



Naskah Akademik
KETENAGAKERJAAN
2022

Daftar Isi

BAB I	PENDAHULUAN	4
	A. Latar Belakang	4
	B. Identifikasi Masalah	7
	C. Tujuan dan Manfaat Naskah Akademik	9
	D. Metode Penyusunan Naskah Akademik	10
BAB II	KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS	12
	A. Kajian Teoritis	12
	B. Kajian terhadap praktik penyelenggaraan kondisi yang ada dan permasalahan yang dihadapi masyarakat	13
BAB III	EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG TERKAIT PEMBENTUKAN PERATURAN DAERAH	37
BAB IV	LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS	
	A. Landasan Filosofis	67
	B. Landasan Sosiologis	68
	C. Landasan Yuridis	70
BAB V	ARAH JANGKAUAN DAN PENGERTIAN ISTILAH	73
	A. Arah Jangkauan Pengaturan	73
	B. Pengertian dan Istilah	73
	C. Lingkup Pengaturan	80
BAB VI	PENUTUP	82
	A. Kesimpulan	82
	B. Saran/Rekomendasi	83
	<i>Daftar Pustaka</i>	84



BAB I

PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1).

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, salah satu bidang pembangunan yang perlu mendapat perhatian adalah bidang ketenagakerjaan, karena bidang ketenagakerjaan mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat signifikan dan penting dalam pelaksanaan dan sasaran pembangunan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan Daerah yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik material maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan, dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, tidak hanya berkaitan dengan kepentingan tenaga kerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing, upaya perluasan kesempatan kerja,

pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dimuat dalam Undang-Undang Dasar 1945 harus diwujudkan. Dimuatnya perlindungan tenaga kerja sebagai salah satu bentuk hak asasi manusia dalam Undang-Undang Dasar 1945 merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja, yang harus direspon dengan partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

Provinsi Nusa Tenggara Barat merupakan provinsi yang cukup padat penduduknya (khusus di Pulau Lombok dengan wilayah yang tidak terlalu luas yaitu 5.435 km² tetapi memiliki jumlah penduduk yang banyak dan padat yaitu sebesar 3.512.689 jiwa per 8 Oktober 2021). Hal itu berbeda dengan pulau Sumbawa yang wilayahnya lebih luas yaitu 15.414,5 km² tetapi dengan populasi penduduk yang tidak banyak dan tidak padat yaitu sebanyak.

Nusa Tenggara Barat yang terdiri atas 2 (dua) pulau yaitu Pulau Lombok dan Pulau Sumbawa mengalami ketimpangan dalam kaitannya dengan jumlah antara pulau Lombok dan Pulau Sumbawa. Pulau Sumbawa memiliki luas yang cukup besar, tetapi jumlah penduduknya kecil, sedangkan Pulau Lombok tidak seluas Pulau Sumbawa, tetapi memiliki jumlah penduduk yang lebih besar.

Berikut jumlah Penduduk Provinsi Nusa Tenggara Barat berdasarkan Kabupaten/Kota dan jenis Kelamin sebagai berikut:

No.	Kabupaten/Kota	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Persen
1.	Lombok Barat	363.253	361.622	724.875	13.41%
2.	Lombok Tengah	526.813	532.229	1.059.042	19.59%
3.	Lombok Timur	662.010	672.489	1.334.499	24.69%
4.	Sumbawa	259.536	259.525	519.061	9.60%
5.	Dompu	121.008	120.828	241.836	4.47%
6.	Bima	267.637	265.152	532.789	9.86%
7.	Sumbawa Barat	71.285	72.348	143.633	2.66%
8	Lombok Utara	126.724	126.225	252.949	4.68%
9	Kota Mataram	219.805	221.756	441.561	8.17%
10	Kota Bima	76.815	78.325	155.140	2.87%
	Jumlah	2.694.886	2.710.499	5.405.385	100,00%

Sumber Data: Data Konsolidasi Bersih Semester I Tahun 2021

Dinas DUKCAPIL Provinsi NTB.

Bertitik tolak dari data tersebut, maka jumlah penduduk Pulau Lombok sebanyak 3.812.926 jiwa (70,55%), sedangkan jumlah penduduk Pulau Sumbawa sebanyak 861.486 jiwa (29,45), sehingga jumlah penduduk yang menempati Pulau Lombok sangat besar dan dengan luas wilayah yang tidak terlalu besar berarti sangat padat.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat, jumlah angkatan kerja pada Agustus 2021 sebanyak 2,74 juta orang, mengalami peningkatan sebanyak 50,50 ribu orang dibanding Agustus 2020. Sejalan dengan kenaikan jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga naik sebesar 0,13 persen poin.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Agustus 2021 sebesar 3,01 persen, turun 1,21 persen poin dibandingkan dengan Agustus 2020. Jika dibandingkan dengan Februari 2021 juga mengalami penurunan 0,96 persen poin.

Penduduk yang bekerja sebanyak 2,66 juta orang, meningkat sebanyak 8143 ribu orang dari Agustus 2020. Lapangan pekerjaan yang mengalami peningkatan persentase penduduk bekerja adalah Sektor Industri Pengolahan (0,96 persen poin), Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum (0,89 persen poin), Pertambangan dan Penggalian (0,35 persen poin), Konstruksi (0,29 persen poin), dan Perdagangan Besar dan Eceran (0,24 persen poin). Sementara sektor yang mengalami penurunan terbesar yaitu Sektor Pertanian (2,07 persen poin).

Pada Agustus 2021, sebanyak 1,96 juta orang (73,89 persen) bekerja pada kegiatan informal, naik 0,43 persen poin dibanding Agustus 2020 dan turun 0,80 persen poin dibanding Februari 2021.

Sebagian besar penduduk yang bekerja merupakan pekerja penuh (56,11 persen). Sementara pekerja paruh waktu sebesar 28,89 persen dan setengah penganggur 15,00 persen.

Terdapat 324,87 ribu orang (8,37 persen penduduk usia kerja) yang terdampak COVID-19. Terdiri dari pengangguran karena COVID-19 (28,36 ribu orang), Bukan Angkatan Kerja (BAK) karena COVID-19 (11,21 ribu orang), sementara tidak bekerja karena COVID-19 (22,90 ribu orang), dan penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena COVID-19 (262,40 ribu orang).

Berdasarkan data statistik tersebut maka angkatan kerja di Nusa Tenggara Barat cukup besar, sehingga perlu dilakukan pengaturan agar pelayanan terhadap penduduk dan berbagai upaya di bidang ketenagakerjaan dapat dilakukan oleh pemerintah di tengah tuntutan lapangan kerja dari masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Provinsi Nusa Tenggara Barat.

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan ketenagakerjaan tetap menjadi masalah aktual, karena berkaitan langsung dengan lapangan pekerjaan. Penduduk Nusa Tenggara Barat yang besar dengan angkatan kerja sekitar yang besar

sebagaimana data yang dipaparkan di atas, tidak seimbang dengan ketersediaan lapangan pekerjaan di semua sektor, sehingga diperlukan berbagai upaya yang harus dilakukan. Beberapa langkah yang dilakukan dengan menyediakan lapangan kerja yang memadai untuk itu, peningkatan kualitas tenaga kerja agar dapat bersaing untuk mendapatkan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan ketenagakerjaan, dan upaya lainnya yang dilakukan oleh pemerintah dan masyarakat terutama dunia usaha. Oleh karena itu, beberapa permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan adalah dengan mengidentifikasi permasalahan sebagai dasar dalam pembentukan peraturan daerah tentang ketenagakerjaan yang sampai sekarang belum dimiliki oleh Provinsi Nusa Tenggara Barat.

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan undang-undang umum yang mengatur tentang ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah setelah diundangkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sehingga harus dilakukan penyesuaian dengan perubahan tersebut (perubahan tersebut untuk beberapa pasal---lihat perubahan di dalam UU Cipta Kerja).
3. Selain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga ada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Namun demikian, juga telah diundangkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia mencabut berlakunya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, sehingga di daerah juga harus melakukan penyesuaian dengan perubahan regulasi pusat tersebut.
4. Peraturan Pelaksana dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 masih tetap berlaku selama tidak bertentangan dengan Undang-

Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri.

5. Setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat belum pernah menetapkan regulasi di tingkat daerah dalam bentuk peraturan daerah yang mengatur tentang ketenagakerjaan, kecuali peraturan daerah yang mengatur tentang perlindungan tenaga kerja Indonesia asal Nusa Tenggara Barat yang sudah ditetapkan, yaitu Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 1 Tahun 2016 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, yang sekarang secara parallel dilakukan perubahan dan penggantian sebagai implikasi perubahan regulasi di tingkat pusat, yaitu dengan ditetapkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka permasalahan yang perlu diidentifikasi adalah:

1. Bagaimana pengaturan mengenai pengaturan tentang permasalahan ketenagakerjaan di Provinsi Nusa Tenggara yang didasarkan kepada landasan filosofis, sosiologis dan yuridis sehingga dapat memberikan perlindungan kepada para pekerja secara berkeadilan?
2. Bagaimana keterkaitan kewenangan Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota dalam bidang ketenagakerjaan Provinsi Nusa Tenggara Barat?

C. Tujuan Dan Manfaat Naskah Akademik

Tujuan penyusunan naskah akademik ini:

1. Untuk mengkaji dari aspek filosofis, sosiologis, dan yuridis tentang permasalahan di bidang ketenagakerjaan sebagai dasar dan pedoman dalam pembentukan peraturan daerah tentang ketenagakerjaan di Provinsi Nusa Tenggara Barat.
2. Untuk mengoptimalkan peran pemerintah daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam rangka mengantisipasi persoalan yang

terjadi dalam hal ketenagakerjaan dan perlindungan hukum kepada para pekerja, termasuk kaitannya memberikan perlindungan kepada tenaga kerja baik dalam negeri maupun para pekerja migran kita yang bekerja di luar negeri.

Manfaat penyusunan naskah akademik ini adalah sebagai pedoman dan dasar dalam penyusunan dan pembentukan rancangan peraturan daerah tentang ketenagakerjaan di Provinsi Nusa Tenggara Barat.

D. Metode Penyusunan Naskah Akademik

Adapun metode yang digunakan dalam penyusunan Naskah Akademik ini sebagai berikut:

- 1. *Yuridis-normatif***; yaitu mengkaji peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan, baik peraturan yang ditetapkan oleh Pemerintah maupun Pemerintah Daerah. Kajian yuridis-normatif ini juga dimaksudkan untuk melihat kewenangan sebagai dasar untuk pembentukan peraturan daerah.
- 2. *Sosiologis-empirik***, yaitu mengkaji tentang kondisi yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Data sekunder dilakukan dengan mengkaji data ketenagakerjaan Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam angka 2021, dan data empiris berupa data lapangan yang diperoleh dari informan.



BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTEK EMPIRIS

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS

A. Kajian Teoritis

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 A. Hamzah, 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 udayaan. (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.

