang selama ini dilakukan melalui lembaga P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) dan P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat), Veto Menteri/Banding ke PTUN (Pengadilan Tata Usaha Negara) dan Kasasi ke Mahkamah Agung (MA) menjadi sederhana melalui penyelesaian lewat PHI yang bertempat di Pengadilan Negeri.

Munculnya lembaga penyelesaian seperti P4D dan P4P ini yang terdapat dalam UU Nomor 22 Tahun 1957, dianggap tidak mampu mewujudkan perselisihan perburuhan secara cepat, tepat, adil dan murah. Di samping itu pula, proses penyelesaiannya agak rumit, dan putusannya tidak bersifat final, dikarenakan dapat digugat di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), serta lembaga P4D dan P4P cenderung berpihak kepada pengusaha, dan sarat dengan intervensi pemerintah. Selanjutnya munculnya UU Nomor 2 Tahun 2004 ini mempunyai kaitan dengan UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM, yang mana

politik hukum pemerintah adalah untuk memberikan peluang bagi pekerja/buruh untuk penyelesaian perkara hubungan industrial melalui Komisi Nasional Hak Asasi Manusia²¹, baik perkara yang sudah disidangkan maupun yang belum disidangkan. Perkara ketenagakerjaan tergolong perkara publik yang dapat mengganggu ketertiban umum dan stabilitas nasional, maka peluang pengaduan pelanggaran hak-hak pekerja/buruh tersebut dapat disalurkan untuk penyelesaiannya ke Komisi Nasional Hak Asasi Manusia.²²

Berdasarkan aturan hukum perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia ini, terdapat 4 jenis perselisihan yang bisa terjadi, yaitu:

1. Perselisihan hak

Perselisihan ini timbul disebabkan oleh tidak dipenuhinya hak yang merupakan akibat adanya perbedaan pemahaman atau pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

2. Perselisihan kepentingan

Perselisihan ini muncul dalam hubungan industrial karena tidak adanya kesepahaman mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja pada perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK)

Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kepastian mengenai pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak. Dalam penyelesaian perselisihan itu, pihak-pihak yang terkait bisa memilih berbagai metode, seperti perundingan bipartit, mediasi oleh pemerintah, penyelesaian melalui konsiliasi, penyelesaian lewat arbitrase, ataupun pengadilan perselisihan hubungan industrial (PHI).

4. Perselisihan antara serikat pekerja

Perselisihan ini terjadi pada dua serikat pekerja atau lebih yang berada dalam 1 perusahaan. Perselisihan itu bisa terjadi karena tidak adanya kesesuaian

²¹ Lihat Penjelasan Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menjelaskan, bahwa yang dimaksud perkara publik dalam Undang Undang ini adalah termasuk 3 (tiga) golongan perkara besar, yaitu perkara pertanahan, perkara ketenagakerjaan, dan perkara lingkungan hidup.

²² Lihat Pasal 90 ayat (1) Undang Undang HAM

pemahaman terkait keanggotaan, pelaksanaan hak, serta kewajiban keserikatpekerjaan.

C. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran

Undang-undang ini mengatur terkait penempatan, perlindungan, serta persyaratan para tenaga kerja Indonesia (TKI) yang ada di luar negeri. Keberadaannya menggantikan UU No 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri.

Di dalamnya, diatur secara rinci tahapan yang harus dilalui ketika seorang warga negara ingin mengajukan diri menjadi seorang TKI. Selain itu, diatur pula terkait perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI).

Selain itu, UU ini juga memberi perlindungan tidak hanya pada TKI, tapi juga anggota keluarga. Hal ini sesuai dengan Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya.

D. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja

UU Nomor 21 Tahun 2000 memberikan kesempatan bagi para buruh untuk mendirikan organisasi buruh secara mandiri. Tidak heran kalau saat ini banyak bermunculan serikat buruh yang memiliki visi serta misinya masing-masing. Bahkan, dalam satu perusahaan, bisa muncul serikat buruh lebih dari 1 organisasi. Hal ini sangat memungkinkan karena menurut aturan ini, buruh bisa mendirikan organisasi dengan anggota minimal 10 orang.

