

Kata Pengantar

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala ridho dan rahmat-Nya, sehingga Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah Kota Bandung Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 khususnya Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Rumusan ini dapat dimaknai bahwa negara bertanggung jawab untuk memberikan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak kepada setiap warga sebagai hak konstitusionalnya.

Bekerja merupakan cara manusia mendapatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia karena dengan bekerja akan dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang meskipun selalu harus dihadapkan dengan kenyataan terbatasnya lapangan kerja di negara ini. Kewenangan di bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu kewenangan Pemerintah Kota Bandung sebagai Daerah Otonom. Oleh karena itu dalam rangka pelaksanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Bandung, maka dipandang perlu menetapkan mekanisme penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Bandung melalui Peraturan Daerah.

Hasil akhir dari naskah akademik ini diharapkan dapat menjadi kontribusi yang berharga dan menjadi pertimbangan ilmiah dalam menetapkan Peraturan Daerah Kota Bandung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Bandung.

Bandung, Juni 2017

LPM UNPAS

Daftar Isi

Kata Pengantar	i
Daftar Isi.....	ii
Daftar Tabel	iv
BAB 1 Pendahuluan	1-1
1.1 Latar Belakang.....	1-1
1.2 Identifikasi Masalah.....	1-3
1.3 Tujuan dan Kegunaan Kegiatan Penyusunan Naskah Akademik....	1-3
1.4 Metode Penelitian Penyusunan Naskah Akademik	1-4
1.4.1 Jenis Penelitian.....	1-4
1.4.2 Pendekatan Penelitian	1-5
1.4.3 Sumber Bahan Hukum	1-5
1.4.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	1-6
1.4.5 Teknik Analisis Bahan Hukum	1-6
BAB 2 Kajian Teoritis dan Praktis Empiris.....	2-8
2.1 Kajian Teoritis	2-8
2.2 Kajian Terhadap Asas/Prinsip Yang Terkait dengan Penyusunan Norma	2-12
2.3 Kajian Terhadap Praktik Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Serta Permasalahan Yang Dihadapi Masyarakat	2-16
2.4 Kajian Terhadap Implikasi pada Aspek Kehidupan Masyarakat dan Dampaknya pada Aspek Beban Keuangan Daerah.....	2-19
BAB 3 Evaluasi dan Analisis Peraturan Perundang-Undangan Yang Menjadi Dasar Hukum dan Yang Terkait	3-1
3.1 Kondisi Hukum dan Satus Hukum Yang Ada	3-1
3.2 Keterkaitan dengan Peraturan Perundang-Undangan Yang Lain..	3-19
BAB 4 Landasan Filosofis, Sosiologis dan Yuridis	4-22
4.1 Pandangan Ahli dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011	4-22
4.2 Landasan Folosofis	4-
4.3 Landasan Sosiologis	4-
4.4 Landasan Yuridis	4

BAB 5	Jangkauan, Arah Pengaturan, dan Ruang Lingkup Materi Muatan Peraturan Daerah	5-37
5.1	Ketentuan Umum	5-37
5.2	Materi Yang Akan Diatur	5-39
BAB 6	Penutup	6-56
6.1	Simpulan	6-56
6.2	Saran	Error! Bookmark not defined.
	Daftar Pustaka	6-58
	Lampiran:	
	Rancangan Peraturan Daerah Kota Bandung Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan	

Daftar Tabel

Tabel 2-1 Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Yang Baik, Yang Bersifat Formal (berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 dan Penjelasannya)	2-13
Tabel 2-2 Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Yang Baik, Yang Bersifat Materiil (Berdasarkan Pasal 6 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 dan Penjelasan)	2-14
Tabel 3-1 Keterkaitan dengan Peraturan Perundang-Undangan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4-1 Landasan Keabsahan Peraturan Perundang-Undangan Menurut Para Sarjana Indonesia	4-23
Tabel 4-2 Pandangan Teoritik Tentang Landasan Keabsahan	4-25
Tabel 4-3 Landasan Keabsahan Peraturan Perundang-Undangan Berdasarkan Pandangan Teoritik dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan	4-26

BAB 1 Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Penyelenggaraan negara yang menyangkut hak warga negara adalah mengupayakan agar tiap warga negara mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, seperti yang diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan amanat tersebut diperlukan penyelenggaraan negara atau pemerintahan yang baik (*good governance*).

Wujud *good governance* adalah penyelenggaraan pemerintah negara yang solid dan bertanggungjawab, serta efektif dan efisien dengan menjaga kesinergisan interaksi yang konstruktif di antara domain-domain: negara, sektor swasta dan masyarakat. Oleh karena itu *good governance* meliputi sistem administrasi negara, maka upaya mewujudkan *good governance* juga merupakan upaya melakukan penyempurnaan pada sistem administrasi negara yang berlaku pada suatu negara secara menyeluruh.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Tenaga kerja merupakan pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok dalam suatu perusahaan. Peranan tenaga kerja sangatlah signifikan dalam aktifitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu, tenaga kerja harus diberdayakan, termasuk tenaga kerja perempuan. Tujuannya adalah agar mereka memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu, lebih terampil dan berkualitas sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam pembangunan nasional dan disamping itu juga agar mereka mampu bersaing dalam era global yang melanda dunia.

Selanjutnya dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perkembangan adanya perubahan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 18 Tahun 2002, yang mengatur penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Bandung saat ini perlu ditinjau kembali sehubungan dengan perkembangan pembangunan ketenagakerjaan dan penyesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Oleh karena itu diperlukan pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif antara lain mencakup pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan Industrial serta perlindungan tenaga kerja.

Berdasarkan kenyataan di atas, maka dalam rangka pelaksanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Bandung, maka dipandang perlu menetapkan mekanisme penyelenggaraan ketenagakerjaan yang sejalan dengan kebutuhan masyarakat Kota Bandung dan Perkembangan peraturan perundang-undangan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dilakukan identifikasi masalah, yakni bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Bandung merupakan suatu hal yang mendapat perhatian sehingga perlu dilakukan pengaturan, oleh karena itu diperlukan Rancangan Peraturan Daerah Kota Bandung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pada identifikasi masalah tersebut dapat dirumuskan 3 (tiga) pokok masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Permasalahan hukum apakah yang dihadapi sebagai alasan pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kota Bandung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan?
2. Apakah yang menjadi pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kota Bandung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan?
3. Apakah sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan dalam Rancangan Peraturan Daerah Kota Bandung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Kegiatan Penyusunan Naskah Akademik

Sesuai dengan ruang lingkup identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penyusunan Naskah Akademik ini adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan permasalahan hukum yang dihadapi sebagai alasan pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kota Bandung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
2. Merumuskan pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kota Bandung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
3. Merumuskan sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan dalam Rancangan

Peraturan Daerah Kota Bandung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Adapun kegunaan penyusunan Naskah Akademik adalah sebagai acuan penyusunan dan pembahasan Rancangan Peraturan Daerah Kota Bandung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

1.4 Metode Penelitian Penyusunan Naskah Akademik

1.4.1 Jenis Penelitian

Penyusunan Naskah Akademik ini dilakukan dengan metode yang berbasiskan metode penelitian hukum. Menurut Soemitro (1985:9), di dalam penelitian hukum terdapat dua model jenis penelitian yaitu:

1. Metode penelitian hukum normatif atau penelitian doktrinal, mempergunakan data sekunder berupa; peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan dan pendapat para sarjana hukum terkemuka, Analisis data sekunder dilakukan secara normative kualitatif yaitu yuridis kualitatif.
2. Metode penelitian hukum sosiologis/empiris, mempergunakan semua metode dan teknik-teknik yang lazim dipergunakan di dalam metode-metode penelitian ilmu-ilmu sosial/empiris.

Bertitik tolak dari permasalahan yang diangkat dalam kajian ini, maka metode penelitian dalam kajian ini mempergunakan penelitian yuridis normatif dan yuridis empiris. Dalam penelitian hukum normatif, untuk mengkaji persoalan hukumnya dipergunakan bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer (*primary sources or authorities*) bahan-bahan hukum sekunder (*secondary sources or authorities*) dan bahan hukum tersier (*tertier sources or authorities*). Bahan-bahan hukum primer dapat berupa peraturan perundang-undangan, bahan-bahan hukum sekunder dapat berupa makalah, buku-buku yang ditulis oleh para ahli dan bahan hukum tersier berupa kamus bahasa hukum dan kamus bahasa Indonesia. Dalam beberapa kajian jenis penelitian seperti ini juga disebut dengan penelitian dogmatik.