¹ Asri Wijayanti. 2009. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Pustaka Grafika.

Ref. Rajagrafindo Persada, Grafik 39 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 mempekerjakan 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.

d. Klasifikasi Tenaga Kerja

1. Tenaga Kerja berdasarkan Penduduknya¹¹

a. Tenaga Kerja

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

B. ¹¹ Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Terbaru: UU No.13 Tahun 2003 dan November 2019 tenaga kerja dalam <http://www.gurupendidikan.net>. Diakses pada tanggal 20

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 Tenaga kerja, mereka adalah penduduk diluar usia, yaitu mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia di atas 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 Lalu Husni, 2000, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT.

RajaGrafindo Persada, hal.

36

³ 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:

- a. adanya kesepakatan kedua belah pihak;
- b. adanya kemampuan atau kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan oleh pengusaha; dan
- d. 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
Lex Privatum, Vol.II, No.3, (Agustus-Oktober, 2014), hlm. 172-173
Perusahaan,” Jurnal

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.

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. Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja.

Untuk mendapatkan hasil pekerjaan tenaga kerja yang bekerja di sektor manapun dalam lapangan pekerjaan yang berkualitas, maka diperlukan ilmu, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan bidang dan kebutuhan pasar kerja, maka usaha untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan pekerjaan tenaga kerja harus dilakukan melalui:

a. pendidikan dan pelatihan kerja;
b. pemagangan;
c. bimbingan dan arahan; dan
d. penyuluhan dan sosialisasi

Ada beberapa permasalahan penting dalam hal ketenagakerjaan di Indonesia yang perlu mendapat perhatian pemerintah, Tiga masalah ketenagakerjaan yang sering terjadi di Indonesia; banyaknya pengangguran disebabkan karena tingginya jumlah penduduk dan tidak diikuti dengan lapangan kerja yang cukup, lapangan kerja yang kurang dan terbatas, dan kualitas tenaga kerja yang rendah.

Terkait dengan kualitas tenaga kerja, aspek pendidikan dan pelatihan kerja sangat penting, karena menyangkut hal yang terkait dengan pekerjaan dan produktivitas tenaga kerja ketika berada di lapangan kerja melakukan pekerjaan

C. Praktik Empiris.

Berdasarkan kenyataan yang ada bahwa Provinsi Nusa Tenggara Barat belum memiliki peraturan daerah yang secara umum mengatur tentang ketenagakerjaan (*lex generalis*) sedangkan peraturan daerah yang mengatur tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nusa Tenggara Barat (*lex specialis*) sudah ditetapkan yaitu Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2016 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 1 Tahun 2016 tersebut juga akan disesuaikan dengan telah ditetapkannya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migram Indonesia, sehingga sangat diperlukan adanya regulasi dalam bentuk peraturan daerah yang mengatur tentang ketenagakerjaan di Provinsi Nusa Tenggara Barat.

D. Kajian terhadap Asas Penyusunan Rancangan Peraturan Daerah.

Dalam penyusunan peraturan daerah tentang ketenagakerjaan ini harus diperhatikan asas-asas yang digunakan dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagai dasar dan pedoman dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan yang merupakan cerminan substansi materi yang akan dimuat di dalam rangan peraturan daerah.

1. Asas perlindungan terhadap tenaga kerja adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.
2. Asas kemanusiaan adalah bahwa hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia tidak dapat dilepaskan dari manusia pribadi karena tanpa hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia akan kehilangan harkat dan martabat kemanusiaannya dimana setiap orang mengemban kewajiban mengakui dan menghormati hak asasi orang lain.
3. Asas persamaan hak adalah setiap orang berhak untuk hidup serta berhak untuk mempertahankan hidup dan kehidupannya.
4. Asas keadilan sosial adalah mengembangkan perbuatan yang luhur, mencerminkan sikap dan suasana kekeluargaan dan kegotongroyongan.
5. Asas kesetaraan dan keadilan gender adalah meningkatkan kedudukan, peran, dan kualitas perempuan, serta upaya mewujudkan ketaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga dan bermasyarakat.

6. Asas anti diskriminasi adalah perilaku adil, tidak membedakan atas dasar etnik, ras, warna kulit, budaya, bahasa, agama, golongan, jenis kelamin dan status sosialnya.
7. Asas demokrasi adalah setiap pekerja harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.
8. Asas keterpaduan adalah hubungan kerja yang sinergis dan saling terkait satu sama lain antara pemberi kerja dan penerima kerja.
9. Asas keramahan adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan keakraban, sopan, suka membantu dan iklim dunia ketenagakerjaan yang kondusif.

E. Kajian terhadap praktik dan kondisi yang ada sebelum rancangan peraturan daerah.

Provinsi Nusa Tenggara Barat belum memiliki peraturan daerah yang secara umum tentang Ketenagakerjaan, sedangkan perlindungan tenaga kerja khususnya yang bekerja di luar negeri sudah ada, yaitu Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 1 Tahun 2016 tentang Perlindungan Tenaga Kerja yang juga akan segera disesuaikan sebagai implikasi diundangkannya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di luar negeri. Oleh karena itu, penyelenggaraan kegiatan dan pembangunan ketenagakerjaan di Nusa Tenggara Barat selama ini dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

A. Keadaan Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Data Statistik Nusa Tenggara Barat Dalam Angka Tahun 2020, jumlah angkatan kerja pada Agustus 2021 sebanyak 2,74 juta orang, mengalami peningkatan sebanyak 50,50 ribu orang dibanding Agustus 2020. Sejalan dengan kenaikan jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga naik sebesar 0,13 persen poin.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Agustus 2021 sebesar 3,01 persen, ~~turun~~ 1,21 persen poin dibandingkan dengan Agustus 2020. Jika dibandingkan dengan Februari 2021 juga mengalami penurunan 0,96 persen poin.

Penduduk yang bekerja sebanyak 2,66 juta orang, meningkat sebanyak 849 ribu orang dari Agustus 2020. Lapangan pekerjaan yang mengalami peningkatan persentase penduduk bekerja adalah Sektor Industri Pengolahan (0,96 persen poin), Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum (0,89 persen poin), Pertambangan dan Penggalan (0,35 persen poin), Konstruksi (0,29 persen poin), dan Perdagangan Besar dan Eceran (0,24 persen poin). Sementara sektor yang mengalami penurunan terbesar yaitu Sektor Pertanian (2,07 persen poin).

Pada Agustus 2021, sebanyak 1,96 juta orang (73,89 persen) bekerja pada kegiatan informal, naik 0,43 persen poin dibanding Agustus 2020 dan turun 0,80 persen poin dibanding Februari 2021.

Sebagian besar penduduk yang bekerja merupakan pekerja penuh (56,11 persen). Sementara pekerja paruh waktu sebesar 28,89 persen dan setengah penganggur 15,00 persen.

Terdapat 324,87 ribu orang (8,37 persen penduduk usia kerja) yang terdampak COVID-19. Terdiri dari pengangguran karena COVID-19 (28,36 ribu orang),

Bukan Angkatan Kerja (BAK) karena COVID-19 (11,21 ribu orang), sementara tidak bekerja karena COVID-19 (22,90 ribu orang), dan penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena COVID-19 (262,40 ribu orang).

B. Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja

Penduduk usia kerja merupakan semua orang yang berumur 15 tahun ke atas. Penduduk usia kerja mengalami tren yang cenderung meningkat seiring bertambahnya jumlah penduduk di NTB. Penduduk usia kerja pada Agustus 2021 sebanyak 3,88 juta orang, naik sebanyak 64,76 ribu orang dibanding Agustus 2020 dan naik sebanyak 30,33 ribu orang jika dibanding Februari 2021. Sebagian besar penduduk usia kerja merupakan angkatan kerja yaitu sebanyak 2,74 juta orang (70,57 persen), sisanya termasuk bukan angkatan kerja.

Tabel 1 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja, Agustus 2020-Agustus 2021

Status Keadaan Ketenagakerjaan	Agustus 2020	Februari 2021	Agustus 2021	Perubahan Ags 2020-Ags 2021		Perubahan Feb 2021-Ags 2021	
	ribu orang	ribu orang	ribu orang	ribu orang	persen	ribu orang	persen
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Penduduk Usia Kerja	3.817,70	3.852,13	3.882,46	64,76	1,70	30,33	0,78
Angkatan Kerja	2.689,39	2.747,53	2.739,89	50,50	1,88	-7,64	-0,28
- Bekerja	2.575,96	2.638,45	2.657,40	81,44	3,16	18,94	0,71
- Pengangguran	113,43	109,07	82,50	-30,94	-27,27	-26,58	-24,33
Bukan Angkatan Kerja	1.128,31	1.104,61	1.142,57	14,26	1,26	37,96	3,41
	persen	persen	persen	persen poin		persen poin	
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	4,22	3,97	3,01	-1,21		-0,96	
- Perkotaan	5,04	5,13	3,85	-1,18		-1,27	
- Perdesaan	3,44	2,91	2,18	-1,26		-0,73	

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	70,45	71,32	70,57	0,13	-0,75
- Laki-Laki	82,94	83,24	82,58	-0,35	-0,66
- Perempuan	58,66	60,06	59,18	0,52	-0,88

Keterangan: Penghitungan dengan menggunakan penimbang hasil proyeksi penduduk SUPAS 2015

Komposisi angkatan kerja pada Agustus 2021 terdiri dari 2,66 juta orang penduduk yang bekerja dan 82,50 ribu orang pengangguran. Apabila dibandingkan Agustus 2020, terjadi peningkatan jumlah angkatan kerja sebanyak 50,50 ribu orang. Penduduk bekerja mengalami peningkatan sebanyak 81,44 ribu orang dan pengangguran menurun sebanyak 30,94 ribu orang. Sementara, apabila dibandingkan dengan kondisi Februari 2021, jumlah angkatan kerja menurun sebanyak 7,64 ribu orang. Penduduk bekerja naik sebanyak 18,94 ribu orang dan pengangguran turun sebanyak 26,58 ribu orang.

Sejalan dengan perubahan jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga mengalami fluktuasi. TPAK adalah persentase banyaknya angkatan kerja terhadap banyaknya penduduk usia kerja. TPAK mengindikasikan besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu negara/wilayah. TPAK pada Agustus 2021 sebesar 70,57 persen, naik 0,13 persen poin dibanding Agustus 2020 namun turun sebesar 0,75 persen poin dibanding Februari 2021.

Berdasarkan jenis kelamin, TPAK laki-laki sebesar 82,58 persen lebih tinggi dibanding TPAK perempuan yang sebesar 59,18 persen. Kecenderungan TPAK laki-laki lebih tinggi dari TPAK perempuan disebabkan oleh faktor budaya dimana tanggung jawab mencari nafkah pada umumnya diberikan pada laki-laki. Apabila dibandingkan dengan Agustus 2020 TPAK perempuan mengalami kenaikan sebesar 0,52 persen poin sedangkan TPAK laki-laki mengalami penurunan sebesar 0,35 persen poin. Namun jika dibandingkan dengan Februari 2021, baik

TPAK laki-laki maupun TPAK perempuan sama-sama mengalami penurunan, yaitu masing-masing sebesar 0,66 persen poin dan 0,88 persen poin.