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.

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.

Namun, selama ini belum ada peraturan yang secara khusus mengatur pelaksanaan hak berserikat bagi pekerja/buruh sehingga serikat pekerja/serikat buruh belum dapat melaksanakan fungsinya secara maksimal. Konvensi ILO yang dimaksud menjamin hak berserikat pegawai negeri sipil, tetapi karena fungsinya sebagai pelayan masyarakat pelaksanaan hak itu diatur tersendiri.

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

Masyarakat pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pengusaha di Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sedang menuju era pasar bebas. Untuk menghadapi hal tersebut, semua pelaku dalam proses produksi perlu bersatu dan menumbuhkembangkan sikap profesional. Di samping itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh perlu menyadari pentingnya tanggung jawab yang sama dengan kelompok masyarakat lainnya dalam membangun bangsa dan negara. Serikat pekerja / serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di

luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Serikat pekerja/serikat buruh didirikan secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab oleh pekerja/buruh untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya.

E. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan landasan dasar dari aturan hukum perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia. UU ini memiliki total sebanyak 193 pasal dan memiliki cakupan hukum yang luas. Undang-undang ini juga mengatur tentang status hubungan industrial pada setiap jenis usaha. Mulai dari usaha kecil, menengah, hingga usaha besar.

Undang-undang ini pun mengatur tentang hubungan kerja yang berlangsung antara buruh dengan perusahaan, termasuk di antaranya adalah perlindungan, hak, serta kewajiban masing-masing pekerja dan pengusaha. Secara khusus, problem yang kerap menjadi sorotan dari UU Ketenagakerjaan ini adalah terkait kebijakan *outsourcing*, pemberian upah murah, serta PHK yang terjadi seenaknya.

Undang-undang ini antara lain memuat:

1. Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
2. Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
3. Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh;
4. Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan.
5. Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan

harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja;

6. Penggunaan tenaga kerja asing yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan;
7. Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi;
8. Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, pemasyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
9. Perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;
10. Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

BAB IV

LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS

A. Landasan Filosofis

Terkait dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan, perlu dicermati pertimbangan yang berasal dari pandangan hidup, kesadaran, dan cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia, terutama Sila Kedua dan Sila Kelima dari Pancasila, serta Alinea Keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945), yaitu "melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa."

Nilai yang dapat diambil dari Sila Kedua yaitu penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang beradab melalui peraturan perundang-undangan yang baik yang menjamin ketertiban dan kepastian hukum. Keberadaan diwujudkan melalui perlindungan kepada tenaga kerja, serta proses dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial. Adapun nilai dari Sila Kelima adalah pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia tanpa terkecuali, sekaligus juga merupakan salah satu bentuk pemenuhan tanggung jawab Pemerintah yang diwujudkan melalui pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Adanya pengakuan dan jaminan secara hukum terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan di antaranya melalui pembentukan regulasi akan secara langsung memberikan perlindungan dan kepastian hukum terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan itu sendiri. Kesempatan memperoleh hak yang sama atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum dijamin oleh UUD NRI Tahun 1945 Pasal 28D ayat (1) bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

B. Landasan Sosiologis

Usaha untuk menciptakan kesempatan kerja guna mengurangi pengangguran dan sekaligus menampung pertambahan tenaga kerja merupakan bagian kesatuan dari seluruh kebijakan dan program-program pembangunan. Bahkan seluruh kebijakan dan program pembangunan ekonomi dan sosial, mempertimbangkan sepenuhnya tujuan-tujuan perluasan kesempatan kerja serta kegiatan usaha yang banyak menyerap tenaga kerja.