Sedangkan metode penelitian hukum empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian

nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Dikarenakan dalam penelitian ini meneliti orang dalam hubungan hidup di masyarakat maka metode penelitian hukum empiris dapat dikatakan sebagai penelitian hukum sosiologis. Dapat dikatakan bahwa penelitian hukum yang diambil dari fakta-fakta yang ada di dalam suatu masyarakat, badan hukum atau badan pemerintah.

1.4.2 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian hukum normatif ada beberapa metode pendekatan yakni pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konsep (*conceptual approach*), pendekatan analitis (*analytical approach*), pendekatan perbandingan (*comparative approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan filsafat (*philosophical approach*), pendekatan kasus (*case approach*) dan pendekatan sosiologis (*sociological approach*). Dalam kajian ini digunakan beberapa pendekatan untuk menganalisa permasalahan yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan konsep hukum (*conceptual approach*) dan pendekatan sosiologis (*sociological approach*).

Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan pendelegasian kewenangan, antara lain undang-undang Ketenagakerjaan–dan undang-undang Pemerintah daerah. Pendekatan konsep hukum (*conceptual approach*) dilakukan dengan menelaah pandangan-pandangan mengenai pendelegasian kewenangan. Di samping itu digunakan pendekatan kontekstual terkait dengan penerapan hukum dalam suatu waktu yang tertentu.

1.4.3 Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer adalah segala dokumen

resmi yang memuat ketentuan hukum, dalam hal ini adalah undang-undang Ketenagakerjaan–dan Undang-Undang Pemerintah Daerah serta Peraturan Perundang-Undangan yang lain yang terkait dengan pendelegasian kewenangan mengatur pada Peraturan Perundang-Undangan.

Bahan hukum sekunder adalah dokumen atau bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti hasil penelitian atau karya tulis para ahli hukum yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, termasuk di dalamnya kamus dan ensiklopedia. Selain itu akan digunakan data penunjang, yakni berupa informasi dari lembaga atau pejabat di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

1.4.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Bahan hukum dikumpulkan melakukan studi dokumentasi, yakni dengan melakukan pencatatan terhadap hal-hal yang relevan dengan masalah yang diteliti yang ditemukan dalam bahan hukum primer, bahan hukum sekunder maupun bahan hukum tersier.

1.4.5 Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisa terhadap bahan-bahan hukum yang dipergunakan dalam kajian ini adalah teknik deskripsi, interpretasi, sistematisasi, argumentasi dan evaluasi. Philipus M. Hadjon (1994:33), mengatakan bahwa tehnik deskripsi adalah mencakup isi maupun struktur hukum positif. Pada tahap deskripsi ini dilakukan pemaparan serta penentuan makna dari aturan-aturan hukum yang dikaji dengan demikian pada tahapan ini hanya menggambarkan apa adanya tentang suatu keadaan.

Lebih lanjut berkaitan dengan teknik Interpretasi, Alf Ross (1969:111) mengatakan bahwa:

“The relation between a given formulation and specific complex of facts. The technique of argumentation demanded by this method is directed toward discovering the meaning of the statute and arguing that the given facts are either covered by it or not”.
(Hubungan antara rumusan konsep yang diberikan dan kumpulan

fakta khusus. teknik argumentasi ini dibutuhkan oleh cara ini yang diarahkan kepada penemuan makna dari undang-undang dan fakta-fakta yang saling melengkapi satu sama lain).

Dari sisi sumber dan kekuatan mengikatnya menurut I Dewa Gede Atmadja (1996:14), secara yuridis interpretasi ini dapat dibedakan menjadi 3 yaitu sebagai berikut:

1. Penafsiran otentik; yakni penafsiran yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan itu sendiri. Penafsiran ini adalah merupakan penjelasan-penjelasan yang dilampirkan pada undang-undang yang bersangkutan (biasanya sebagai lampiran). Penafsiran otentik ini mengikat umum;
2. Penafsiran Yurisprudensi; merupakan penafsiran yang ditetapkan oleh hakim yang hanya mengikat para pihak yang bersangkutan;
3. Penafsiran Doktrinal ahli hukum; merupakan penafsiran yang diketemukan dalam buku-buku dan buah tangan para ahli sarjana hukum. Penafsiran ini tidak mempunyai kekuatan mengikat, namun karena wibawa ilmiahnya maka penafsiran yang dikemukakan, secara materiil mempunyai pengaruh terhadap pelaksanaan undang-undang.

Bertitik tolak dari pandangan Hadjon dan Atmadja di atas, untuk membahas persoalan hukum yang akan dikaji, akan dipergunakan penafsiran otentik, penafsiran gramatikal dan penafsiran sejarah hukum. Penafsiran otentik dalam kajian ini dimaksudkan adalah penafsiran yang didasarkan pada penafsiran yang diberikan oleh pembentuk undang-undang, melalui penjelasan-penelasannya dan peraturan perundang-undangan yang lain. Sedangkan penafsiran Gramatikal dilakukan dalam kaitannya untuk menemukan makna atau arti aturan hukum, khususnya aturan hukum yang berkaitan dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

BAB 2 Kajian Teoritis dan Praktis Empiris

2.1 Kajian Teoritis

Tenaga kerja (*man power*) merupakan seluruh penduduk yang dianggap memiliki potensi untuk bekerja secara produktif (Adioetomo, 2010). Hal ini berarti penduduk yang mampu menghasilkan barang dan jasa dapat disebut sebagai tenaga kerja. Terdapat tiga pendekatan pemberdayaan yang didasarkan pada pengukuran kegiatan ekonomi yang dijadikan tolok ukur untuk analisis ketenagakerjaan yaitu *Gainful Worker Approach*, *Labor Force Approach*, dan *Labor Utilization Approach*.

Masing-masing konsep atau teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konsep *Gainful Worker Approach*

Konsep ini menjelaskan tentang aktivitas ekonomi orang yang pernah bekerja atau biasa dilakukan seseorang (*usual activity*). Kata biasa dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa usaha tidak menganggap penting kegiatan-kegiatan lain yang tidak termasuk biasa dilakukan. Contohnya orang yang biasanya sekolah namun pada kondisi sekarang sedang mencari kerja maka hal ini diklasifikasikan sebagai orang yang sekolah. Teori ini tidak dapat menggambarkan secara statistik mengenai kondisi mereka yang bekerja dan sedang mencari pekerjaan sehingga angka pengangguran terbuka relatif kecil.

2. Konsep Angkatan Kerja (*Labor Force Approach*)

Pendekatan ini memberikan batas yang jelas tentang kegiatan yang dilakukan dalam seminggu ini, sehingga secara tegas dapat diketahui kegiatan apa yang benar-benar dilakukan sebagai kegiatan utamanya. Pendekatan ini lebih dikenal sebagai pendekatan aktivitas kini dengan jangka waktu tertentu (Mantra,

2009). Menurut Adioetomo (2010), terdapat dua perbaikan yang diusulkan dalam konsep ini yaitu:

- a. *Activity Concept*, bahwa yang termasuk dalam angkatan kerja (*labor force*) haruslah orang yang secara aktif bekerja atau sedang aktif mencari pekerjaan.
- b. Aktivitas tersebut dilakukan dalam suatu batasan waktu tertentu sebelum wawancara. Dengan kata lain, konsep angkatan kerja-umumnya disertai dengan referensi waktu. Berdasarkan konsep tersebut, angkatan kerja (*labor force*) dibagi menjadi dua, yaitu:
 - 1). Bekerja.
 - 2). Mencari pekerjaan (manggur), yang dapat dibedakan antara:
 - a). Mencari pekerjaan, tetapi sudah pernah bekerja sebelumnya dan
 - b). Mencari pekerjaan untuk pertama kalinya (belum pernah bekerja sebelumnya).

Angkatan kerja dapat dikatakan sebagai bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif, yaitu memproduksi barang dan jasa dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu, dalam konsep angkatan kerja ini harus ada referensi waktu yang pasti, misalnya satu minggu sebelum pencacahan.