1. Karakteristik Penduduk yang Bekerja

Bekerja merupakan kegiatan seseorang untuk memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan, keuntungan, maupun upah/gaji yang dilakukan paling sedikit satu jam dalam seminggu terakhir. Untuk melihat struktur penduduk bekerja maka perlu diperhatikan karakteristiknya. Karakteristik penduduk bekerja akan disajikan berdasarkan lapangan pekerjaan utama, status pekerjaan utama, pendidikan tertinggi yang ditamatkan, dan jumlah jam kerja selama seminggu yang lalu.

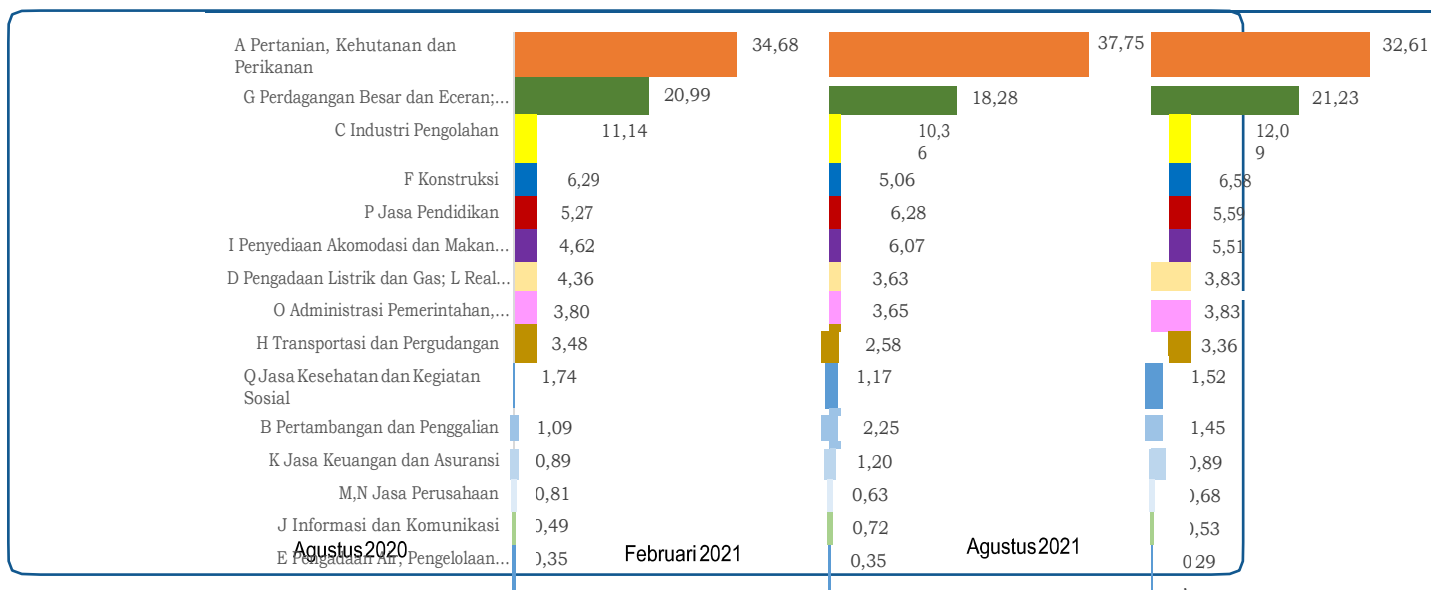
1.1. Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama

Komposisi penduduk bekerja menurut lapangan pekerjaan utama dapat menggambarkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja untuk masing-masing sektor. Berdasarkan hasil Sakernas Agustus 2021, tiga lapangan pekerjaan yang menyerap tenaga kerja paling banyak adalah Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan yaitu sebesar 32,61 persen; Perdagangan Besar dan Eceran sebesar 21,23 persen; dan Industri Pengolahan sebesar 12,09 persen. Dominasi lapangan pekerjaan ini dalam menyerap tenaga kerja masih sama baik untuk Februari 2021 maupun Agustus 2020.

Tiga kategori lapangan pekerjaan yang mengalami peningkatan penyerapan tenaga kerja terbesar jika dibandingkan dengan Agustus 2020 adalah Industri Pengolahan (0,96 persen poin); Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum (0,89 persen poin); dan Pertambangan dan Penggalan (0,35 persen poin). Sementara tiga lapangan pekerjaan yang mengalami penurunan penyerapan tenaga kerja paling besar adalah Pertanian, Kehutanan, dan

Perikanan (2,07 persen poin); dan Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial (0,22 persen poin) (Lampiran 1).

Apabila dibandingkan dengan Februari 2021, tiga lapangan pekerjaan yang mengalami peningkatan penyerapan tenaga kerja adalah Perdagangan Besar dan Eceran (2,95 persen poin); Industri Pengolahan (1,73 persen poin); dan Konstruksi (1,52 persen poin). Sementara tiga lapangan pekerjaan yang mengalami penurunan terbesar adalah Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan (5,15 persen poin); Pertambangan dan Penggalan (0,81 persen poin); dan Jasa Pendidikan (0,69 persen poin) (Lampiran 1).



Keterangan: Penghitungan dengan menggunakan penimbang hasil proyeksi penduduk SUPAS 2015

Gambar 1 Persentase Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama, Agustus 2020–Agustus 2021

1.2. Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama Pada Agustus 2021, penduduk bekerja paling banyak berstatus buruh/karyawan/pegawai yaitu sebesar 24,09 persen, sementara yang paling sedikit berstatus berusaha

dibantu buruh tetap/ dibayar yaitu sebesar 2,02 persen. Apabila dibandingkan Agustus 2020, penurunan penduduk bekerja terjadi pada status pekerja bebas di pertanian (1,51 persen poin), pekerja keluarga/ tidak dibayar (0,61 persen poin), buruh/karyawan/pegawai (0,23 persen poin), berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar (0,21 persen poin), dan berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar (0,19 persen poin). Dibandingkan Februari 2021, status pekerjaan yang mengalami penurunan adalah berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar dan pekerja keluarga/tidak dibayar, masing-masing sebesar 2,13 persen poin dan 1,88 persen poin (Lampiran 1).

Berdasarkan status pekerjaan utama, penduduk bekerja dapat dikategorikan menjadi kegiatan formal dan informal. Penduduk yang bekerja di kegiatan formal mencakup mereka yang berusaha dengan dibantu buruh tetap/dibayar dan buruh/karyawan/pegawai, sedangkan sisanya dikategorikan sebagai kegiatan informal (berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar, pekerja bebas, dan pekerja keluarga/tak dibayar).

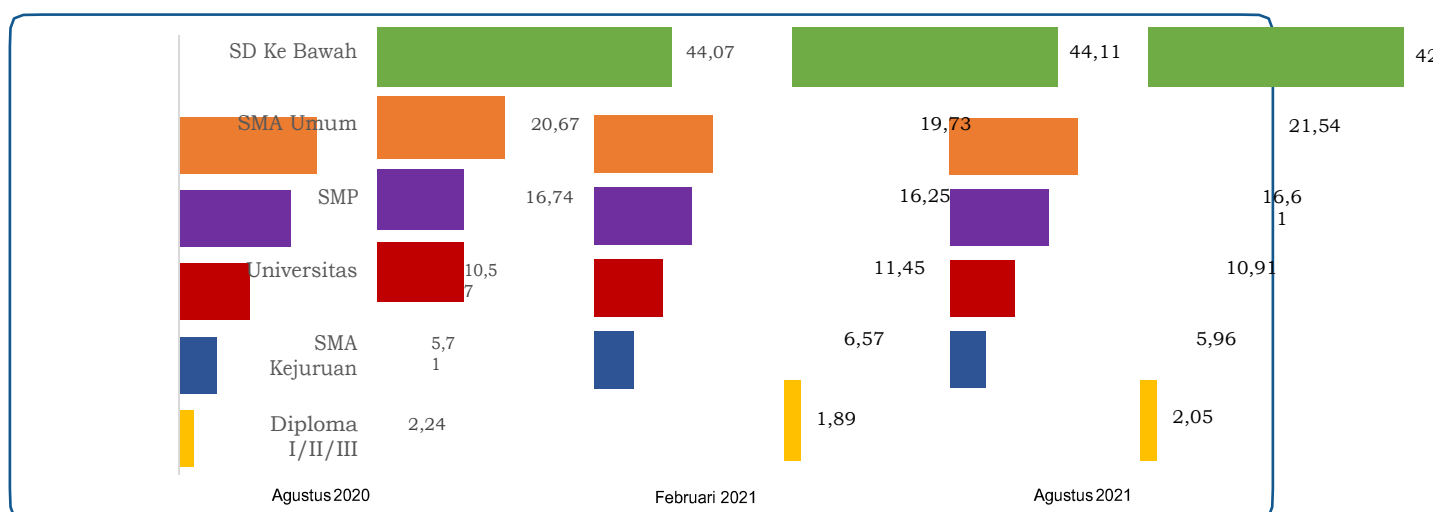
Pada Agustus 2021, penduduk yang bekerja di kegiatan informal sebanyak 1,96 juta orang (73,89 persen), sedangkan yang bekerja di kegiatan formal sebanyak 693,75 ribu orang (26,11 persen). Penduduk bekerja di kegiatan informal pada Agustus 2021 naik sebesar 0,43 persen poin jika dibandingkan Agustus 2020, tetapi apabila dibandingkan Februari 2021 pekerja informal turun sebesar 0,80 persen poin.

Gambar 2 Persentase Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama dan Kegiatan

Formal/Informal, Agustus 2020–Agustus 2021

1.3. Penduduk Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan

Tingkat pendidikan dapat mengindikasikan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Pada Agustus 2021, penduduk bekerja masih didominasi oleh mereka yang berpendidikan SD ke bawah yaitu sebanyak 42,93 persen. Sementara tenaga kerja yang berpendidikan tinggi yaitu Diploma dan Universitas sebesar 12,96 persen. Distribusi penduduk bekerja menurut pendidikan masih menunjukkan pola yang sama baik pada Februari 2021 maupun Agustus 2020.