Para pemimpin pemerintahan, pekerja dan pengusaha mengadopsi Pakta Lapangan Kerja Global (Global Jobs Pact/GJP) pada Konferensi Perburuhan Internasional Juni 2009 sebagai sebuah portofolio kebijakan yang telah diujicobakan, yang menempatkan ketenagakerjaan dan jaminan sosial sebagai pusat dalam upaya merespons krisis. GJP disusun untuk merespons dampak sosial yang muncul akibat krisis global pada ketenagakerjaan yang baru-baru ini terjadi dan mengusulkan kebijakan yang bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja, memperluas jaminan sosial, menghargai standar-standar ketenagakerjaan dan mempromosikan dialog sosial.

Persoalan ketenagakerjaan di Indonesia bisa dipelajari berdasarkan kekuasaan politik yang melatarbelakanginya. Setidaknya ada tiga era waktu yang dapat dipakai untuk meninjau pengelolaan tenaga kerja di Indonesia. Selain itu, meski terjadi pergantian kekuasaan politik, secara sederhana persoalan ketenagakerjaan di Indonesia berputar pada persoalan lapangan kerja formal dan informal. Sebanyak hampir 70 persen penduduk usia produktif di Indonesia bekerja di ekonomi informal dan lapangan kerja terbesar berada di sektor pertanian, yakni sekitar 40 persen.

C. Landasan Yuridis

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah 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 Pemerintah 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 Perundangundangan pelaksana baik Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

Berikut landasan yuridis pembentukan peraturan daerah ini, diantaranya adalah:

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat (Berita Negara Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);
5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 138 Mengenai Batas Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 320);
6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 tentang Pelarangan dan Tindakan serta Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
7. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
 8. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 9. 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);
 10. 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);
 11. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
 12. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
 13. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5049);
 14. 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);
 15. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah

- beberapakali 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);
16. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5871);
 17. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3457);
 18. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482) sebagaimana telah diubah beberapakali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6020);
 19. 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);
 20. 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);
 21. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715);
 22. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);

23. Peraturan Pemerintah Nomor 06 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 50, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6444);
24. Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 251, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5860);
25. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
26. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Lowongan Pekerjaan;
27. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);
28. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Perjanjian Kerja Bersama;
29. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2016 tentang Tatacara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja;
30. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja;
31. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah;
32. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
33. Peraturan Menteri Nomor PER.09/MEN/V/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan;
34. Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/I/2011 tentang Pembinaan Dan Koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan;
35. Peraturan Menteri Nomor PER.15/MEN/XI/2011 tentang Jaringan Informasi Pengawasan Ketenagakerjaan;

36. Peraturan Menteri Nomor 14 Tahun 2012 tentang Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan Di Provinsi Dan Kabupaten/kota;
37. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan, Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi;
38. Peraturan Menteri nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan;
39. Surat Edaran Menteri Nomor SE. 02/MEN/DJPPK/I/2011 tentang Peningkatan Pembinaan Dan Pengawasan Terhadap Perusahaan Jasa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja;

BAB V
JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP
MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH
KABUPATEN PURWAKARTA

A. Jangkauan dan Arah Materi Muatan Peraturan Daerah

Jangkauan dari pengaturan materi muatan peraturan daerah ini ialah pada proses pemberdayaan tenaga kerja lokal, di mana diharapkan dengan adanya pengaturan ini warga masyarakat daerah Kabupaten Purwakarta memiliki kemampuan dan keahlian dalam suatu bidang ketenagakerjaan dan di harapkan mampu bersaing dengan tenaga kerja di daerah lain. Sehingga keterserapan tenaga kerja lokal menjadi tinggi dan jumlah atau angka pengangguran di daerah Purwakarta akan menurun. Dan akan berdampak kepada kualitas ekonomi dan kesejahteraan warga masyarakat di daerah Kabupaten Purwakarta.

Di samping itu diharapkan masyarakat yang telah memiliki kemampuan dan keahlian di bidang tertentu akan mendapatkan peluang lebih besar dalam mendapatkan pekerjaannya. Hal ini menjadi peran pemerintah daerah dalam menempatkan tenaga kerja yang telah memiliki kemampuan.