3. Konsep Pemanfaatan Tenaga Kerja (*Labor Utilization Approach*)
Pendekatan ini awalnya dikembangkan oleh Philip M Hauser untuk memperbaiki konsep *Labor Force*. Pendekatan *Labor Utilization* dimaksudkan untuk lebih menyempurnakan konsep angkatan kerja, terutama supaya lebih sesuai dengan keadaan negara berkembang. Pendekatan dalam konsep ini lebih ditujukan untuk melihat potensi tenaga kerja, apakah telah dimanfaatkan secara

penuh. Dengan konsep ini, angkatan kerja dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Pemanfaatan penuh (*fully utilized*).
- b. Pemanfaatan kurang (*under-utilized*), karena jumlah jam kerja yang rendah, pendapatan upah atau gaji yang rendah dan tidak sesuai dengan kemampuan atau keahliannya. Biasa disebut setengah penganggur. Untuk point a dan b didasarkan pada jumlah jam kerja seminggu.
- c. Pengangguran terbuka (*open unemployment*).

Berdasarkan teori-teori di atas maka dapat diketahui tahapan perkembangan teoriterkait ketenagakerjaan yaitu diawali dengan *Gainful Worker Approach* kemudian berkembang menjadi *Labor Force Approach* hingga dilakukan perbaikan lagi dengan *Labor Utilization Approach*. Masing-masing teori memiliki ciri tersendiri yang pada perkembangannya konsep ketenagakerjaan semakin baik walaupun seiring berkembangnya jaman akan terjadi penyempurnaan terhadap teori-teori sebelumnya.

Konsep *Gainful Worker Approach* pada prinsipnya hanya memperhatikan kegiatan ekonomi yang biasa dilakukan tanpa memperhatikan kegiatan lain yang sebenarnya sedang dilakukan baru-baru ini. Konsep ini menekankan pada kondisi kebiasaan yang dialami oleh penduduk, misalnya seorang penduduk biasa bekerja sebagai pekerja pabrik tetapi sudah beberapa minggu yang lalu sedangkan saat ini dia tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan yang baru. Kejadian ini menurut konsep *Gainful Worker Approach* orang ini masih dikategorikan sebagai orang yang bekerja. Angka yang dihasilkan oleh pendekatan ini adalah lebih banyak orang yang bekerja dibandingkan orang yang tidak bekerja, karena bisa saja orang yang sedang mencari pekerjaan dimasukkan kategori bekerja. Untuk mengetahui orang yang mencari pekerjaan sangat susah karena biasanya orang yang diwawancarai cenderung menjawab sudah bekerja atau tidak bekerja.

Selain itu, batasan orang bekerja dalam konsep ini tidak jelas dan tegas, konsep ini tidak menjelaskan orang yang bekerja itu harus seberapa banyak waktunya dan pada periode seberapa. Oleh karena itu, konsep ini sudah jarang sekali dipakai untuk analisis ketenagakerjaan.

Konsep *Labor Force Approach* merupakan pengembangan dari konsep *Gainful Worker Approach* yang tidak memperhatikan waktu bekerja atau referensi waktu. Konsep ini sudah menjelaskan tentang batasan waktu dan kegiatan yang dilakukan seseorang sehingga seseorang dapat dikategorikan bekerja atau sedang mencari kerja. Berdasarkan pendekatan ini, seseorang dapat dikategorikan bekerja jika memenuhi syarat minimal waktu bekerja, namun referensi waktu untuk bisa dikatakan bekerjasangat variatif sehingga angkanya sulit diperbandingkan (Mantra, 2009). Orang yang bekerja sekedarnya saja sudah dapat dikatakan bekerja sedangkan orang yang belum diberdayakan akan sama dengan orang yang tidak bekerja sama sekali dan aktif mencari pekerjaan. Secara demografis, besarnya angkatan kerja dapat dilihat melalui angka partisipasi angkatan kerja (*labor force participation rate*), yaitu berapa persendari jumlah tenaga kerja yang menjadi angkatan kerja. Dalam konsep angkatan kerja, yang dimaksud dengan bekerja adalah mereka yang mempunyai pekerjaan yang menghasilkan pendapatan, baik berupa uang ataupun barang dalam kurun waktu tertentu.

Munculnya teori *Labor Utilization Approach* adalah dari adanya kelemahan teori *Labor Force Approach* dalam hal waktu bekerja juga yang kemudian dilakukan perbaikan-perbaikan untuk penetapan standar waktu bekerja terkait pembagian kelompok angkatan kerja. Pembagian kelompok angkatan kerja didasarkan pada jumlah jam kerja yang dilakukan. Orang yang jam kerjanya tinggi disebut sebagai bekerja penuh karena dimanfaatkan penuh sedangkan orang yang kurang dimanfaatkan (*under-utilized*) dikarenakan oleh jumlah jam kerja dalam seminggu rendah. Namun ada pula yang membedakan setengah penganggur karena

upah rendah dan setengah penganggur karena pendidikan yang dimiliki tidak sesuai dengan jenis pekerjaan. Secara umum konsep yang terakhir ini sudah mengakomodasi dan menyatakan secara tegas dan jelas akan konsep bekerja sehingga konsep ini merupakan konsep yang dipakai untuk penetapan standar orang bekerja. Pemanfaatan teori ketenagakerjaan sangat kompleks dan tidak hanya terkait studi demografi saja melainkan disiplin ilmu lain juga menggunakan teori-teori ini seperti ekonomi. Teori-teori ini akan berpengaruh terhadap indikator pengukuran terkait ketenagakerjaan seperti kesempatan kerja, partisipasi kerja, angka pengangguran, keterkaitan mobilitas dengan tenaga kerja (pengiriman tenaga kerja ke luar negeri), hukum ketenagakerjaan, hingga aspek kebijakan perencanaan ketenagakerjaan dalam penyediaan lapangan kerja. Oleh karena itu, adanya bahasan mengenai teori-teori tersebut diharapkan akan menambah khasanah dan wawasan baru dalam memandang kondisi ketenagakerjaan dan aplikasinya dalam kehidupan nyata.

2.2 Kajian Terhadap Asas/Prinsip Yang Terkait dengan Penyusunan Norma

Asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, sebagaimana yang dikehendaki oleh tujuan hukum, yakni adanya keadilan dan kepastian hukum, adalah telah dicitrakan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011. Dalam undang-undang sebagaimana dimaksud, asas yang bersifat formal diatur dalam Pasal 5 dan asas yang bersifat materiil diatur dalam Pasal 6. Pengertian masing-masing asas ini dikemukakan dalam penjelasan pasal dimaksud. Dalam pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, asas yang bersifat formal pengertiannya dapat dikemukakan dalam tabel berikut:

Tabel 2-1 Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Yang Baik, Yang Bersifat Formal (berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 dan Penjelasannya)

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011	Penjelasan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011
Dalam membentuk Peraturan Perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik, yang meliputi:	-
a	kejelasan tujuan
	bahwa setiap Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (PPu) harus mempunyai tujuan yang jelas yang hendak dicapai.
b	kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat
	bahwa setiap jenis PPU harus dibuat oleh lembaga negara atau pejabat Pembentuk PPU yang berwenang. PPU tersebut dapat dibatalkan atau batal demi hukum apabila dibuat oleh lembaga negara atau pejabat yang tidak berwenang.
c	kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan
	bahwa dalam Pembentukan PPU harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki PPU.
d	Dapat dilaksanakan
	bahwa setiap Pembentukan PPU harus memperhitungkan efektivitas PPU tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofis, sosiologis, maupun yuridis.
e	kedayagunaan dan kehasilgunaan
	bahwa setiap PPU dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.
f	kejelasan rumusan
	bahwa setiap PPU harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan PPU, sistematika, pilihan kata atau istilah, serta bahasa hukum yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.
g	Keterbukaan
	bahwa dalam Pembentukan PPU mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau

	penetapan, dan pengundangan bersifat transparan dan terbuka. Dengan demikian, seluruh lapisan masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk memberikan masukan dalam Pembentukan PPU.
--	---

Sumber: Diolah dari Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 dan Penjelasan

Adapun asas pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang baik, yang bersifat materiil berikut pengertiannya, sebagaimana tampak dalam tabel berikut:

Tabel 2-2 Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Yang Baik, Yang Bersifat Materiil (Berdasarkan Pasal 6 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 dan Penjelasan)