Keterangan: Penghitungan dengan menggunakan penimbang hasil proyeksi penduduk SUPAS 2015

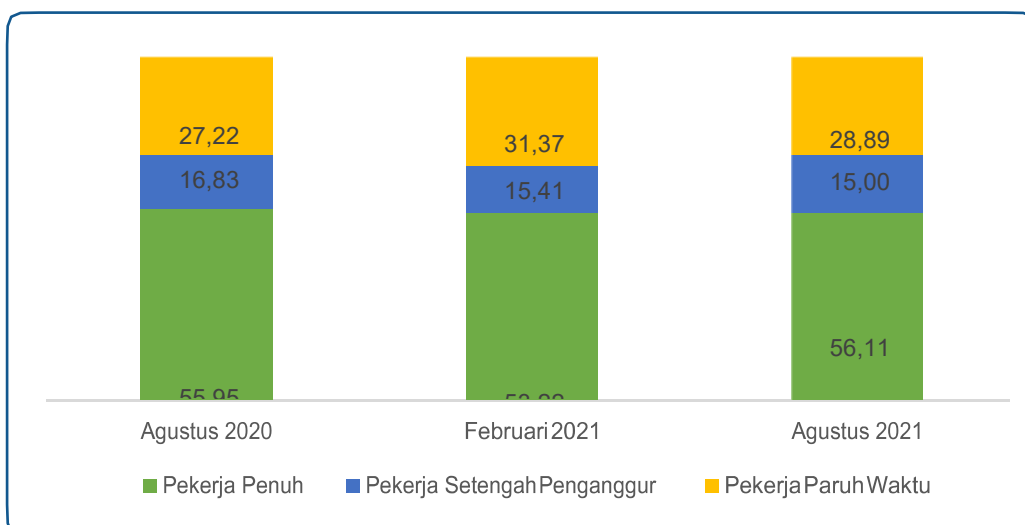
Gambar 3 Persentase Penduduk Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, Agustus 2020–Agustus 2021

Dibandingkan dengan Agustus 2020, tenaga kerja berpendidikan SD ke bawah, Diploma I/ II/III, dan SMP turun masing-masing sebesar 1,14 persen poin, 0,19 persen poin dan 0,13 persen poin. Sementara penduduk bekerja dengan pendidikan SMA Umum, Universitas dan

SMA Kejuruan mengalami peningkatan masing-masing sebesar 0,88 persen poin, 0,34 persen poin dan 0,25 persen poin. Apabila dibandingkan dengan Februari 2021, tenaga kerja dengan pendidikan SD ke bawah, SMA Kejuruan, dan Universitas mengalami penurunan masing-masing sebesar 1,18 persen poin, 0,61 persen poin, dan 0,54 persen poin (Lampiran 1).

1.4. Penduduk Bekerja Menurut Jam Kerja

Salah satu indikator terkait produktivitas tenaga kerja adalah tenaga kerja yang dilihat berdasarkan jam kerja. Berdasarkan jam kerja, pekerja dapat dibedakan menjadi pekerja penuh dan pekerja tidak penuh. Di NTB, sebagian besar penduduk bekerja sebagai pekerja penuh (jam kerja minimal 35 jam per minggu) yaitu sebesar 56,11 persen pada Agustus 2021. Sementara 43,89 persen merupakan pekerja tidak penuh (jam kerja kurang dari 35 jam per minggu). Pekerja tidak penuh dikelompokkan dalam dua kategori yaitu setengah pengangguran dan pekerja paruh waktu, masing-masing memiliki persentase sebesar 15,00 persen dan 28,89 persen. Pekerja tidak penuh mengalami penurunan sebesar 0,16 persen poin jika dibandingkan Agustus 2020, dan mengalami penurunan sebesar 2,89 persen poin dibandingkan Februari 2021 (Lampiran 1).

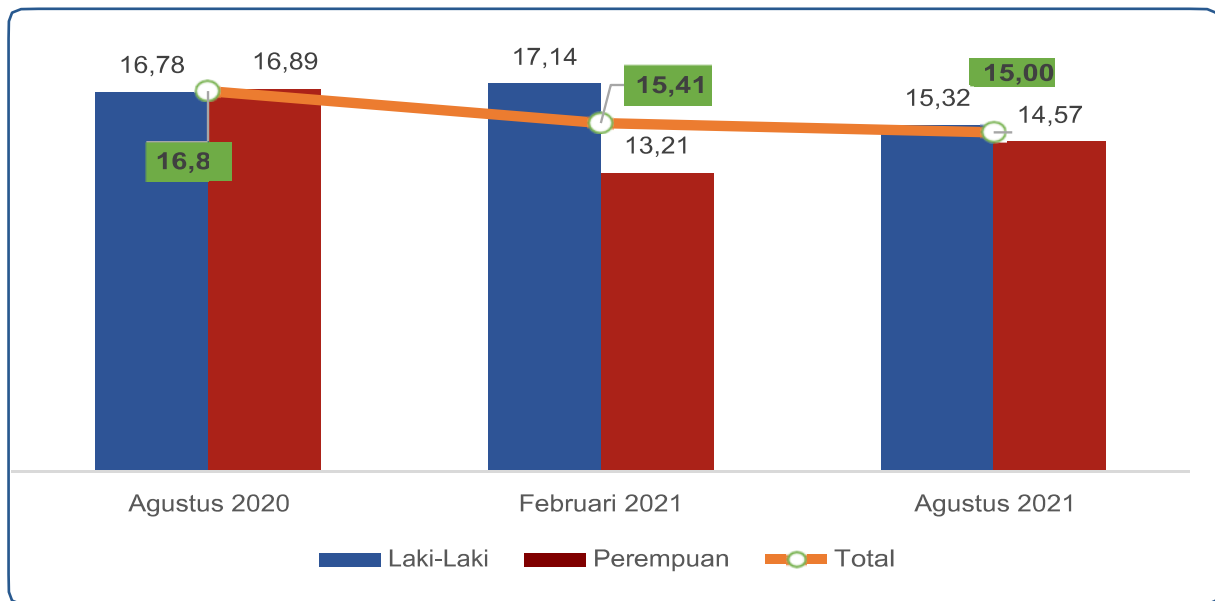


Keterangan: Penghitungan dengan menggunakan penimbang hasil proyeksi penduduk SUPAS 2015

Gambar 4 Persentase Penduduk Bekerja Menurut Jam Kerja, Agustus 2020–Agustus 2021

1.4.1. Setengah Pengangguran Menurut Jenis Kelamin

Setengah pengangguran adalah mereka yang jam kerjanya di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam per minggu), dan masih mencari pekerjaan atau bersedia menerima pekerjaan lain. Tingkat setengah pengangguran pada Agustus 2021 adalah sebesar 15,00 persen. Hal ini berarti dari 100 penduduk bekerja terdapat sekitar 15 orang yang jam kerjanya di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam per minggu), dan masih mencari pekerjaan atau bersedia menerima pekerjaan lain. Dibandingkan Agustus 2020, tingkat setengah pengangguran mengalami penurunan sebesar 1,83 persen poin dan mengalami penurunan sebesar 0,41 persen poin dibandingkan dengan Februari 2021. Berdasarkan jenis kelamin, pada Agustus 2021, tingkat setengah pengangguran laki-laki sebesar 15,32 persen, sedangkan tingkat setengah pengangguran perempuan sebesar 14,57 persen. Dibandingkan Agustus 2020, tingkat setengah pengangguran baik laki-laki maupun perempuan mengalami penurunan, masing-masing 1,46 persen poin dan 2,32 persen poin. Sementara itu, jika dibandingkan Februari 2021, tingkat setengah pengangguran laki-laki mengalami penurunan sebesar 1,81 persen poin sedangkan tingkat setengah pengangguran perempuan mengalami peningkatan 1,36 persen poin.



Keterangan: Penghitungan dengan menggunakan penimbang hasil proyeksi penduduk SUPAS 2015

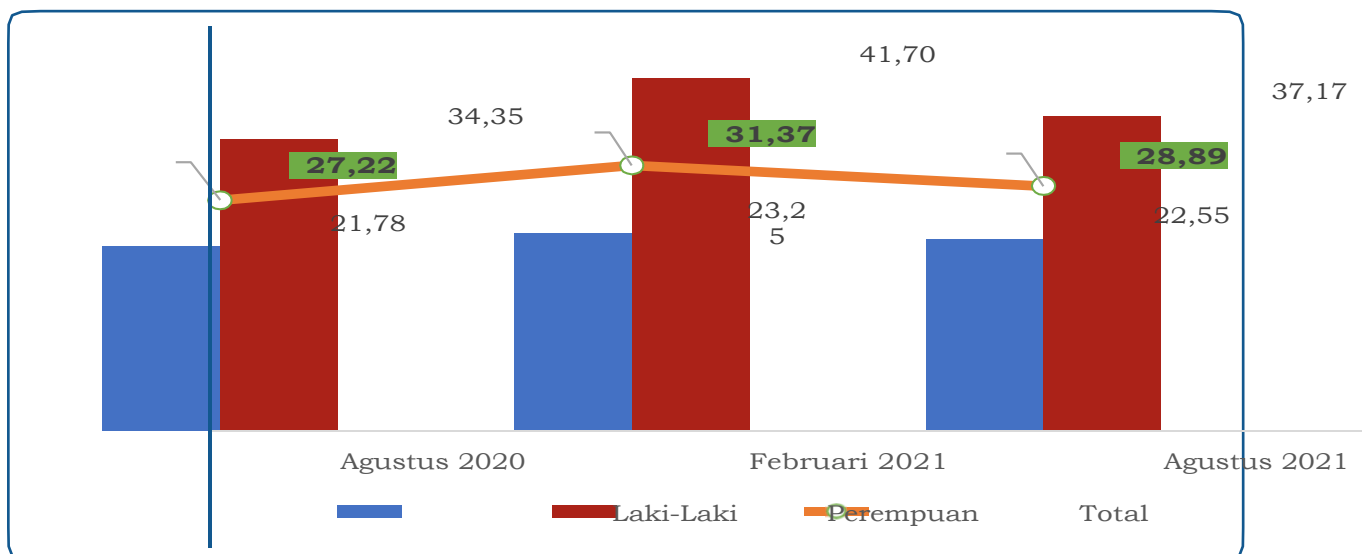
1.4.2. Pekerja Paruh Waktu Menurut Jenis Kelamin

Pekerja paruh waktu adalah mereka yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu, tetapi tidak mencari pekerjaan atau tidak bersedia menerima pekerjaan lain. Tingkat pekerja paruh waktu di NTB pada Agustus 2021 sebesar 28,89 persen, yang berarti dari 100 orang penduduk bekerja terdapat sekitar 28 sampai 29 orang pekerja paruh waktu. Dibandingkan Agustus 2020, tingkat pekerja paruh waktu mengalami peningkatan sebesar 1,67 persen poin dan dibandingkan Februari 2021 mengalami penurunan sebesar 2,48 persen poin.