B. Ruang Lingkup Materi Muatan Peraturan Daerah

Pada dasarnya pengaturan ini mencakup pada beberapa perubahan pada peraturan daerah sebelumnya di antaranya adalah:

1. Pada ketentuan Umum pasal 1 angka 2

Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

2. Perubahan dan penambahan pasal pada isi

a. Penambahan Pasal antara pasal 10 dan 11, yakni pasal 10 A

- (1) Pemerintah Daerah wajib memiliki Unit Layanan Disabilitas pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.
 - (2) Tugas Unit Layanan Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. merencanakan Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak atas pekerjaan Penyandang Disabilitas;
 - b. memberikan informasi kepada Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan perusahaan swasta mengenai proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas;
 - c. menyediakan pendampingan kepada tenaga kerja Penyandang Disabilitas;
 - d. menyediakan pendampingan kepada Pemberi Kerja yang menerima tenaga kerja Penyandang Disabilitas; dan
 - e. mengoordinasikan Unit Layanan Disabilitas, Pemberi Kerja, dan tenaga kerja dalam Pemenuhan dan penyediaan Alat Bantu kerja untuk Penyandang Disabilitas.
 - (3) Anggaran pembentukan Unit Layanan Disabilitas berasal dari anggaran pendapatan dan belanja daerah.
- b. Pasal 19 ayat (1) diubah:
1. Dalam rangka mendukung upaya pemberdayaan TKL, Perusahaan wajib:
 - menyampaikan informasi lowongan pekerjaan secara tertulis maupun elektronik kepada Dinas sebelum mengumumkan lowongan pekerjaan melalui media cetak maupun elektronik dengan mencantumkan syarat dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan TKL terhadap TKL yang sedang bekerja, termasuk penyandang disabilitas fisik di Perusahaan;
 - memberikan kesempatan dalam upaya peningkatan kemampuan dan pengembangan karir bagi TKL yang sudah bekerja di Perusahaan; dan
 - menjamin adanya transfer keahlian antara pekerja ahli dengan TKL
 2. Peran serta perusahaan dalam penempatan TKL dilakukan dalam bentuk lebih mengutamakan TKL untuk mengisi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan dengan prioritas penyerapan secara urut meliputi :
 - a. TKL

- dengan sertifikasi BLK; b. TKL warga sekitar hasil pendidikan dan pelatihan perusahaan; c. TKL dengan sertifikasi LPKS; dan d. TKL umum
3. Dalam penempatan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2), perusahaan wajib menyerap TKL penyandang disabilitas fisik untuk bekerja pada bidang- bidang pekerjaan yang disabilitas fisiknya tidak secara jelas tegas menghalangi hasil maupun pelaksanaan pekerjaan yang akan diserahkan kepadanya.
 4. Pemberdayaan TKL oleh perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b serta penempatan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan dengan mengutamakan mereka yang berasal dari keluarga yang tidak mampu.
- c. Terdapat penambahan 3 pasal antara pasal 19 dan 20

Pasal 19 A

- 1) Setiap Pemberi Kerja wajib melaporkan secara tertulis kepada Dinas dan mempublikasikan lowongan pekerjaan pada Perusahaan
- 2) Laporan lowongan pekerjaan, disampaikan paling lama 90 hari (sembilan puluh) hari kerja sebelum lowongan tersebut terisi.
- 3) Laporan sebagaimana tersebut pada ayat (1) di atas paling sedikit memuat:
 - a. nama Perusahaan dan/atau nama perseorangan berbadan hukum, sebagai pihak Pemberi Kerja;
 - b. jumlah dan formasi jabatan pekerjaan yang dibutuhkan;
 - c. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - d. syarat pengisian jabatan; dan
 - e. upah/ gaji yang akan dibayarkan kepada tenaga kerja sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- 4) Setelah menerima laporan lowongan dari Pemberi Kerja, maka Dinas menerbitkan surat bukti lapor lowongan pekerjaan.