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011		Penjelasan PASAL 6 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011
Ayat (1) Materi muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan asas:		-
a	Pengayoman	bahwa setiap Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan (PPu) harus berfungsi memberikan perlindungan untuk menciptakan ketentraman masyarakat.
b	Kemanusiaan	bahwa setiap Materi Muatan PPU harus mencerminkan perlindungan dan penghormatan hak asasi manusia serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional.
c	Kebangsaan	bahwa setiap Materi Muatan PPU harus mencerminkan sifat dan watak bangsa Indonesia yang majemuk dengan tetap menjaga prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia.
d	Keluargaan	bahwa setiap Materi Muatan PPU harus mencerminkan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam setiap pengambilan keputusan.
e	Kenusantaraan	bahwa setiap Materi Muatan PPU senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh wilayah Indonesia dan Materi Muatan PPU yang dibuat di

		daerah merupakan bagian dari sistem hukum nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
f	Bhinneka Tunggal Ika	bahwa Materi Muatan PPU harus memperhatikan keragaman penduduk, agama, suku dan golongan, kondisi khusus daerah serta budaya dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.
g	Keadilan	bahwa setiap Materi Muatan PPU harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara.
h	Kesamaan Kedudukan dalam Hukum dan Pemerintahan	bahwa setiap Materi Muatan PPU tidak boleh memuat hal yang bersifat membedakan berdasarkan latar belakang, antara lain, agama, suku, ras, golongan, gender, atau status sosial.
i	Ketertiban dan Kepastian Hukum	bahwa setiap Materi Muatan PPU harus dapat mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum.
j	Keseimbangan, Keserasian, dan Keselarasan	bahwa setiap Materi Muatan PPU harus mencerminkan keseimbangan, keserasian, dan keselarasan, antara kepentingan individu, masyarakat dan kepentingan bangsa dan negara.
Ayat (2) PPU tertentu dapat berisi asas lain sesuai dengan bidang hukum Peraturan Perundang-Undangan yang bersangkutan.		antara lain: a. dalam Hukum Pidana, misalnya, asas legalitas, asas tiada hukuman tanpa kesalahan, asas pembinaan narapidana, dan asas praduga tak bersalah; b. dalam Hukum Perdata, misalnya, dalam hukum perjanjian, antara lain, asas kesepakatan, kebebasan berkontrak, dan itikad baik.

Sumber: Diolah dari Pasal 6 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 dan Penjelasan

Asas-asas tersebut kemudian membimbing para legislator dalam perumusan norma hukum ke dalam aturan hukum, yang berlangsung dengan cara menjadikan dirinya sebagai titik tolak bagi perumusan

norma hukum dalam aturan hukum. Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Penyusunan Rancangan Peraturan Daerah Kota Bandung didasarkan pada asas-asas tersebut di atas, baik asas pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang baik yang formal dan materiil, maupun asas yang termuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dalam Undang-Undang Pemerintah Daerah.

2.3 Kajian Terhadap Praktik Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Serta Permasalahan Yang Dihadapi Masyarakat

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 khususnya Pasal 27 ayat (2) menyatakan, bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Rumusan ini dapat dimaknai bahwa negara bertanggung jawab untuk memberikan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak kepada setiap warga sebagai hak konstitusionalnya. Bekerja merupakan cara manusia mendapatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia karena dengan bekerja akan dapat meningkatkan kesejahteraan

seseorang meskipun selalu harus dihadapkan dengan kenyataan terbatasnya lapangan kerja di negara ini.

Kewenangan di bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu kewenangan Pemerintah Kota Bandung sebagai Daerah Otonom. Masalah akan timbul, apabila terdapat kesenjangan antara jumlah tenaga kerja yang besar dengan minimnya ketersediaan lapangan kerja yang ada. Dengan kata lain lapangan kerja yang ada tidak mampu menampung (mempekerjakan) tenaga kerja yang ada, lebih-lebih tenaga kerja yang tidak terampil atau berpendidikan. Masalah ini akan menyebabkan semakin meningkatnya tingkat pengangguran sehingga jumlah penduduk miskin juga semakin besar dan memiliki efek-efek negatif yang lain pula.

Semua yang kita paparkan di atas tadi merupakan cerminan dari sebagian permasalahan ketenagakerjaan di Kota Bandung. Berikut beberapa masalah ketenagakerjaan di Kota Bandung:

1. Besarnya angkatan kerja yang ada di Indonesia tidak mampu diserap semuanya oleh kesempatan kerja yang ada, karena tidak berimbangnya jumlah angkatan kerja yang ada dengan ketersediaan kesempatan kerja. Hal ini merupakan pokok yang menyebabkan terhambatnya penyelenggaraan pembangunan ekonomi.
2. Kualitas tenaga kerja yang rendah ini disebabkan karena tingkat pendidikan penduduk yang rendah pula atau belum memadai dengan jenis pekerjaan yang tersedia. Tidak saja disebabkan banyaknya usia putus sekolah, namun juga disebabkan oleh rendahnya mutu pendidikan sehingga tenaga kerja tidak mampu menyerap atau menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Rendahnya kualitas tenaga kerja akan berpengaruh pada tingkat produktivitas yang ujung-ujungnya menyebabkan proses produksi yang tidak efisien. Hal ini bisa kita lihat dari beberapa produk Indonesia yang tidak mampu bersaing dengan produk luar terutama barang-barang yang dihasilkan negara-

negara maju. Bukan karena sedikitnya modal yang disediakan dalam proses produksi, justru sebaliknya biaya produksi tinggi tapi hasil produksi rendah.

3. Persebaran Tenaga Kerja Tidak Merata

Luasnya wilayah dan banyaknya kepulauan di Indonesia serta terkonsentrasinya penduduk di Pulau Jawa juga merupakan penyebab timbulnya permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia. Kondisi geografis Indonesia ini mengakibatkan persebaran penduduk tidak merata. Daerah-daerah luas di Indonesia kekurangan penduduk sementara di Pulau Jawa kelebihan penduduk (padat). Banyaknya penduduk di Pulau Jawa ini dapat meningkatkan investasi di pulau tersebut. Berbagai usaha didirikan namun tetap tidak mampu untuk menekan jumlah pengangguran, malah sebaliknya semakin tinggi. Karena pulau Jawa terutama kota-kota besar sudah menjadi daya tarik bagi pencari kerja dari luar Pulau Jawa. Padahal daerah di luar Pulau Jawa memiliki potensi alam yang melimpah dan belum diolah secara optimal.

4. Kesempatan Kerja Masih Terbatas

Berbagai sektor pekerjaan yang tersedia baik di bidang agraris, ekstraktif, industri, perdagangan dan jasa tidak mampu menampung besarnya jumlah angkatan kerja yang ada. Ketersediaan kesempatan kerja di bidang-bidang tersebut sangat terbatas bila dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja yang besar. Mereka sulit untuk mendapatkan pekerjaan sehingga tingkat kesejahteraan hidup rendah, karena mereka tidak memperoleh penghasilan.

5. Meningkatnya Pengangguran

Muara dari permasalahan ketenagakerjaan ini adalah semakin tingginya tingkat pengangguran. Apalagi tingginya tingkat pengangguran ini semakin diperparah dengan adanya PHK (pemutusan hubungan kerja) besar-besaran. PHK besar-besaran

biasanya dilakukan untuk efisiensi perusahaan. Pengangguran ini akan berakibat luas dalam perspektif pembangunan ekonomi negara. Banyaknya jumlah pengangguran merupakan faktor penghambat pembangunan ekonomi negara dan pemicu terganggunya kestabilan sosial dan politik.

Permasalahan ketenagakerjaan di Kota Bandung disebabkan oleh banyak faktor. Faktor utama yang menjadi penyebabnya adalah adanya kesenjangan yang begitu besar antara ketersediaan kesempatan atau lapangan pekerjaan dengan jumlah angkatan kerja yang ada. Minimnya lapangan/kesempatan kerja ini mengakibatkan semakin tingginya jumlah pengangguran dan angka kemiskinan di Kota Bandung. Pengangguran berdampak sangat negatif terhadap proses pembangunan perekonomian di Kota Bandung.