Berdasarkan jenis kelamin, tingkat pekerja paruh waktu perempuan cenderung lebih tinggi dibanding tingkat pekerja paruh waktu laki-laki. Pada Agustus 2021, tingkat pekerja paruh waktu perempuan (37,17 persen) lebih tinggi dibanding pekerja paruh waktu laki-laki (22,55 persen). Tingkat pekerja paruh waktu laki-laki dan perempuan memiliki pola yang sama, yaitu terjadi peningkatan jika dibandingkan Agustus 2020 dan penurunan jika dibandingkan dengan Februari 2021. Dibandingkan Agustus 2020, terdapat peningkatan

sebesar 0,77 persen poin untuk laki-laki dan 2,82 persen poin untuk perempuan. Sementara itu, jika dibandingkan dengan Februari 2021, terjadi penurunan sebesar 0,69 persen poin untuk laki-laki dan 4,54 persen poin untuk perempuan.

Gambar 5 Tren Tingkat Setengah Pengangguran Menurut Jenis Kelamin (persen), Agustus 2020–Agustus 2021



Keterangan: Penghitungan dengan menggunakan penimbang hasil proyeksi penduduk SUPAS 2015

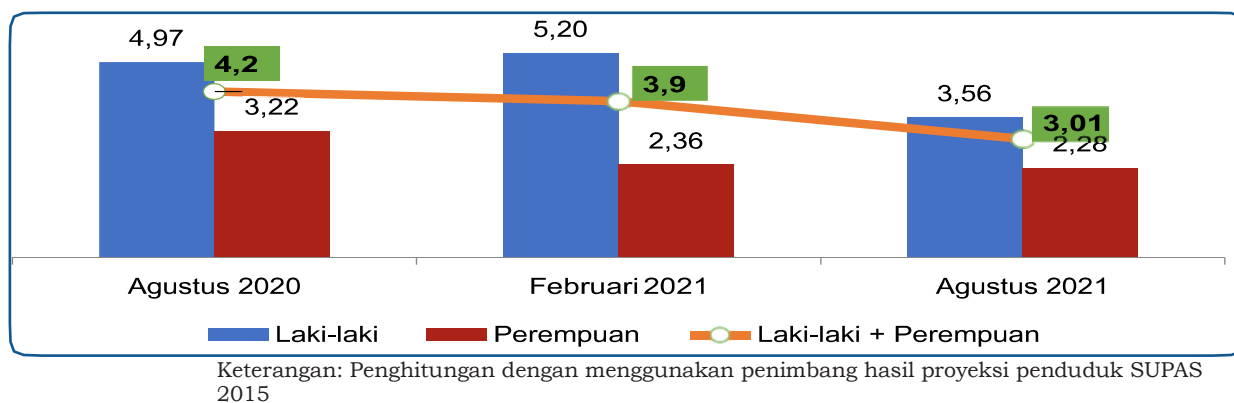
Gambar 6 Tren Tingkat Pekerja Paruh Waktu Menurut Jenis Kelamin (persen), Agustus 2020–Agustus 2021

2. Karakteristik Penganggur

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tenaga kerjayang tidak terserap oleh pasar kerja dan menggambarkan kurang termanfaatkannya pasokan tenaga kerja. TPT hasil Sakernas Agustus 2021 sebesar 3,01 persen. Hal ini berarti dari 100 orang angkatan kerja, terdapat sekitar tiga orang penganggur. Pada Agustus 2021, TPT mengalami penurunan sebesar 1,21 persen poin dibandingkan Agustus 2020, dan mengalami penurunan sebesar 0,96 persen poin dibandingkan dengan Februari 2021.

2.1. TPT Menurut Jenis Kelamin

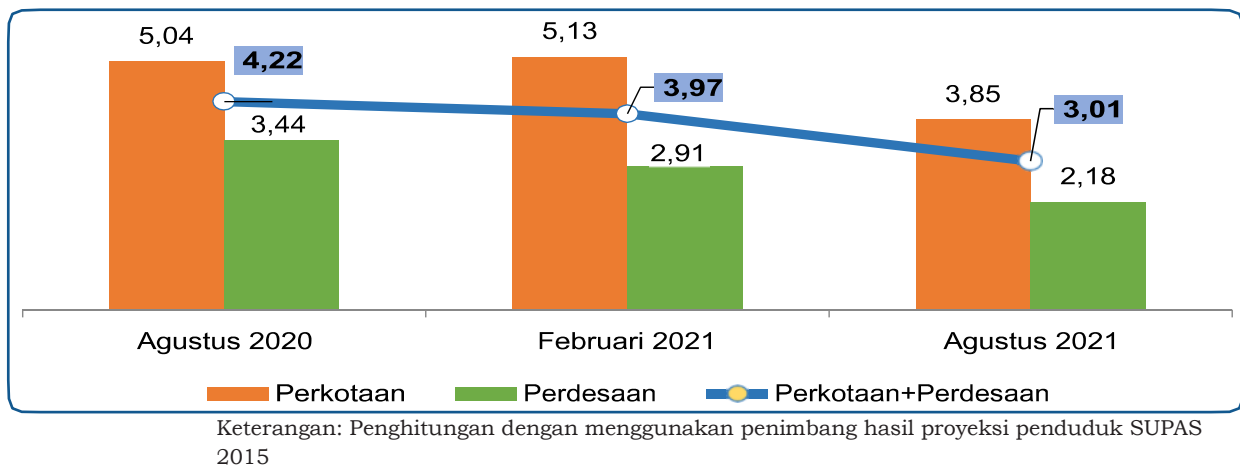
Pada Agustus 2021, TPT laki-laki sebesar 3,56 persen, lebih tinggi dibanding TPT perempuan yang sebesar 2,28 persen. TPT menurut jenis kelamin memiliki pola yang sama dengan pola NTB, yaitu mengalami penurunan dibandingkan Agustus 2020 dan Februari 2021. Dibandingkan Agustus 2020, TPT laki-laki dan perempuan turun masing-masing sebesar 1,41 persen poin dan 0,93 persen poin. Dibandingkan Februari 2021, TPT laki-laki dan perempuan turun masing-masing sebesar 1,64 persen poin dan 0,08 persen poin.



Gambar 7 Tren Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Jenis Kelamin (persen), Agustus 2020–Agustus 2021

2.2. TPT Menurut Daerah Tempat Tinggal

Pada Agustus 2021 TPT perkotaan sebesar 3,85 persen, lebih tinggi dibandingkan TPT di daerah perdesaan (2,18 persen). Dibandingkan Agustus 2020, TPT perkotaan dan perdesaan turun masing-masing sebesar 1,18 persen poin dan 1,26 persen poin. Sementara itu, jika dibandingkan Februari 2021, TPT perkotaan dan perdesaan mengalami penurunan masing-masing sebesar 1,27 persen poin dan 0,73 persen poin.

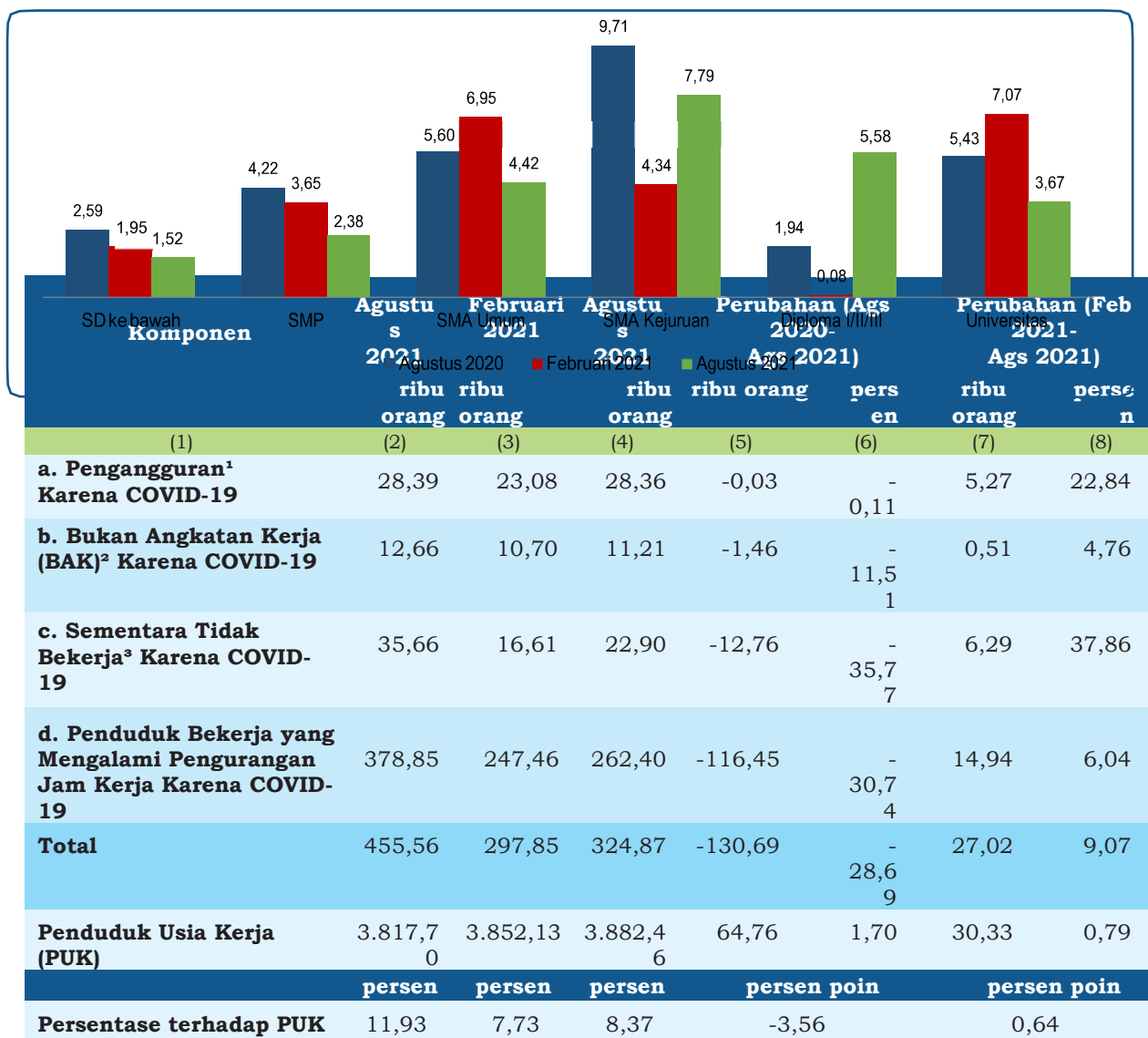


Gambar 8 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Daerah Tempat Tinggal (persen), Agustus 2020–Agustus 2021

2.3. TPT Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan

Dilihat dari tingkat pendidikan, pada Agustus 2021, TPT dari tamatan SMA Kejuruan merupakan yang paling tinggi dibandingkan tamatan jenjang pendidikan lainnya yaitu sebesar 7,79 persen. Sementara TPT yang paling rendah adalah mereka dengan pendidikan Sekolah Dasar (SD) ke bawah yaitu sebesar 1,52 persen.

