

Kerangka Konseptual Kebijakan Daerah Bidang Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Imam Asmarudin^{1*}

Universitas Pancasakti Tegal

Masuk: 30 November 2021; Diterima: 22 Agustus 2022; Terbit: 22 Agustus 2022

DOI: [10.24905/diktum.v9i2.142](https://doi.org/10.24905/diktum.v9i2.142)

Abstract

The issuance of law number 11 of 2020 concerning Job Creation aims to create and increase employment by providing convenience, protection, and empowerment of cooperatives and MSMEs as well as national industry and trade as an effort to be able to absorb the widest possible Indonesian workforce while still paying attention to the balance and progress between regions in the national economic unity, guaranteeing every citizen to get a job, and get fair and proper remuneration and treatment in employment relations. After the birth of the law, it had an impact on the regional labor system, especially in the city of Tegal, so that adjustments to regional policies in the field of labor after Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation need to be carried out to maintain and implement and form local government protection for the community. With the conceptual framework of policy in the form of regional legal products, it is expected to provide an understanding of the rights and responsibilities of the obligations and authorities of the parties to the Implementation of Manpower, so that there is clarity of boundaries and relationships between each party, both from employers and workers.

Keywords : conceptual framework, policy, employment.

Abstrak

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

Kata kunci : kerangka konseptual, kebijakan, ketenagakerjaan.

¹ Corresponding author:
i_roedin@yahoo.co.id

Pendahuluan

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

Terdapat hak kebebasan bagi setiap warganegara untuk menjadi tenaga kerja/buruh diperguruan baik instansi pemerintah maupun swasta. Bekerja merupakan salah cara manusia mendapatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia meskipun terkadang berbenturan dengan realita yang ada yakni terbatasnya jumlah lapangan kerja dibandingkan jumlah pencari kerja. Amanat kehidupan yang layak bagi kemanusiaan tidak hanya diatur dalam konstitusi pasal 27 ayat 2, namun juga menjadi bagian dari hak dasar manusia yang harus dilindungi. Sebagai konsekuensi dari negara hukum (*rechtstaat*) maka pengakuan dan jaminan hak manusia menjadi *point* penting dalam pembuatan kebijakan ketenagakerjaan.

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

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

- a. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;

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

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

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

Pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan merupakan langkah strategis dalam melaksanakan upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat secara umum. Sarana hubungan industrial dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagai barometer upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan kelangsungan usaha. Berdasarkan ketentuan Pasal 12 ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kewenangan pemerintah daerah pada urusan kewenangan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar di antaranya

adalah bahwa pemerintah daerah mempunyai kewenangan untuk menetapkan kebijakan berkaitan dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan.

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

Adapun Angka Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Tegal Periode Tahun 2017-2020 mengalami kenaikan sebesar 0,33% dari Tahun 2019 sebesar 8,07% menjadi 8.40% pada Tahun 2020. Data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal tahun 2020 menunjukkan bahwa saat ini perusahaan yang ada di Kota Tegal mencapai 1.440 perusahaan, dengan cakupan perusahaan mikro sampai dengan perusahaan besar, yang mana serapan tenaga kerja/buruh mencapai 30.533 orang yang tersebar di beberapa perusahaan.

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

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

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

Tabel:1

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan Tingkat Pengangguran Terbuka di Kota Tegal (Persen), 2017-2020

Labor Force Participation Rate and Open Unemployment Rate in Tegal Municipality (Percent), 2017-2020

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

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

Tantangan tenaga kerja di era globalisasi saat ini apa lagi menuju era revolusi industri 4.0 dimana adanya kebebasan dalam mobilitas sumber daya termasuk tenaga kerja menjadi persoalan yang harus dihadapi oleh Pemerintah Daerah, kesiapan Sumber Daya Manusia dan kesiapan *Policy* yang dipersiapkan harus dilakukan secara cermat, terarah dan terukur. Tingkat Kualitas tenaga kerja harus sepadan dengan harapan yang diinginkan oleh sebuah perusahaan. meningkatkan kualitas tenaga kerja baik yang langsung maupun yang tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan perlu dilakukan, selain itu juga dalam menjaga hubungan industrial yang harmonis juga perlu dilakukan untuk keberlangsungan hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha. perlu ada upaya nyata dari Pemerintah Kota Tegal untuk mewujudkan mengenai kebijakan ketenagakerjaan, terutama bagaimana kebijakan yang harus dilakukan dalam rangka menghadapi berbagai macam potensi persoalan yang muncul pasca terbitnya undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta bagaimana kerangka koseptual kebijakannya.