2.4 Kajian Terhadap Implikasi pada Aspek Kehidupan Masyarakat dan Dampaknya pada Aspek Beban Keuangan Daerah

Pembentukan Peraturan Daerah Kota Bandung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan sarana untuk mencapai sasaran-sasaran sebagai berikut:

1. Terwujudnya perencanaan Tenaga Kerja;
2. Terwujudnya sistem latihan kerja nasional di Daerah;
3. Terwujudnya kebijakan produktivitas;
4. Terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja;
5. Terwujudnya perlindungan Tenaga Kerja; dan
6. Terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pembentukan Peraturan Daerah Kota Bandung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan membawa implikasi pada aspek keuangan daerah, sehingga sangat diperlukan adanya pengaturan sebagai dasar Penyelenggaraan Ketenagakerjaan oleh Pemerintah Kota Bandung.

BAB 3 Evaluasi dan Analisis Peraturan Perundang-undangan Yang Menjadi Dasar Hukum dan Yang Terkait

Bab ini akan memuat hasil kajian terhadap Peraturan Perundang-undangan terkait yang memuat kondisi hukum yang ada, keterkaitan Undang-Undang dan Peraturan Daerah yang baru dengan Peraturan Perundang-undangan yang lainnya, harmonisasi secara vertikal dan horizontal, serta status dari Peraturan Perundang-undangan yang ada, termasuk Peraturan Perundang-undangan yang dicabut dan dinyatakan tidak berlaku serta Peraturan Perundang-undangan yang masih tetap berlaku karena tidak bertentangan dengan Undang-Undang atau Peraturan Daerah yang baru.

Dalam proses Pembentukan Peraturan Daerah, terdapat beberapa asas yang menjadi landasan yuridis yang perlu diperhatikan, yakni;

1. *lex superior derogat lex inferiori*; yang berarti hukum yang dibuat oleh kekuasaan yang lebih tinggi kedudukannya mengesampingkan hukum yang lebih rendah
2. Asas *lex specialis derogat lex generalis*; yang berarti bahwa hukum yang khusus mengesampingkan hukum yang umum,
3. Asas *lex posteriori derogat lex priori*; yang artinya hukum yang baru mengesampingkan hukum yang lama.
4. Asas *delegata potestas non potest delegasi*; yang berarti penerima delegasi tidak berwenang mendelegasikan lagi tanpa persetujuan pemberi delegasi.

Terkait dengan pembentukan Peraturan Daerah Kota Bandung tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan, didasarkan pada mandat konstitusi sebagai hukum dasar, baik sebagai hukum dasar dalam kaitan

dengan kewenangan pembentukan Peraturan Daerah maupun sebagai hukum dasar dalam kaitan dengan materi muatan Peraturan Daerah.

Dalam pembentukan peraturan daerah yang paling penting adalah apakah peraturan daerah itu diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau tidak, walaupun memang kadang-kadang keberadaan peraturan daerah itu diperlukan untuk jalannya kegiatan operasional di daerah, karena memang keperluan di daerah.

3.1 Kondisi Hukum dan Satus Hukum Yang Ada

Peraturan Perundang-Undangan yang menjadi dasar hukum pembentukan Peraturan Daerah Kota Bandung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar 1945 menentukan pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan. Ketentuan ini merupakan landasan hukum konstitusional bagi pembentukan Peraturan Daerah. Pemerintahan daerah provinsi, pemerintah daerah kabupaten/kota adalah mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan (Pasal 18 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945). Pemerintahan daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan Pemerintah Pusat (Pasal 18 ayat (5) Undang-Undang Dasar 1945). Ketentuan tersebut menjadi politik hukum pembentukan Peraturan Daerah Kota Bandung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Sebagai dasar hukum formal pembentukan Peraturan Daerah ini adalah Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar 1945, sebagaimana juga ditentukan pada Pedoman 39 Teknik Penyusunan Peraturan Perundang-undangan

(TP3U) Lampiran Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, yang menyatakan bahwa dasar hukum pembentukan Peraturan Daerah adalah Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
5. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);
6. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3670);
7. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

Comment [H1]: tolong dicari status hukum peraturaini apakah masih berlaku atau sudah tidak berlaku. Dan jika berlaku dan diuraikan

8. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for Elimination of the Worst Forms of Child Labour (Konvensi ILO No 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak)(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
9. **Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
10. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);
11. **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

UU No. 13 Tahun 2003 diundangkan atas pertimbangan bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selain itu, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dituntut untuk dapat memberikan pelayanan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat yaitu pelayanan yang cepat, mudah, murah dan akuntabel. Untuk itu setiap unit pelayanan diharapkan mampu

berinovasi menciptakan berbagai terobosan yang memudahkan masyarakat mendapatkan layanan tanpa melanggar norma hukum yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 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.

Penjabaran asas tersebut tidak dapat dilepaskan dari upaya mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang baik dan bersih serta dalam menjaga agar dinamika gerak maju masyarakat, bangsa, dan negara ke depan agar senantiasa berada pada pilar perjuangan mencapai cita-cita dan bahan pembelajaran masyarakat.

12. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan juga memberikan dampak bagi keuangan negara karena pembiayaan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan memanfaatkan APBD yang notabenehnya adalah uang rakyat. Pasal 2 huruf b UU No. 17 Tahun 2003 menyebutkan yang dimaksud dengan keuangan negara salah satunya meliputi: "...kewajiban negara untuk menyelenggarakan tugas layanan umum pemerintahan negara dan membayar tagihan pihak ketiga...".

Menggunakan APBD sebagai sumber dana Penyelenggaraan Ketenagakerjaan tentunya akan mengurangi kas APBD yang akan berdampak pada kualitas pelayanan publik di sektor lain, mengingat Penyelenggaraan Ketenagakerjaan membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Meskipun Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan kewajiban dan tanggung jawab Pemerintah Kota Bandung, namun diperlukan kerjasama, sinergi, dan partisipasi dari berbagai pihak sebagai wujud pembangunan yang partisipatif dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Bandung.

13. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Didalam pasal 103 UU. No.13/2003, tentang Ketenagakerjaan ditegaskan, bahwa : Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana a. SP/SB; b. organisasi pengusaha; c. lembaga kerja sama bipartit; d. lembaga kerja sama tripartit; e. peraturan perusahaan; f. perjanjian kerja bersama; g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

UU. No.2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) membedakan jenis perselisihan HI menjadi empat kategori, yakni perselisihan Hak, Kepentingan, dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta Perselisihan antar SP hanya dalam satu perusahaan. **Pertama**, perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. **Kedua**, Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan

perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. **Ketiga**, Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. **Keempat**, Perselisihan antar SP adalah perselisihan antara SP dengan SP lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

14. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

15. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 UU No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, pelayanan publik didefinisikan sebagai kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan / atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan tanggung jawab pemerintah untuk Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Bandung agar masyarakat, khususnya masyarakat Kota Bandung, mencapai derajat kesehatan yang optimal. Dengan demikian, Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian dari pelayanan publik yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Bandung dalam rangka memenuhi kebutuhan pelayanan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, Penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus tetap mengacu pada ketentuan UU No. 25 Tahun 2009 karena pada prinsipnya, Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan bagian dari kegiatan pelayanan dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat.

16. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan

17. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Jaminan Sosial

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

Kewenangan Penyelenggaraan ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah maupun penjelasannya, dapat diuraikan bahwa berdasarkan undang-undang tersebut Urusan Pemerintahan dibagi atas Urusan pemerintahan absolut, Urusan Pemerintahan Konkuren, dan Urusan pemerintahan umum

1. urusan pemerintahan absolut, yaitu urusan pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat.
2. urusan pemerintahan konkuren, adalah urusan pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota. Dan urusan pemerintahan konkuren yang diserahkan ke Daerah menjadi dasar pelaksanaan Otonomi Daerah
3. Urusan pemerintahan Umum

Pasal 11 ayat (1) Undang-Undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menetapkan urusan pemerintahan konkuren sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) menjelaskan bahwa yang menjadi kewenangan Daerah terdiri atas Urusan Pemerintahan Wajib dan Urusan Pemerintahan Pilihan.

Adapun berdasarkan ayat (2), urusan Pemerintahan Wajib tersebut terdiri atas Urusan pemerintahan yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar dan Urusan Pemerintahan yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar. Dan menurut ayat (3) Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar dimaksud adalah Urusan Pemerintahan Wajib yang sebagian substansinya merupakan Pelayanan Dasar.

Berdasarkan Pasal 12 undang-undang tersebut dirinci Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar dan Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar.