Dibandingkan Agustus 2020, hampir semua kategori pendidikan mengalami penurunan TPT kecuali untuk tamatan Diploma I/II/III yang naik sebesar 3,64 persen poin. Sementara, pada Februari 2021 yang mengalami



peningkatan TPT adalah tamatan SMA Kejuruan dan Diploma I/II/III. Peningkatan TPT terbesar adalah pada tamatan Diploma I/II/III yaitu sebesar 5,50 persen poin.

Keterangan: Penghitungan dengan menggunakan penimbang hasil proyeksi penduduk SUPAS 2015

Gambar 9 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (persen), Agustus 2020–Agustus 2021

3. andemi COVID-19 dan Ketenagakerjaan di Indonesia

Penduduk usia kerja yang terdampak COVID-19 dikelompokkan menjadi empat komponen yaitu: a) Pengangguran Karena COVID-19; b) Bukan Angkatan Kerja (BAK) Karena COVID-19; Sementara Tidak Bekerja Karena COVID-19; dan d) Penduduk Bekerja yang Mengalami Pengurangan Jam Kerja Karena COVID-19. Kondisi a) dan b) merupakan dampak pandemi COVID-19 pada mereka yang berhenti bekerja, sedangkan kondisi c) dan d) merupakan dampak pandemi COVID-19 yang dirasakan oleh mereka yang saat ini masih bekerja.

Tabel 2 Dampak COVID-19 terhadap Penduduk Usia Kerja, Februari 2021–Agustus 2021

Keterangan:

Penghitungan dengan menggunakan penimbang hasil proyeksi penduduk SUPAS 2015

1. Pengangguran Karena COVID-19 adalah penganggur yang pernah berhenti bekerja karena COVID-19 sejak Februari 2020
2. Bukan Angkatan Kerja (BAK) Karena COVID-19 adalah penduduk usia kerja yang termasuk dalam kategori bukan angkatan kerja dan pernah berhenti bekerja karena COVID-19 sejak Februari 2020
3. Sementara Tidak Bekerja Karena COVID-19 adalah penduduk bekerja namun karena COVID-19 menjadi sementara tidak bekerja

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa penduduk usia kerja yang terdampak COVID-19 pada Februari 2021 sebanyak 324,87 ribu orang, mengalami penurunan sebanyak 130,69 ribu orang atau sebesar 28,69 persen dibandingkan dengan Agustus 2020. Apabila dibandingkan dengan Februari 2021 terjadi peningkatan

sebanyak 27,02 ribu orang atau sebesar 9,07 persen.

Komposisi penduduk usia kerja yang terdampak COVID-19 terdiri dari 28,36 ribu orang pengangguran karena COVID-19; 11,21 ribu orang Bukan Angkatan Kerja (BAK) karena COVID-19; 22,90 ribu orang sementara tidak bekerja karena COVID-19; dan 262,40 ribu orang penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena COVID-19. Keempat komponen tersebut mengalami penurunan dibandingkan Agustus 2020. Penurunan terbesar adalah komponen penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena COVID-19 yaitu sebanyak 116,45 ribu orang. Namun, jika dibandingkan dengan Februari 2021 keempat komponen tersebut mengalami peningkatan. Peningkatan terbesar adalah pada komponen penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena COVID-19, yaitu sebanyak 14,94 ribu orang.

F. Kajian terhadap implikasi peraturan baru terhadap masyarakat dan beban keuangan daerah.

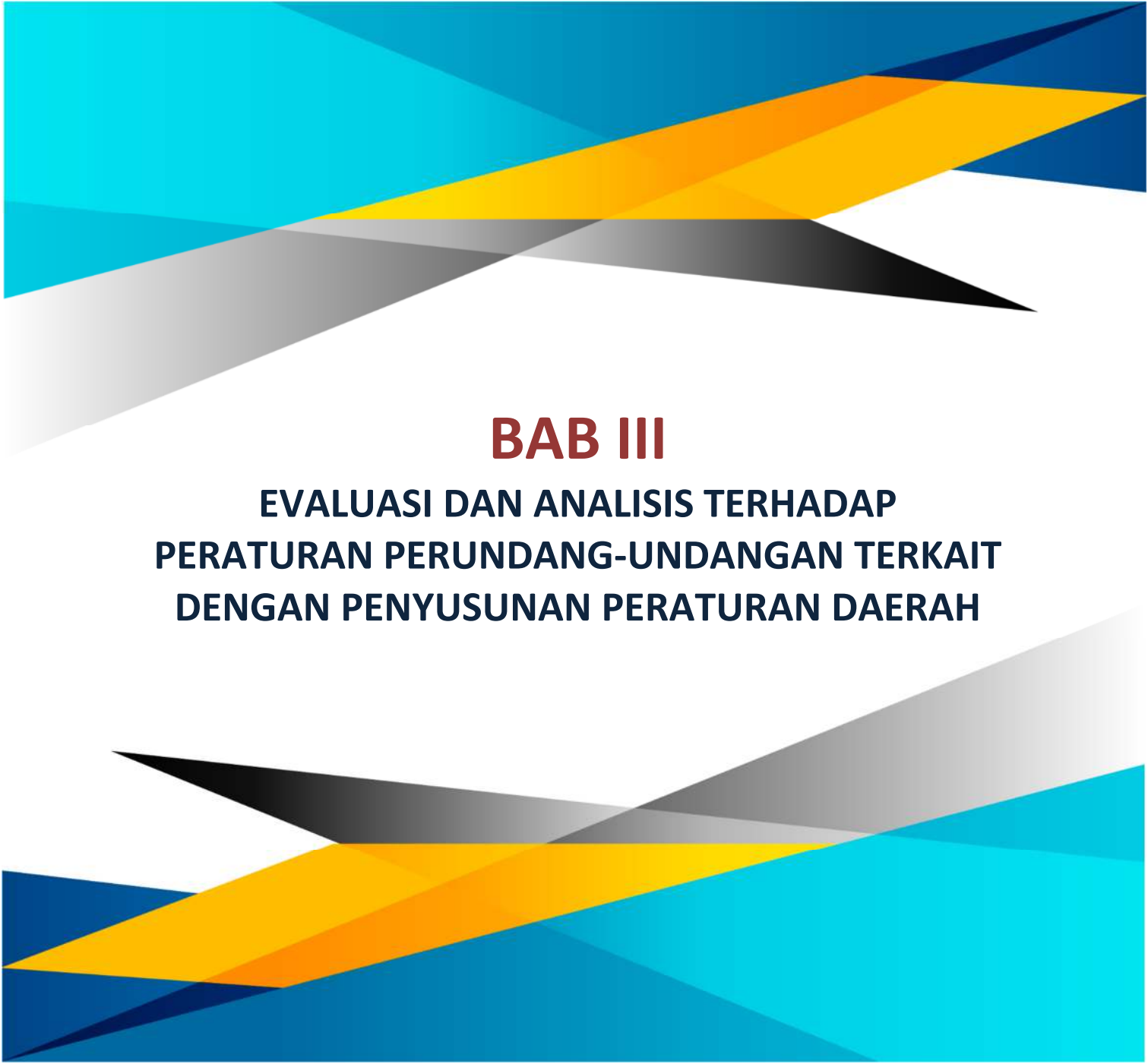
Peraturan daerah yang dirancang tersebut merupakan peraturan yang bersifat umum yang pertama akan ditetapkan dalam kaitan pengaturannya tentang ketenagakerjaan, sehingga menjadi pedoman bagi masyarakat dan pemerintah daerah dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Bagi Pemerintah Daerah, peraturan daerah ini akan dijadikan pedoman dalam penyelenggaraan urusan di bidang ketenagakerjaan misalnya yang berkaitan dengan; pendidikan dan pelatihan kerja dalam rangka meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan dan keterampilan tenaga kerja sebelum memasuki dunia kerja.

Pemerintah Daerah harus menyusun perencanaan, program, dan menyusun anggaran dalam rangka

melaksanakan amanat dan perintah yang diatur dalam peraturan daerah tentang ketenagakerjaan ini agar peraturan daerah nantinya dapat efektif atau implementatif dan bermanfaat bagi masyarakat.

Peraturan daerah ini akan meletakkan kewajiban, tugas dan wewenang dan tanggung jawab kepada pemerintah daerah. Pemerintah daerah menyiapkan prasarana dan sarana yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan dalam bidang ketenagakerjaan sehingga dapat dijadikan sebagai wadah dalam pelaksanaan peraturan daerah ini yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Bagi masyarakat, peraturan daerah ini akan meletakkan kewajiban dan hak-hak kepada masyarakat yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang harus dilaksanakan. Kewajiban tentunya akan menjadi beban yang harus dilaksanakan oleh masyarakat dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah daerah dalam pelaksanaan peraturan daerah ini. Sedangkan hak-hak masyarakat akan memberikan kuasa kepada masyarakat dan menerima pelayanan dari pemerintah daerah dalam hal ketenagakerjaan, dan sekaligus menjadi menuntut kepada masyarakat agar pemerintah daerah memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Berkaitan dengan masyarakat, masalah ketenagakerjaan bukan saja terkait dengan keuntungan bagi masyarakat dalam meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat, tetapi juga memberikan nilai tambah yang besar bagi pemerintah daerah dan kemajuan dunia usaha dalam menghasilkan produk-produk yang dibutuhkan oleh masyarakat.



BAB III

EVALUASI DAN ANALISIS TERHADAP PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT DENGAN PENYUSUNAN PERATURAN DAERAH

BAB III

EVALUASI DAN ANALISIS TERHADAP PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT DENGAN PENYUSUNAN PERATURAN DAERAH

Pembentukan peraturan perundang-undangan tidak dapat dilepaskan dari peraturan perundang-undangan yang lain yang ada kaitannya dengan pembentukan peraturan tersebut. Demikian halnya dengan pembentukan Peraturan Daerah Provinsi tentang Ketenagakerjaan ini, tidak dapat dilepaskan keterkaitannya dengan peraturan perundang-undangan lain. Untuk itu, perlu dilakukan evaluasi dan analisis keterkaitan tersebut, sehingga peraturan daerah yang dibentuk tidak berbenturan atau tidak bertentangan dengan peraturan perundangan lain, khususnya secara vertical dan umumnya secara horizontal.

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- 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.

Dilihat dari substansi materi yang diatur, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat materi sebagai berikut:

- a. perencanaan dan informasi ketenagakerjaan;
- b. pelatihan kerja;
- c. penempatan tenaga kerja

- d. perluasan lapangan kerja;
- e. penggunaan tenaga kerja asing;
- f. hubungan kerja;
- g. perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan;
- h. hubungan industrial;
- i. pemutusan hubungan kerja;
- j. pembinaan;
- k. pengawasan;
- l. penyidikan;
- m. ketentuan pidana dan sanksi administrative;
- n. ketentuan peralihan; dan
- o. ketentuan penutup.