Pasal 19B

- 1) Setiap Pemberi Kerja wajib menempatkan TKL pada lowongan pekerjaan yang dibuka di Perusahaan paling sedikit 40 % (empat puluh) persen dari lowongan yang ada dan pada 5 (lima) tahun berikutnya minimal menjadi 75 % (tujuh puluh lima) persen sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan untuk setiap golongan jabatan.

- 2) Pelanggaran terhadap ketentuan ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
- a) teguran;
 - b) peringatan tertulis;
 - c) pembatasan kegiatan usaha;
 - d) pembekuan kegiatan usaha;
 - e) pembatalan persetujuan;
 - f) pembatalan pendaftaran;
 - g) penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
 - h) pencabutan izin.

Pasal 19C

Setiap lowongan yang telah terisi dan ditempatkan di Perusahaan, wajib dilaporkan oleh pengusaha atau pengurus Perusahaan kepada Dinas.

Laporan Penempatan tenaga kerja, disampaikan paling lama 10 (sepuluh) hari kerja setelah lowongan tersebut terisi.

BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan uraian dalam bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Perlunya disusun Perubahan Peraturan Daerah tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal.

Perlunya penyesuaian peraturan daerah dengan peraturan yang setingkat dan di atasnya.

B. Saran

1. Perlunya pemilahan substansi Naskah Akademik dalam suatu Peraturan Daerah.
2. Rekomendasi tentang skala prioritas penyusunan Rancangan Peraturan Daerah dalam Program Legislasi Daerah.
3. Kegiatan lain yang diperlukan untuk mendukung penyempurnaan penyusunan Naskah Akademik lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- F. Winarni, 2006, *Administrasi Gaji Dan Upah*, Yogyakarta : Pustaka Widyatama, hal. 89
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- <http://tesishukum.com/pengertian-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/>,
- <http://bundaliainsidi.blogspot.com/2013/03/pengertian-tenaga-kerja-menurutpara.html>,
- Subijanto, 2011, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*. (vol 17 no 6).
- Sendjun H Manululang, 1998, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta : PT Rineka Citra,
- Heppy Indah Alamsari. 2010. *Tinjauan Tentang Status Pekerja Kontrak Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar*. Karya ilmiah skripsi
- Hartono Widodo dan Judiantoro.2013. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta. PT.Rajagrafindo Persada.
- Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta. Sinar Grafika.
- Noname. Undang - undang Ketenagakerjaan Terbaru UU No 13 Tahun 2003 dan Klasifikasi Tenagakerja. dalam <http://www.gurupendidikan.net>. Diakses pada
- Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada,
- Joni Bambang S., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia,
- Refly, "Aspek Hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Karyawan dengan Perusahaan," *Jurnal Lex Privatum*, Vol.II, No.3, (Agustus-Oktober, 2014),
- Ambar Teguh Sulistiyani. *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Gaya Media. Yogyakarta. 2004.
- Muhammad Jafar Hafsah, *Kemitraan Usaha*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1999,
- Dikutip dari Tesis Mohammad. Ryan Bakry *Implementasi Hak Asasi Manusia Dalam Konsep Good Governance Di Indonesia*. FH UI .

Julita Melissa Walukow, 2013. Perwujudan Prinsip Equality Before The Law Bagi Narapidana Di Dalam Lembaga Pemasyarakatan Di Indonesia. Jurnal Ilmiah Lex et Societatis, Vol.I/No.1/Jan-Mrt/2013.

Lihat Penjelasan Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menjelaskan, bahwa yang dimaksud perkara publik dalam Undang Undang ini adalah termasuk 3 (tiga) golongan perkara besar, yaitu perkara pertanahan, perkara ketenagakerjaan, dan perkara lingkungan hidup.