Berdasarkan hal itu penulis menuangkan dalam artikel ini yang berkaitan dengan bagaimana Kebijakan di Kota Tegal menyangkut Bidang Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Bahwa berdasarkan uraian latar belakang, maka diperoleh perumusan masalah sebagai berikut Bagaimana kebijakan Pemerintah Daerah dalam bidang ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja? Dan Bagaimana kerangka konseptual Kebijakan Pemerintah Daerah Kota Tegal Bidang Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kombinasi/penggabungan penelitian hukum normatif-empiris, Jenis penelitian hukum normatif-empiris (*applied law research*) menurut Abdulkadir Muhammad merupakan penelitian yang menggunakan studi kasus hukum normatif empiris berupa produk perilaku hukum. Dalam penelitian hukum normatif, hukum yang

tertulis dikaji dari berbagai aspek seperti aspek teori, filosofi, perbandingan, struktur/komposisi, konsistensi, penjelasan umum dan penjelasan pada tiap pasal, formalitas dan kekuatan mengikat suatu undang-undang serta bahasa yang digunakan adalah bahasa hukum. Sedangkan penelitian empiris ialah penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi atau pengalaman.

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

Hasil Penelitian dan Pembahasan

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

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

tersebut mengubah sejumlah pasal di Undang-Undang Ketenagakerjaan, di antaranya sebagai berikut:

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

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

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

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

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

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

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

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

Table:2
Proyeksi Pertumbuhan Penduduk
Kota Tegal tahun 2020

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

2019	123,680	126,176	249,856	0.31	98.02
2020	124,066	126,602	250,668	0.32	98.00

Sumber : Proyeksi Penduduk - BPS Kota Tegal

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

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

Tabel:3

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan Tingkat Pengangguran Terbuka di Kota Tegal (Persen), 2017-2020

Labor Force Participation Rate and Open Unemployment Rate in Tegal Municipality (Percent), 2017-2020

Tahun/ Year	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja/ TPAK (Persen)	Tingkat Pengangguran Terbuka/TPT (Persen) <i>Open Unemployment Rate (Percent)</i>
------------------------	--	--

	<i>Labor Force Participation Rate (Percent)</i>	
2017	66,33	8,19
2018	65,24	7,94
2019	69,38	8,07
2020	64,57	8,40

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

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

Berdasarkan data dari BPS tersebut Tingkat partisipasi angkatan kerja Kota Tegal tahun 2019 sebesar 69,38 persen, ini artinya sekitar 69,38 persen penduduk usia 15 tahun keatas merupakan angkatan kerja. Kondisi ini meningkat bila dibandingkan tahun 2018 yang tercatat sebesar 65,24. Hal ini berarti terjadi peningkatan pasokan tenaga kerja (*labour supply*) yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa di Kota Tegal. Data BPS tersebut juga menunjukkan Angka pengangguran terbuka (TPT) tahun 2020 mencapai 8,40 %, sedangkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mencapai 64,57 %, hal itu

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

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

Table:4

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

Status Pekerjaan	2017	2018	2019
(1)	(2)	(3)	(4)
Berusaha sendiri	18,23	19,75	20,55
Berusaha dibantu pekerja tidak dibayar	10,29	9,72	9,23

Berusaha dibantu pekerja tetap	5,90	6,65	3,93
Buruh/Karyawan	48,33	45,92	53,74
Pekerja bebas pertanian	1,01	1,39	0,35
Pekerja bebas non pertanian	7,47	8,01	5,47
Pekerja tiak dibayar	8,78	8,57	6,73
Total	100,00	100,00	100,00

Sumber: Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah, 2017-2019

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

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

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

Tabel:5

Jumlah Perusahaan Besar, sedang, dan Kecil
Kota Tegal tahun 2020

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

Sumber Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal tahun 2020

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

sebagaimana amanat Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

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

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

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

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

Tabel: 6

Banyaknya Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Seminggu yang Lalu Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan

di Kota Tegal, 2015-2019

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

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

Jumlah <i>Total</i>	110 942	...	114 521	113 762	121 636
------------------------	---------	-----	---------	---------	---------

Keterangan/ *Notes*:
 ... Data tidak tersedia/ *Data no available*
 *Pada tahun 2015, banyaknya penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja dengan pendidikan tertinggi sekolah menengah atas dan sekolah menengah kejuruan tidak dapat dipisahkan, yaitu sebanyak 32 414 orang
 Sumber/ Source: Publikasi Kota Tegal Dalam Angka / Publication of Tegal Municipality in Figures

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

Tabel: 7

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

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

Tahun/Year	2015	2016	2017	2018	2019
Sekolah dasar ke bawah <i>Primary school and under</i>	42,91	...	40,18	39,20	35,38
Sekolah menengah pertama <i>Junior high school</i>	15,89	...	15,84	14,63	16,49
Sekolah menengah atas <i>Senior high school</i>	15,39	16,26	15,49
Sekolah menengah kejuruan <i>Vocational high school</i>	16,29	16,91	18,23
Diploma I/II/III/Akademi <i>Diploma I/II/III/academy</i>	5,11	...	3,74	4,31	5,19
Universitas <i>University</i>	6,87	...	8,56	8,70	9,21
Jumlah <i>Total</i>	100,00	...	100,00	100,00	100,00

Keterangan/ Notes:

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

*Pada tahun 2015, persentase penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja dengan pendidikan tertinggi sekolah menengah atas dan sekolah menengah kejuruan tidak dapat dipisahkan, yaitu sebanyak 29.22 persen.