Undang-Undang ini karena merupakan undang-undang umum, maka materi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan mengatur pokok-pokoknya saja, materi yang lebih khusus akan diatur dengan undang-undang lain, dan juga untuk pelaksanaannya akan diatur dalam peraturan pelaksanaannya seperti peraturan pemerintah, peraturan menteri dan peraturan daerah provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 12 Ayat (2) huruf a, bahwa ketenagakerjaan termasuk dalam kategori Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Urusan ketenagakerjaan termasuk dalam urusan sangat penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan membuka lapangan kerja bagi masyarakat yang membutuhkan pekerjaan, sehingga tidak harus tetap menggantungkan nasibnya untuk bekerja di negeri orang sebagai pekerja migran yang syarat dengan berbagai permasalahan.

Berdasarkan pembagian urusan konkuren yang diatur dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka kewenangan Provinsi di bidang ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja yang meliputi:
 - a. pelaksanaan pelatihan berdasarkan klaster kompetensi;
 - b. pelaksanaan akreditasi lembaga pelatihan kerja;
 - c. konsultansi produktivitas pada perusahaan menengah; dan
 - d. pengukuran produktivitas tingkat daerah provinsi.
2. Penempatan Tenaga Kerja meliputi:
 - a. pelayanan antar kerja lintas Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi;
 - b. penerbitan izin LPTKS lebih dari 1 (satu) Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi.
 - c. pengelolaan informasi pasar kerja dalam 1 (satu) Daerah provinsi;
 - d. perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah Provinsi;
 - e. pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah Tenaga Kerja Asing, dan lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah provinsi; dan
 - f. penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi.
3. Hubungan Industrial meliputi:
 - a. pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi;
 - b. pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan

yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah provinsi; dan

c. penempatan upah minimum provinsi (UMP) upah minimum sektoral (UMSP), upah minimum kabupaten/kota (UMK) dan upah minimum sektoral (UMSK); dan

3. Pengawasan Ketenagakerja, yaitu penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan.

3. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran di Luar Negeri.

Undang-Undang ini merupakan undang-undang khusus (*lex specialis*) dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena khusus mengatur tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di Luar Negeri. Undang-Undang ini mencabut dan menyatakan tidak berlaku lagi Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 istilah tenaga kerja Indonesia tidak dipakai lagi dan diganti dengan istilah pekerja migran Indonesia yang bekerja di Luar Negeri.

Undang-Undang ini hanya mengatur tentang aspek perlindungan pekerja migran Indonesia yang bekerja di Luar Negeri, yaitu perlindungan sebelum penempatan, perlindungan pada masa penempatan dan perlindungan setelah (pasca) penempatan dan termasuk keluarganya. Untuk mengatur lebih lanjut tentang kewenangan provinsi yang urusan yang harus dilaksanakan, maka Perlindungan Pekerja Migran Nusa Tenggara Barat akan diatur dalam peraturan daerah tersendiri.

4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan terobosan baru dari Pemerintah dalam meraih investasi, tetapi terobosan tersebut merupakan terobosan yang “keliru” karena tidak memiliki landasan formal yang legal dalam pembentukannya dan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja cacat formal, karena menyimpang dari ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Oleh karena itu, Mahkamah Konstitusi dalam Putusannya memberikan waktu 2 (dua) tahun kepada Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia untuk membenahi Undang-Undang tersebut baik dari aspek formal maupun dari aspek materiil.

Dalam Pasal 81 ditentukan bahwa

Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) diubah sebagai berikut:

Ketentuan Pasal 13 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh:
 - a lembaga pelatihan kerja pemerintah;
 - b. lembaga pelatihan kerja swasta; atau
 - c. lembaga pelatihan kerja perusahaan.
- (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf

a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

- (4) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.

Ketentuan Pasal 14 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 14

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf b wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah kabupaten/kota.
- (2) Bagi lembaga pelatihan kerja swasta yang terdapat penyertaan modal asing, Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Ketentuan Pasal 37 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 37

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri atas:
 - a instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
 - b lembaga penempatan tenaga kerja swasta.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

- (3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Ketentuan Pasal 42 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 42

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:
 - a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang•undangan;
 - b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
 - c. tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
- (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
- (5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.
- (6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Sedangkan Pasal 43 dan Pasal 44 dihapus.

Ketentuan Pasal 45 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 45

- (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib:

- a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing; dan
 - c. memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan tertentu.

Sedangkan Pasal 46 dihapus.

Ketentuan Pasal 47 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 47

- (1) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.
- (2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
- (3) Ketentuan mengenai besaran dan penggunaan kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sedangkan Pasal 48 dihapus.

Ketentuan Pasal 49 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 49

Ketentuan lebih lanjut mengenai penggunaan tenaga kerja asing diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan Pasal 56 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 56

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan Pasal 57 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 57

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Ketentuan Pasal 58 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 58

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa kerja percobaan kerja

disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Ketentuan Pasal 59 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan Pasal 61 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 61

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
 - a. pekerja/buruh meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

- c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
 - d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
 - (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
 - (4) Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
 - (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Di antara Pasal 61 dan Pasal 62 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 61A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 61A

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.
- (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan Pasal 64 dihapus.

Ketentuan Pasal 66 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 66

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggungjawab perusahaan alih daya.
- (3) Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
- (4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan Pasal 77 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 77

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
 - (4) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
 - (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan Pasal 78 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 78

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan Pasal 79 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 79

(1) Pengusaha wajib memberi:

a waktu istirahat; dan

b. cuti.

(2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:

a istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan

b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

(3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

(4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

(5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Ketentuan Pasal 88 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 88

(1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

- (2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - 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.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Di antara Pasal 88 dan Pasal 89 disisipkan 5 (lima) pasal, yakni Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, dan Pasal 88E sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 88A

- (1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan

tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (7) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan denda.
- (8) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah.

Pasal 88B

- (1) upah ditetapkan berdasarkan:
 - a. satuan waktu; dan/atau
 - b. satuan hasil.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 88C

- (1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi. (2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- (4) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
- (5) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.
- (6) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 88D

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.
- (2) Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 88E

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Sedangkan Pasal 89 dan Pasal 90 dihapus.

Di antara Pasal 90 dan Pasal 91 disisipkan 2 (dua) pasal, yakni Pasal 90A dan Pasal 90B sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 9

Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan.

Pasal 90B

- (1) Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil.
- (2) Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan.
- (3) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah bagi Usaha Mikro dan Kecil diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 91 dihapus.

Ketentuan Pasal 92 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 92

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (2) Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dalam Peraturan Pemerintah. Di antara Pasal 92 dan Pasal 93 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 92A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 92A

Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Ketentuan Pasal 94 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 94

Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Ketentuan Pasal 95 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 95

- (1) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.
- (2) Upah pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya kepada semua kreditur.
- (3) Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

Sedangkan Pasal 96 dan Pasal 97 dihapus.

Ketentuan Pasal 98 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 98

- (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan.
- (2) Dewan pengupahan terdiri atas unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/ serikat buruh, pakar, dan akademisi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan Pasal 151 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 151

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja

diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

- (3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Di antara Pasal 151 dan Pasal 152 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 151A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal:

- a. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- b. pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Sedangkan Pasal 152 dihapus.

Ketentuan Pasal 153 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 153

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:
 - a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang•undangan;

- c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
 - d. menikah;
 - e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
 - g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/ serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/ serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan yang melakukan tindak pidana.
 - 1. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
 - J. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/ buruh yang bersangkutan.

Sedangkan Pasal 154 dihapus.

Di antara Pasal 154 dan Pasal 155 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 154A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 154A

- (1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:
- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan atau perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
 - b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan

- perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
 - d. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
 - e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
 - f. perusahaan pailit;
 - g. adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 1. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 2. membujuk dan/ atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 3. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
 4. tidak melakukan kewajiban yang dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 5. memerintahkan pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan di luar diperjanjikan; atau
 6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
 - h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
 - 1. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
1. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau o.
pekerja/buruh meninggal dunia.
- (2) Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 155 dihapus.

Ketentuan Pasal 156 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

- (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang dan keluarganya diterima pekerja;
 - c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan Pasal 157 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 157

- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:
- a. upah pokok; dan
 - b. tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.
- (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan upah sehari.
- (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.
- (4) Dalam hal upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari upah minimum, upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah upah minimum yang berlaku di wilayah domisili perusahaan.

Di antara Pasal 157 dan Pasal 158 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 157A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 157A

- (1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan

hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

Pasal 158 dan Pasal 159 dihapus.

Ketentuan Pasal 160 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 160

- (1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari upah;
 - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari upah;
 - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari upah;
 - d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari upah.
- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.
- (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Ketentuan Pasal 185 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 185

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Ketentuan Pasal 186 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 186

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) atau ayat (3), atau Pasal 93 ayat (2), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Ketentuan Pasal 187 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 187

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), ayat (2), atau ayat (3), Pasal 85 ayat (3), atau Pasal 144 dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Ketentuan Pasal 188 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 188

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, atau Pasal 148 dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Ketentuan Pasal 190 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 190

- (1) Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 14 ayat (1), Pasal 15, Pasal 25, Pasal 37 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 42 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 61A, Pasal 66 ayat (4), Pasal 87, Pasal 92, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), atau Pasal 160 ayat (1) atau ayat (2) undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Di antara Pasal 191 dan Pasal 192 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 191A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 191A

Pada saat berlakunya Undang-Undang ini:

- a. untuk pertama kali upah minimum yang berlaku, yaitu upah minimum yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pengupahan.
- b. bagi perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari upah minimum yang ditetapkan sebelum Undang-Undang ini, pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah.

Perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sangat fundamental dengan berlakunya Undang-

undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang harus disesuaikan sesuai dengan perubahan pasal yang cukup banyak.



BAB IV

LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS DAN YURIDIS

BAB IV

LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS

A. Landasan Filosofis.

Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang sangat penting karena berkaitan dengan harkat dan martabat manusia dalam menjalankan hidup dan kehidupannya, melalui pemberdayaan potensi yang dimilikinya untuk bekerja dalam mencari nafkah, baik dalam negeri maupun di luar negeri.

Ketenagakerjaan merupakan tanggung jawab Negara melalui Pemerintah, masyarakat, korporasi dan seluruh komponen bangsa, karena masalah ketenagakerjaan melibatkan beberapa komponen yaitu Pemerintah, Pengusaha, dan Tenaga Kerja.

Salah satu fungsi dan tujuan Negara sebagaimana termaktub dalam Alinea Keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah untuk mewujudkan kesejahteraan umum. Oleh karena itu, ketentuan Pasal 27 ayat (2) menentukan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam Pasal 28 A menentukan “Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya”. Kemudian dalam Pasal 28D ayat (2) menentukan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Dalam rangka memenuhi hak-hak dari warga Negara, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan, Pemerintah bertanggung jawab sebagai regulator, stabilisator, dinamisator, dan fasilitator. Kedudukan Pemerintah sebagai regulator adalah membuat regulasi/peraturan tentang ketenagakerjaan, sehingga dapat dijadikan pedoman bagi

semua *Stakeholders* di bidang ketenagakerjaan agar ada kepastian tentang tugas dan wewenang lembaga, hak dan kewajiban dari pengusaha dan tenaga kerja.