Lihat Pasal 90 ayat (1) Undang Undang HAM

Lampiran

PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA

RANCANGAN

PERATURAN DAERAH KABUPATEN PURWAKARTA

NOMOR TAHUN

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN DAERAH NOMOR 5 TAHUN 2013 TENTANG
PEMBERDAYAAN DAN PENEMPATAN TENAGA KEJA LOKAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PURWAKARTA,

- Menimbang : a. bahwa pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja lokal guna meningkatkan kualitas dan kemampuan tenaga kerja lokal di Daerah Kabupaten Purwakarta;
- b. bahwa untuk optimalisasi penyerapan tenaga kerja lokal, meningkatkan ekonomi masyarakat dan membuka kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2013 tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat (Berita Negara Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968

- tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
 4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);
 5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 138 Mengenai Batas Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 320);
 6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 tentang Pelarangan dan Tindakan serta Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
 7. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);

8. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
9. 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);
10. 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);
11. Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
12. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
13. Undang-undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5049);
14. 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);

15. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapakali 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);
16. Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5871);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3457);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482) sebagaimana telah diubah beberapakali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6020);
19. 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);
20. 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);
 21. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715);
 22. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
 23. Peraturan Pemerintah Nomor 06 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 50, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6444);
 24. Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 251, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5860);
 25. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
 26. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Lowongan Pekerjaan;
 27. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);

28. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Perjanjian Kerja Bersama;
29. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2016 tentang Tata cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja;
30. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja;
31. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah;
32. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
33. Peraturan Menteri Nomor PER.09/MEN/V/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan;
34. Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/I/2011 tentang Pembinaan Dan Koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan;
35. Peraturan Menteri Nomor PER.15/MEN/XI/2011 tentang Jaringan Informasi Pengawasan Ketenagakerjaan;
36. Peraturan Menteri Nomor 14 Tahun 2012 tentang Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan Di Provinsi Dan Kabupaten/kota;
37. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan, Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi;

38. Peraturan Menteri nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan;
39. Surat Edaran Menteri Nomor SE. 02/MEN/DJPPK/I/2011 tentang Peningkatan Pembinaan Dan Pengawasan Terhadap Perusahaan Jasa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja;
40. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 6 Tahun 2000 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil;
41. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 3 Tahun 2005 tentang Tata Cara Pembentukan Peraturan Daerah;

Dengan Persetujuan Bersama:

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN PURWAKARTA
dan
BUPATI PURWAKARTA

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERUBAHAN ATAS PERATURAN DAERAH NOMOR 5 TAHUN 2013 TENTANG PEMBERDAYAAN DAN PENEMPATAN TENAGA KEJA LOKAL

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2013 tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Lembaran Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2013 Nomor 5) diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 angka 2 diubah sehingga berbunyi:
 - 2, Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

2. Diantara Pasal 10 dan Pasal 11 disisipkan 1 (satu) Pasal yakni Pasal 10A, sehingga berbunyi sebagai berikut :

Pasal 10A

- (1) Pemerintah Daerah wajib memiliki Unit Layanan Disabilitas pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Tugas Unit Layanan Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. merencanakan Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak atas pekerjaan Penyandang Disabilitas;
 - b. memberikan informasi kepada Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan perusahaan swasta mengenai proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas;
 - c. menyediakan pendampingan kepada tenaga kerja Penyandang Disabilitas;
 - d. menyediakan pendampingan kepada Pemberi Kerja yang menerima tenaga kerja Penyandang Disabilitas; dan
 - e. mengoordinasikan Unit Layanan Disabilitas, Pemberi Kerja, dan tenaga kerja dalam Pemenuhan dan penyediaan Alat Bantu kerja untuk Penyandang Disabilitas.
- (3) Anggaran pembentukan Unit Layanan Disabilitas berasal dari anggaran pendapatan dan belanja daerah.