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

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

Tabel: 9

Proyeksi Persediaan Tenaga Kerja Kota Tegal Tahun 2019-2023

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

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

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

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

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

- a. Tingginya tingkat pengangguran;
- b. Masih rendahnya perluasan kesempatan kerja;

- c. Rendahnya produktivitas kerja;
- d. Persebaran tenaga kerja yang tidak merata;
- e. Perlunya mengakomodir inklusif bagi tenaga difabel;

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

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

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

tantangan yang harus diselesaikan dalam pembangunan ketenagakerjaan di Kota Tegal.

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

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

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

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

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

Kota Tegal merupakan salah satu wilayah di Propinsi Jawa Tengah yang memiliki potensi perikanan yang cukup besar. Hal tersebut dipengaruhi oleh letak geografis Kota Tegal yang berada di daerah pantai utara pulau Jawa

(Pantura) pada koordinat 1090 08' - 1090 10' garis Bujur Timur dan 60 50' - 60 53' garis Lintang Selatan. Selain itu letak Kota Tegal sangat strategis karena berada pada persimpangan tiga jalur utama trans-Jawa yang menuju ke Jakarta Semarang/Surabaya (jalur Pantura) dan jalur Purwokerto/Yogyakarta (jalur Selatan). Sebelah utara Kota Tegal berbatasan dengan Laut Jawa, sebelah Timur dan Selatan berbatasan dengan Kabupaten Tegal sedangkan sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Brebes. Luas daerah kota Tegal adalah 39.68 km² dengan panjang pantai Kota Tegal kurang lebih 10.5 km. Wilayah Kota Tegal secara administrasi terbagi menjadi 4 Kecamatan dengan 27 Kelurahan dengan wilayah terluas adalah Kecamatan Tegal Barat sebesar 15.13 km². Muarareja adalah salah satu kawasan terluas di Kota Tegal yang berada di wilayah Kecamatan Tegal Barat dengan luas 8.91 km². Potensi sumberdaya ikan umumnya berasal dari kawasan perairan pantai utara Laut Jawa dan salah satunya berasal desa Muarareja.

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

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

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

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

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

Kerangka landasan yuridis, Ketentuan perundang-undangan ini setidaknya akan menjadi dasar hukum penggunaan wewenang (asas keabsahan), landasan prosedur (mencegah tindakan sewenang-wenang) dan konformitas (alat ukur untuk menilai benar salahnya) tindakan pemerintah.

Peraturan perundang-undangan yang dapat dijadikan sebagai landasan yuridisnya adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);
2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
4. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
7. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017

- Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141);
8. Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
 13. Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
 14. Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);

15. Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);

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

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

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

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

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

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

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

Simpulan

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

Kerangka konseptual Kebijakan Pemerintah Daerah dalam bentuk produk hukum daerah perlu mengatur materi yang berkaitan dengan Perencanaan, Pelatihan Dan Pemagangan, Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kerja, Hubungan Kerja, Hubungan Industrial, Perlindungan Dan Kesejahteraan, Upah Minimum, Dewan Pengupahan, Penghargaan; dan Pengawasan. Kebijakan dalam bentuk Peraturan Daerah nantinya harus segera dijadikan rujukan dan payung hukum bagi Pemerintah Kota Tegal dalam memaksimalkan peningkatan kelayakan kehidupan para tenaga kerja dan mengurangi angka pengangguran.

Daftar Pustaka

- Abdulkadir Muhammad, 2004, Hukum dan Penelitian Hukum cet-1, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Aris Ananta, 2008, Masalah Penyerapan Tenaga kerja/buruh, Prospek dan Permasalahan Ekonomi Indonesia, Jakarta: Sinar Harapan.

- Hardijan Rusli, 2008, Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mar'atun Sholehati, Pengaruh Aglomerasi Dan Angkatan Kerja terhadap Pertumbuhan Ekonomi 14 Kabupaten/Kota Provinsi Lampung Periode 2011-2015 Dalam Perspektif Ekonomi Islam, (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2017)
- Nur Feriyanto, 2014, Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia, Yogyakarta: UU STIM YKPM
- Payaman J. Simanjuntak, 2011, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Jakarta: LPFEUI
- Peter Mahmud Marzuki, 2005, Penelitian Hukum, Jakarta:Kencana.
- Rianto Adi, 2010, Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum, Jakarta:Granit
- Sadono Sukirno, 2000, Makro Ekonomi Modern, Perkembangan Pemikiran dari Klasik Hingga Keynesian Baru, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, 2014, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada
- Sonny Sumarsono, 2009, Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarsono, 2008, Ekonomi Sumber Daya Manusia, Jakarta: Karunia.
- Suroso, 2004, Ekonomi Produksi, Bandung: Lubuk Agung
- Tambunan, 2002, Tenaga kerja/buruh, Yogyakarta: Bpfe