Peraturan harus memberikan rasa keadilan bagi masyarakat, pengusaha dan juga bagi Pemerintah. Karena masalah keadilan merupakan cita hukum (*rechtidee*) sebagai suatu hal yang sangat hakiki bagi para *stakeholders* dalam melaksanakan tugas dan wewenang, hak dan kewajiban sehingga tidak menimbulkan konflik yang akan mengganggu seluruh rangkaian kegiatan usaha.

Oleh karena itu, peraturan perundang-undang harus memberikan rasa keadilan kepada para pihak. Bagi tenaga kerja salah satu aspek keadilannya adalah adanya pemberdayaan dan perlindungan. Pemberdayaan agar mereka lebih eksis dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dimiliki, sedangkan perlindungan adalah bagaimana agar hak-haknya dan aspek lain yang harus dilindungi dapat dipenuhi sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang mereka laksanakan.

B. Landasan Sosiologis.

Usaha Pemerintah, termasuk pemerintah daerah untuk tetap dan tiada henti-hentinya menciptakan peluang dan 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. Provinsi Nusa Tenggara Barat di satu sisi memiliki jumlah penduduk yang besar dengan wilayah yang tidak terlalu luas dan ketersediaan lapangan kerja yang sangat terbatas, sehingga terjadi pengangguran dan banyak yang mencari pekerjaan di luar negeri sebagai pekerja migran yang tidak jarang banyak menimbulkan permasalahan bagi para pekerja migran karena adanya perlakuan yang tidak bagi di tempat bekerja dan segala masalah yang dialami oleh para pekerja migran, sehingga dituntut kepada pemerintah daerah untuk menyikapi permasalahan ketenagakerjaan ini melalui perencanaan dan penyusunan program di bidang ketenagakerjaan.

C. Landasan Yuridis.

Penyusunan peraturan perundang-undangan termasuk pembentukan dan penyusunan peraturan daerah harus berdasarkan kewenangan dalam pembentukan, sehingga harus berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dasar kewenangan merupakan landasan hukum yang berkaitan dengan legalitas dari suatu peraturan daerah yang disusun, sehingga tidak mengalami cacat hukum.

Di Provinsi Nusa Tenggara Barat, peraturan daerah yang secara umum mengatur tentang ketenagakerjaan belum ada dan ditetapkan, sedangkan peraturan lain yang di bidang ketenagakerjaan seperti Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenga Kerja Indonesia sudah ada, tetapi juga akan dilakukan penyesuaian dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di luar negeri, selain substansi pengaturannya yang banyak berubah, juga terkait dengan perubahan nomenklatur dari “Tenega Kerja Indonesia” menjadi “ Pekerja Migran Indonesia”.

Adapun dasar hukum pembentukan peraturan daerah tentang ketenagakerjaan ini sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan undang-undang umum yang mengatur tentang ketenagakerjaan di Indonesia.

4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
5. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
6. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
8. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas
9. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
10. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pengesahan *Maritime Labour Convention*, 2006 (Konvensi Ketenagakerjaan Maritim, 2006)
11. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
12. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
13. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.
14. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing.



BAB V

ARAH JANGKAUAN DAN PENGERTIAN ISTILAH

BAB V

ARAH JANGKAUAN, PENGERTIAN ISTILAH

A. Arah Jangkauan Pengaturan.

Peraturan daerah ini disusun untuk mengatur tentang ketenagakerjaan karena belum ada peraturan daerah yang khusus menyangkut tentang ketenagakerjaan yang menjadi pedoman dan dasar hukum dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Nusa Tenggara Barat selama ini belum memiliki peraturan yang khusus mengatur tentang ketenagakerjaan dengan arah pengaturan sebagai upaya meletakkan tugas, fungsi dan tanggung jawab kepada Pemerintah Daerah dan memberikan hak dan kewajiban kepada masyarakat sekaligus Pemerintah Daerah memberikan pelayanan ketenagakerjaan kepada masyarakat dalam mendukung perekonomian dan kesejahteraan masyarakat.

B. Pengertian dan Istilah.

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan:

1. Lembaga Kerjasama Tripartit selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah.
2. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan

- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Perusahaan Pemberi Pekerjaan adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
 4. Perusahaan Penerima Pemborongan adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pelaksanaan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan lintas Kabupaten/kota di Jawa Barat.
 5. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh yang selanjutnya disingkat PPJP adalah perusahaan berbentuk perseroan terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang tertentu perusahaan pemberi pekerjaan.
 6. Pengusaha adalah:
 - a. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
 - c. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
 7. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
 8. 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.

9. Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat BNSP adalah sebuah lembaga independen yang dibentuk pemerintah, dan bertugas untuk menjamin mutu kompetensi dan pengakuan tenaga kerja pada seluruh sektor bidang profesi di Indonesia melalui proses sertifikasi.
10. Badan Koordinasi Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat BKSP adalah organisasi non struktural yang independen, yang dibentuk dengan Keputusan Gubernur Daerah Provinsi dan bertanggung jawab kepada Gubernur Daerah Provinsi.
11. Lembaga Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat LSP adalah lembaga pelaksana Uji kompetensi dan Sertifikasi Kompetensi yang telah diakui oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
12. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang telah disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
13. Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
14. Sertifikat Kompetensi Kerja adalah bukti tertulis yang diterbitkan oleh lembaga sertifikasi profesi terakreditasi yang

menerangkan bawa seseorang telah menguasai kompetensi kerja tertentu sesuai dengan SKKNI.

15. Lembaga Akreditasi-Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LA-LPK adalah lembaga independen yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berfungsi mengembangkan sistem dan melaksanakan akreditasi lembaga pelatihan kerja.
16. Komite Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat KA-LPK adalah Komite yang dibentuk oleh LA-LPK yang berfungsi melakukan pelaksanaan, pembinaan, dan evaluasi akreditasi lembaga pelatihan kerja di wilayah provinsi.
17. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan pekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh, yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
18. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
19. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya yang terdiri dari disabilitas fisik dan mental.
20. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah di Indonesia.

21. Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing adalah badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
22. Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) adalah izin yang diberikan oleh Gubernur atau Bupati/Walikota atau pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja tenaga kerja asing sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
23. Wajib Retribusi adalah orang pribadi atau badan yang menurut peraturan perundang-undangan retribusi diwajibkan untuk melakukan pembayaran retribusi, termasuk pemungut atau pemotong retribusi tertentu.
24. Penerimaan Negara Bukan Pajak yang selanjutnya disingkat PNPB adalah seluruh penerimaan pemerintah pusat yang tidak berasal dari penerimaan perpajakan.
25. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
26. Pemberi Kerja adalah orang-perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
27. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
28. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut PTK Provinsi Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan kesempatan

kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik di daerah, maupun sektoral.

29. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam Pemerintah Daerah, maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada Pemerintah Daerah atau perusahaan yang bersangkutan.
30. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
31. Penata Laksana Rumah Tangga adalah sebuah profesi yang bersifat jasa pada sektor domestik yang berfungsi menangani urusan atau tata kelola urusan rumah tangga.
32. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
33. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
34. Anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan.

35. 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.
36. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.
37. Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota.
38. Upah Minimum Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMK adalah Upah Minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten/Kota.
39. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
40. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
41. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan lintas Kabupaten/Kota yang memuat hak dan kewajiban para pihak.

42. Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh yang selanjutnya disingkat PPJP adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban para pihak.
43. Sistem Pelatihan Kerja Nasional yang selanjutnya disebut Sislatkernas adalah keterkaitan dan keterpaduan berbagai komponen pelatihan kerja untuk mencapai tujuan pelatihan kerja nasional.
44. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

C. Lingkup Materi Muatan.

Secara substansial, materi muatan dari Rancangan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan meliputi materi sebagai berikut:

1. tanggung jawab dan kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan;
2. perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
3. pelatihan kerja;
4. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
5. penggunaan tenaga kerja asing;
6. hubungan kerja, perjanjian kerja, dan pemutusan hubungan kerja;
7. perlindungan tenaga kerja, pengupahan, dan kesejahteraan tenaga kerja;
8. hubungan industrial;
9. pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan;
10. pendanaan; dan
11. sanksi.



BAB VI

PENUTUP

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaturan tentang ketenagakerjaan sangat penting dalam rangka penyusunan perencanaan di bidang ketenagakerjaan, karena Provinsi Nusa Tenggara Barat sampai saat sekarang belum memiliki regulasi setingkat peraturan daerah yang mengatur tentang ketenagakerjaan, sehingga kehadiran peraturan daerah ini sangat dibutuhkan.
2. Perubahan regulasi di bidang ketenagakerjaan sangat fundamental, terutama setelah ditetapkan dan diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan termasuk undang-undang yang sangat banyak mengalami perubahan karena berkaitan langsung dengan pengaturan materi tentang ketenagakerjaan, sehingga harus disesuaikan pula dengan perubahan regulasi tersebut.
3. Dalam rancangan Peraturan Daerah tentang tenaga ketenagakerjaan, juga diatur tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja baik dalam tenaga kerja dalam negeri, tenaga kerja asing, bahkan tenaga kerja (pekerja migran Nusa Tenggara Barat) yang bekerja di luar negeri. Terkait penempatan dan perlindungan tenaga kerja (istilah tenaga kerja diganti dengan istilah pekerja migran sesuai dengan istilah yang digunakan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri. Untuk perlindungan Pekerja Migran Asal Provinsi Nusa Tenggara Barat yang bekerja di Luar Negeri diatur dalam peraturan daerah tersendiri.

B. Saran

1. Mengingat pentingnya peraturan daerah tentang ketenagakerjaan karena menyangkut hajat hidup orang banyak, maka hendaknya dapat dimasukkan dalam prioritas dalam pembahasan dalam pembahasan di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah provinsi Nusa Tenggara Barat.
2. Proses pembahasan di DPRD hendaknya tetap mengacu kepada perubahan Undang-Undang Cipta Kerja yang sedang dilakukan perubahan sekarang sesuai dengan amanat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XIX/221 tentang Permohonan Hak Uji Materil terhadap Undang-Undang Cipta kerja.

DAFTAR PUSTAKA

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

Heppy Alamsyah, 2010, Tinjauan Status Pekerja Berkaitan dengan Perjanjian Kerja.

Refly, Aspek Hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Karyawan dengan Perusahaan, Jusnal Lex Privatum Vol. II Nomor 3 (Agustus – Oktober 2014), hlm. 172-173.

Suboyanto, 2011, Peran Negara dalam Hukum Tenaga Kerja Indonesia.

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