3. Ketentuan Pasal 19 diubah, sehingga berbunyi:

Pasal 19

1. Dalam rangka mendukung upaya pemberdayaan TKL, Perusahaan wajib:
 1. menyampaikan informasi lowongan pekerjaan secara tertulis maupun elektronik kepada Dinas sebelum mengumumkan lowongan pekerjaan melalui media cetak maupun elektronik dengan mencantumkan syarat dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan;
 2. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan TKL terhadap TKL yang sedang bekerja, termasuk penyandang disabilitas fisik di Perusahaan;

3. memberikan kesempatan dalam upaya peningkatan kemampuan dan pengembangan karir bagi TKL yang sudah bekerja di Perusahaan; dan
 4. menjamin adanya transfer keahlian antara pekerja ahli dengan TKL
2. Peran serta perusahaan dalam penempatan TKL dilakukan dalam bentuk lebih mengutamakan TKL untuk mengisi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan dengan prioritas penyerapan secara urut meliputi :
 1. TKL dengan sertifikasi BLK;
 2. TKL warga sekitar hasil pendidikan dan pelatihan perusahaan;
 3. TKL dengan sertifikasi LPKS; dan
 4. TKL umum
 3. Dalam penempatan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2), perusahaan wajib menyerap TKL penyandang disabilitas fisik untuk bekerja pada bidang-bidang pekerjaan yang disabilitas fisiknya tidak secara jelas tegas menghalangi hasil maupun pelaksanaan pekerjaan yang akan diserahkan kepadanya.
 4. Pemberdayaan TKL oleh perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b serta penempatan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan dengan mengutamakan mereka yang berasal dari keluarga yang tidak mampu.
4. Diantara Pasal 19 dan Pasal 20 disisipkan 3 (tiga) Pasal yakni Pasal 19A, Pasal 19B, dan Pasal 19C, sehingga berbunyi sebagai berikut :

Pasal 19A

- (1) Setiap Pemberi Kerja wajib melaporkan secara tertulis kepada Dinas dan mempublikasikan lowongan pekerjaan pada Perusahaan
- (2) Laporan lowongan pekerjaan, disampaikan paling lama 90 hari (sembilan puluh) hari kerja sebelum lowongan tersebut terisi.
- (3) Laporan sebagaimana tersebut pada ayat (1) di atas paling sedikit memuat:
 - a. nama Perusahaan dan/atau nama perseorangan berbadan hukum, sebagai pihak Pemberi Kerja;
 - b. jumlah dan formasi jabatan pekerjaan yang dibutuhkan;
 - c. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - d. syarat pengisian jabatan; dan

- e. upah/gaji yang akan dibayarkan kepada tenaga kerja sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (4) Setelah menerima laporan lowongan dari Pemberi Kerja, maka Dinas menerbitkan surat bukti lapor lowongan pekerjaan.
- (5) Pelanggaran terhadap ketentuan ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
- a) teguran;
 - b) peringatan tertulis;
 - c) pembatasan kegiatan usaha;
 - d) pembekuan kegiatan usaha;
 - e) pembatalan persetujuan;
 - f) pembatalan pendaftaran;
 - g) penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
 - h) pencabutan izin.

Pasal 19B

- (1) Setiap Pemberi Kerja wajib menempatkan TKL pada lowongan pekerjaan yang dibuka di Perusahaan paling sedikit 40 % (empat puluh) persen dari lowongan yang ada dan pada 5 (lima) tahun berikutnya minimal menjadi 75 % (tujuh puluh lima) persen sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan untuk setiap golongan jabatan.
- (2) Pelanggaran terhadap ketentuan ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
- a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
 - h. pencabutan izin.

Pasal 19C

- (1) Setiap lowongan yang telah terisi dan ditempatkan di Perusahaan, wajib dilaporkan oleh pengusaha atau pengurus Perusahaan kepada Dinas.
- (2) Laporan Penempatan tenaga kerja, disampaikan paling lama 10 (sepuluh) hari kerja setelah lowongan tersebut terisi.
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
 - h. pencabutan izin.

Pasal II

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan :

Pada tanggal :