(1) Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar meliputi:

- a. pendidikan;
- b. kesehatan;
- c. pekerjaan umum dan penataan ruang;
- d. perumahan rakyat dan kawasan permukiman;
- e. ketenteraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat ; dan
- f. sosial.

(2) Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan

Dasar meliputi:

a. tenaga kerja;

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

Urusan ketenagakerjaan tidak secara tegas disebutkan dalam undang-undang ini,

(3) Urusan Pemerintahan Pilihan meliputi:

- a. kelautan dan perikanan;
- b. pariwisata;
- c. pertanian;
- d. kehutanan;
- e. energi dan sumber daya mineral;
- f. perdagangan;
- g. perindustrian; dan
- h. transmigrasi.

Berikut ini dapat digambarkan pembagian urusan pemerintahan

**BAGAN
PEMBAGIAN URUSAN PEMERINTAHAN
BERDASARKAN UU NO 23 TAHUN 2014 TENTANG
PEMERINTAHAN DAERAH**



Selanjutnya berdasarkan Pasal 13 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah ditegaskan sebagai berikut :

- (1) Pembagian urusan pemerintahan konkuren antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi serta Daerah kabupaten /kota didasarkan pada prinsip akuntabilitas, efisiensi, dan eksternalitas, serta kepentingan strategis nasional.
- (2) kriteria Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat adalah:
 - a. Urusan Pemerintahan yang **lokasinya lintas Daerah provinsi/lintas negara;**
 - b. Urusan Pemerintahan yang penggunanya lintas Daerah provinsi/lintas negara;
 - c. Urusan Pemerintahan yang manfaat atau dampak negatifnya lintas Daerah provinsi atau lintas negara;
 - d. Urusan Pemerintahan yang penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Pemerintah Pusat; dan/atau
 - e. Urusan Pemerintahan yang peranannya strategis bagi kepentingan nasional.
- (3) **Kriteria Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah provinsi adalah:**
 - a. Urusan Pemerintahan yang lokasinya lintas Daerah kabupaten/kota;
 - b. Urusan Pemerintahan yang penggunanya lintas Daerah kabupaten/kota;
 - c. Urusan Pemerintahan yang manfaat atau dampak negatifnya lintas Daerah kabupaten/kota; dan/atau
 - d. Urusan Pemerintahan yang penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Daerah Provinsi.
- (4) **Kriteria Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah kabupaten/kota adalah:**
 - a. Urusan Pemerintahan **yang** lokasinya dalam Daerah kabupaten/kota;
 - b. Urusan Pemerintahan yang penggunanya dalam Daerah kabupaten/kota;

- c. Urusan Pemerintahan yang manfaat atau dampak negatifnya hanya dalam Daerah kabupaten/kota; dan/atau
- d. Urusan Pemerintahan yang penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Daerah kabupaten/kota.

Di bawah ini dapat digambarkan tabel perbandingan kewenangan Pemerintahan berdasarkan UU No 23 Tahun 2014.

Tabel 4.5
Perbandingan Kewenangan Pemerintahan Berdasarkan
UU No 23 Tahun 2014

NO	KRITERIA URUSAN	KEWENANGAN PEMERINTAHAN		
		PUSAT	PROVINSI	KABUPATEN/KOTA
1.	Lokasi	lokasinya lintas Daerah provinsi/ lintas negara	lokasinya lintas Daerah kabupaten/kota;	lokasinya dalam Daerah kabupaten/kota;
2.	Pengguna	penggunaan sbr dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Daerah Provinsi	penggunanya lintas Daerah kabupaten/kota	penggunanya dalam Daerah kabupaten/ kota;
3.	Manfaat dan dampak negatif	manfaat atau dampak negatifnya lintas Daerah provinsi atau lintas negara	manfaat atau dampak negatifnya lintas Daerah kabupaten/kota;	manfaat atau dampak negatifnya hanya dalam Daerah kabupaten/kota;
4.	Efisiensi sumber dayanya	penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Pemerintah Pusat	penggunaan sumber dayanya lebih efisien jika dilakukan oleh Daerah Provinsi.	penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Daerah kabupaten/kota.
5.	peranannya	peranannya strategis bagi kepentingan nasional.	-	-

Sumber : Hasil analisis 2017

	PEMERINTAH PUSAT	DAERAH PROVINSI	DAE KAB/KOTA
Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengembangan sistem dan metode pelatihan. b. Penetapan standar kompetensi. c. Pengembangan program Pelatihan ketenagakerjaan, 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan klaster kompetensi. b. Pelaksanaan akreditasi lembaga pelatihan kerja. c. Konsultasi produktivitas 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi. b. Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta. c. Perizinan dan

	<p>ketransmigrasian, produktivitas, dan kewirausahaan.</p> <p>d. Pelaksanaan pelatihan untuk kejuruan yang bersifat strategis.</p> <p>e. Penetapan kualifikasi instruktur, penggerak swadaya masyarakat (PSM) dan tenaga pelatihan.</p> <p>f. Pengembangan dan peningkatan kompetensi instruktur dan PSM.</p> <p>g. Penetapan standar akreditasi lembaga pelatihan kerja.</p> <p>h. Penerbitan izin pemagangan luar negeri.</p> <p>i. Pemberian lisensi lembaga sertifikasi profesi.</p> <p>j. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi profesi.</p> <p>k. Pengembangan sistem, metode, alat dan teknik peningkatan produktivitas.</p> <p>l. Penyadaran produktivitas.</p> <p>m. Konsultasi produktivitas pada perusahaan besar.</p> <p>n. Pengukuran produktivitas tingkat nasional.</p>	<p>pada perusahaan menengah.</p> <p>d. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah provinsi</p>	<p>pendaftaran lembaga pelatihan kerja.</p> <p>d. Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil.</p> <p>e. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah kabupaten/kota.</p>
<p>Penempatan Tenaga Kerja</p>	<p>a. Pelayanan antar kerja nasional.</p> <p>b. Pengantar kerja.</p> <p>c. Penerbitan izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS) lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi.</p> <p>d. Penerbitan izin pelaksana penempatan tenaga kerja indonesia swasta (PPTKIS).</p> <p>e. Pengembangan bursa kerja dan informasi pasar kerja nasional dan di luar negeri.</p> <p>f. Perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri.</p> <p>g. Pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) baru, pengesahan RPTKA perubahan seperti jabatan, lokasi, jumlah tenaga kerja asing, dan RPTKA perpanjangan lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi.</p> <p>h. Penerbitan izin mempekerjakan tenaga kerja</p>	<p>a. Pelayanan antar kerja lintas Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi.</p> <p>b. Penerbitan izin LPTKS lebih dari 1 (satu) Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi.</p> <p>c. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam 1 (satu) Daerah provinsi.</p> <p>d. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah provinsi.</p> <p>e. Pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA, dan lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah provinsi.</p> <p>f. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) Daerah</p>	<p>a. Pelayanan antar kerja di Daerah kabupaten/kota</p> <p>b. Penerbitan izin LPTKS dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.</p> <p>c. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah kabupaten/kota.</p> <p>d. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah kabupaten/kota.</p> <p>e. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.</p>

	asing (IMTA) baru dan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi.	kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi.	
Hubungan Industrial	<p>a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi.</p> <p>b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan yang berakibat/berdampak pada kepentingan nasional/internasional.</p>	<p>a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi.</p> <p>b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah provinsi.</p> <p>c. Penempatan upah minimum provinsi (UMP), upah minimum sektoral provinsi (UMSP), upah minimum kabupaten/kota (UMK) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK).</p>	<p>a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.</p> <p>b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah kabupaten/kota.</p>
Pengawasan Ketenagakerjaan	<p>a. Penetapan sistem pengawasan ketenagakerjaan.</p> <p>b. Pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan.</p>	Penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan	

Pasal 16 ayat (1) Pemerintah Pusat dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan konkuren berwenang untuk:

- a. menetapkan norma, standar, prosedur, dan kriteria dalam rangka penyelenggaraan Urusan Pemerintahan; dan
- b. melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

2) Norma, standar, prosedur, dan kriteria berupa ketentuan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat sebagai pedoman dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan konkuren yang

menjadi kewenangan Pemerintah Pusat dan yang menjadi kewenangan Daerah.

- 3) Kewenangan Pemerintah Pusat dilaksanakan oleh kementerian dan lembaga pemerintah non kementerian.
- 4) Pelaksanaan kewenangan yang dilakukan oleh lembaga pemerintah non kementerian harus dikoordinasikan dengan kementerian terkait.
- 5) Penetapan norma, standar, prosedur, dan kriteria dilakukan paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak peraturan pemerintah mengenai pelaksanaan urusan pemerintahan konkuren diundangkan.

Pasal 18 ayat (1) Penyelenggara Pemerintahan Daerah memprioritaskan pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar

(2) Pelaksanaan Pelayanan Dasar pada Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar berpedoman pada standar pelayanan minimal yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat, diatur dengan peraturan pemerintah.

Analisis Kewenangan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan berdasarkan UU No 23 Tahun 2014

Berdasarkan Pasal pasal yang diatur dalam Undang-Undang N0 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, apabila dikaitkan dengan kewenangan **Penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Bandung** dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

Mengingat urusan pemerintahan konkuren, terbagi atas urusan wajib dan urusan pilihan, dan urusan wajib pun terbagi atas Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar dan Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar, maka **urusan penyelenggaraan di Kota Bandung masuk dalam Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar**

6. **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3458);
7. **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedelapan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5312);
8. **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4862);

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

Pasal 12

- (1) Untuk dapat diangkat dalam keanggotaan LKS Tripartit Nasional, calon anggota harus memenuhi persyaratan:
- a. Warga Negara Indonesia;
 - b. sehat jasmani dan rohani;
 - c. berpendidikan serendah-rendahnya Sekolah Menengah Atas (SMA)/ sederajat;
 - d. Pegawai Negeri Sipil di lingkungan instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan/atau instansi Pemerintah terkait lain bagi calon anggota yang berasal dari unsur Pemerintah;
 - e. anggota atau pengurus organisasi pengusaha, bagi calon anggota yang berasal dari unsur organisasi pengusaha; dan
 - f. anggota atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh bagi calon anggota yang berasal dari unsur serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 50

- (1) Untuk dapat diangkat dalam keanggotaan LKS Tripartit Kabupaten/Kota, calon anggota harus memenuhi persyaratan:
- a. Warga Negara Indonesia;
 - b. sehat jasmani dan rohani;
 - c. berpendidikan serendah-rendahnya Sekolah Menengah Atas (SMA)/ sederajat;
 - d. Pegawai Negeri Sipil di lingkungan satuan organisasi perangkat daerah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan/atau instansi pemerintah kabupaten/kota terkait lain bagi calon anggota yang berasal dari unsur pemerintah kabupaten/kota;
 - e. anggota atau pengurus organisasi pengusaha, bagi calon anggota yang berasal dari unsur organisasi pengusaha; dan
 - f. anggota atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh bagi calon anggota yang berasal dari unsur serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Ketua LKS Tripartit Kabupaten/Kota dapat dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d.

9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);

10. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 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 46 Tahun 2008

Pasal 50

- (3) Untuk dapat diangkat dalam keanggotaan LKS Tripartit Kabupaten/Kota, calon anggota harus memenuhi persyaratan:
- g. Warga Negara Indonesia;
 - h. sehat jasmani dan rohani;
 - i. berpendidikan serendah-rendahnya Sekolah Menengah Atas (SMA)/ sederajat;
 - j. Pegawai Negeri Sipil di lingkungan satuan organisasi perangkat daerah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan/atau instansi pemerintah kabupaten/kota terkait lain bagi calon anggota yang berasal dari unsur pemerintah kabupaten/kota;
 - k. anggota atau pengurus organisasi pengusaha, bagi calon anggota yang berasal dari unsur organisasi pengusaha; dan
 - l. anggota atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh bagi calon anggota yang berasal dari unsur serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Ketua LKS Tripartit Kabupaten/Kota dapat dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d.

12. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);

13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388);

14. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan;
15. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Lapori Lowongan Pekerjaan;
16. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Asing Pendatang;
17. Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 50 Tahun 2010 tentang Pedoman Pemantauan Tenaga Kerja Asing di Daerah;
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;

3.2 Keterkaitan dengan Peraturan Perundang-Undangan Yang Lain

Dalam sistem negara hukum modern, kekuasaan Negara dibagi dan dipisah-pisahkan antara cabang-cabang kekuasaan legislatif, eksekutif dan yudikatif. Kekuasaan untuk membuat aturan dalam kehidupan bernegara dikonstruksikan berasal dari rakyat yang berdaulat yang dilembagakan dalam organisasi negara di lembaga legislatif sebagai lembaga perwakilan rakyat misalnya kekuasaan membentuk undang-undang merupakan kekuasaan negara yang dipegang oleh badan legislatif (Made Subawa, 2003:1). Sedangkan cabang kekuasaan pemerintahan negara sebagai organ pelaksana atau eksekutif hanya menjalankan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh cabang legislatif. Sementara itu cabang kekuasaan kehakiman atau yudikatif bertindak sebagai pihak yang menegakkan peraturan-peraturan itu melalui proses peradilan.

Norma-norma hukum yang bersifat dasar biasanya dituangkan dalam undang-undang dasar atau hukum yang tertinggi di bawah undang-undang dasar ada undang-undang sebagai bentuk peraturan yang ditetapkan oleh legislatif. Namun karena materi yang diatur dalam undang-undang itu hanya terbatas pada soal-soal umum, diperlukan pula

bentuk-bentuk peraturan yang lebih rendah sebagai peraturan pelaksana undang-undang yang bersangkutan. Lagi pula sebagai produk lembaga politik seringkali undang-undang hanya dapat menampung materi-materi kebijakan yang bersifat umum. Forum legislatif bukanlah forum teknis melainkan forum politik, A. V. Dicey dalam Hilaire Barnett (2003:485), menyetujui adanya pendelegasian kewenangan;

The cumbersomeness and prolixity of English statute is due in no small measure to futile endeavours of Parliament to work out the details of large legislative changes... the substance no less than the form of law would, it is probable, be a good deal improved if the executive government of England could, like that of France, by means of decrees, ordinances, or proclamations having the force of law, work out the detailed application of the general principles embodied in the acts of the legislature [(1898), 1959, pp 52-53].

(terjemahan bebasnya: Kesulitan dalam penggunaan dan bertele-telehnya Undang-undang di Inggris adalah dikarenakan tidak adanya ukuran untuk melakukan usaha yang sia-sia dari parlemen untuk menyelesaikan pekerjaan perubahan legislatif yang besar secara terperinci... persoalan bentuk hukum yang diinginkan, dimana hal tersebut memungkinkan, akan merupakan peningkatan persetujuan yang baik apabila pemerintah eksekutif di Inggris bisa seperti di Prancis, yang diartikan sebagai dekret, peraturan, atau proklamasi yang memiliki tekanan akan hukum, menyelesaikan rincian penerapan dari prinsip secara umum yang diwujudkan dalam undang-undang dari badan pembuat undang-undang. [(1898), 1959, pp 52-53].

Dalam kaitannya dengan adanya pendelegasian kewenangan mengatur dimana sumber kewenangan pokoknya ada di tangan legislator maka pemberian kewenangan untuk mengatur lebih lanjut itu kepada lembaga eksekutif atau lembaga pelaksana haruslah dinyatakan dengan tegas dalam undang-undang yang akan dilaksanakan hal inilah biasanya dinamakan *legislative delegation of rule making power* (Jimly Asshiddiqie, 2006:215).

Berdasarkan prinsip pendelegasian ini norma hukum yang bersifat pelaksanaan dianggap tidak sah apabila dibentuk tanpa di dasarkan atas delegasi kewenangan dari peraturan perundang-undangan. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga

kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Mengingat arti pentingnya pemerintah Indonesia menaruh perhatian yang cukup besar terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan. Hal ini terbukti dengan diperlukannya beberapa peraturan perundangan yang mengatur tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan.

BAB 4 Landasan Filosofis, Sosiologis dan Yuridis

4.1 Pandangan Ahli dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011

Validitas hukum sebagaimana dimaksudkan oleh Hans Kelsen (2006:40), adalah eksistensi spesifik dari norma-norma. Dikatakan bahwa suatu norma adalah valid adalah sama halnya dengan mengakui eksistensinya atau menganggap norma itu mengandung “kekuatan mengikat” bagi mereka yang perbuatannya diatur oleh peraturan tersebut. Validitas hukum adalah suatu kualitas hukum yang menyatakan bahwa norma-norma hukum itu mengikat dan mengharuskan orang untuk berbuat sesuai dengan yang diharuskan oleh norma-norma hukum tersebut. Suatu norma hanya dianggap valid apabila didasarkan kondisi bahwa norma tersebut termasuk ke dalam suatu sistem norma.

Berkenaan dengan validitas hukum ini, Satjipto Rahardjo (2000:19), dengan mendasarkan pada pandangan Gustav Radbruch mengungkapkan, bahwa validitas adalah kesahan berlakunya suatu hukum serta kaitannya dengan nilai-nilai dasar dari hukum tersebut. Bahwasanya hukum itu dituntut untuk memenuhi berbagai karya dan oleh Radbruch disebut sebagai nilai-nilai dasar dari hukum, yakni keadilan, kegunaan, dan kepastian hukum.

Uraian tersebut menunjukkan keterhubungan antara validitas hukum dengan nilai-nilai dasar hukum, bahwasanya hukum didasarkan pada keberlakuan filsafati supaya hukum mencerminkan nilai keadilan, didasarkan pada keberlakuan sosiologis supaya hukum mencerminkan nilai kegunaan, dan didasarkan pada keberlakuan yuridis agar hukum itu mencerminkan nilai kepastian hukum.

Uraian tentang validitas hukum atau landasan keabsahan hukum dalam kaitannya dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia dapat ditemukan dalam sejumlah buku yang ditulis oleh sarjana

Indonesia, antara lain Jimly Asshiddiqie, Bagir Manan, dan Solly Lubis. Pandangan ketiga sarjana itu dapat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4-1 Landasan Keabsahan Peraturan Perundang-Undangan Menurut Para Sarjana Indonesia

Landasan	Jimly Asshiddiqie	Bagir Manan	M. Solly Lubis
Filosofis	Bersesuaian dengan nilai-nilai filosofis yang dianut oleh suatu Negara. Contoh, nilai-nilai filosofis Negara Republik Indonesia terkandung dalam Pancasila sebagai " <i>staats fundamental norm</i> ".	Mencerminkan nilai yang terdapat dalam cita hukum (<i>rechtsidee</i>), baik sebagai sarana yang melindungi nilai-nilai maupun sarana mewujudkannya dalam tingkah laku masyarakat.	Dasar filsafat atau pandangan, atau ide yang menjadi dasar cita-cita sewaktu menuangkan hasrat dan kebijaksanaan (pemerintahan) ke dalam suatu rencana atau draft peraturan Negara.
Sosiologis	Mencerminkan tuntutan kebutuhan masyarakat sendiri akan norma hukum. [Juga dikatakan, keberlakuan sosiologis berkenaan dengan (1) kriteria pengakuan terhadap daya ikat norma hukum; (2) kriteria penerimaan terhadap daya ikat norma hukum; dan (3) kriteria faktisitas menyangkut norma hukum secara faktual memang berlaku efektif dalam masyarakat].	Mencerminkan kenyataan yang hidup dalam masyarakat. Kenyataan itu dapat berupa kebutuhan atau tuntutan atau masalah-masalah yang dihadapi yang memerlukan penyelesaian.	-
Yuridis	Norma hukum itu sendiri memang ditetapkan (1) sebagai norma hukum berdasarkan norma hukum yang lebih tinggi; (2) menunjukkan hubungan keharusan antara suatu kondisi dengan akibatnya; (3) menurut prosedur pembentukan hukum yang berlaku; dan (4) oleh lembaga yang memang berwenang untuk itu.	Keharusan (1) adanya kewenangan dari pembuat peraturan perundang-undangan; (2) adanya kesesuaian bentuk atau jenis peraturan perundang-undangan dengan materi yang diatur; (3) tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi; dan	Ketentuan hukum yang menjadi dasar hukum bagi pembuatan suatu peraturan, yaitu: (1) segi formal, yakni landasan Yuridis yang memberi kewenangan untuk membuat peraturan tertentu; dan (2) segi materiil, yaitu landasan yuridis untuk mengatur hal-hal tertentu.

		(4) mengikuti tata cara tertentu dalam pembentukannya.	
Politis	Harus tergambar adanya cita-cita dan norma dasar yang terkandung dalam UUD NRI 1945 sebagai politik hukum yang melandasi pembentukan undang-undang [juga dikatakan, pemberlakuannya itu memang didukung oleh faktor-faktor kekuatan politik yang nyata dan yang mencukupi di parlemen].	-	Garis kebijaksanaan politik yang menjadi dasar bagi kebijaksanaan-kebijaksanaan dan pengarahannya ketatalaksanaan pemerintahan. Misalnya, garis politik otonomi dalam GBHN (Tap MPR Nomor IV Tahun 1973) memberi pengarahannya dalam pembuatan Undang-Undang Nomor 5 tahun 1974

Sumber: Gede Marhaendra Wija Atmaja (1996:38)

Pandangan teoritik tentang landasan keabsahan peraturan perundang-undangan tersebut menunjukkan:

1. Pemahaman keabsahan peraturan perundang-undangan pada ranah (1) normatif; dan (2) sosiologis. Pemahaman dalam ranah sosiologis tampak pada pandangan Jimly Asshiddiqie tentang landasan sosiologis dan politis yang terdapat dalam tanda kurung ([...]). Dalam konteks landasan keabsahan peraturan perundang-undangan yang menyangkut pembentukan peraturan perundang-undangan, lebih tepat memahami landasan keabsahan peraturan perundang-undangan dalam ranah normatif.
2. Landasan keabsahan politis pada ranah normatif dari Jimly Asshiddiqie, menggambarkan politik hukum, yakni adanya cita-cita dan norma dasar yang terkandung dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (Pembukaan dan pasal-pasal), yang dapat diakomodasi dalam landasan filosofis dan yuridis.
3. Landasan keabsahan politis dari M. Solly Lubis yang menggambarkan garis politik hukum dalam Ketetapan MPR, yang dapat diakomodasi dalam landasan yuridis

Berdasarkan pandangan tentang landasan keabsahan atau dasar keberlakuan peraturan perundang-undangan tersebut di atas, maka landasan keabsahan filosofis, sosiologis, dan yuridis dapat dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4-2 Pandangan Teoritik Tentang Landasan Keabsahan Peraturan Perundang-Undangan

Landasan	Uraian
Filosofis	Mencerminkan nilai-nilai filosofis atau nilai yang terdapat dalam cita hukum (<i>rechtsidee</i>). Diperlukan sebagai sarana menjamin keadilan.
Sosiologis	Mencerminkan tuntutan atau kebutuhan masyarakat yang memerlukan penyelesaian. Diperlukan sebagai sarana menjamin kemanfaatan.
Yuridis	Konsistensi ketentuan hukum, baik menyangkut dasar kewenangan dan prosedur pembentukan, maupun jenis dan materi muatan, serta tidak adanya kontradiksi antar-ketentuan hukum yang sederajat dan dengan yang lebih tinggi. Diperlukan sebagai sarana menjamin kepastian hukum.

Sumber: Gede Marhaendra Wija Atmaja (1996:29)

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU 12/2011) mengadopsi validitas tersebut sebagai (1) muatan menimbang yang memuat uraian singkat mengenai pokok pikiran yang menjadi pertimbangan dan alasan pembentukan Peraturan Perundang-undangan, ditempatkan secara berurutan dari filosofis, sosiologis, dan yuridis; dan (2) harus juga ada dalam naskah akademis rancangan peraturan perundang-undangan.

Merujuk pada pandangan teoritik dari para sarjana yang telah dikemukakan di atas, dikaitkan dengan ketentuan tentang teknik penyusunan peraturan perundang-undangan dan teknik penyusunan naskah akademik yang diadopsi Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, ketiga aspek dari validitas tersebut dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4-3 Landasan Keabsahan Peraturan Perundang-Undangan Berdasarkan Pandangan Teoritik dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

Landasan	Uraian
Filosofis	Menggambarkan pandangan hidup, kesadaran, dan cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pandangan hidup, kesadaran, dan cita hukum itu, pada dasarnya berkenaan dengan keadilan yang mesti dijamin dengan adanya peraturan perundang-undangan.
Sosiologis	Menggambarkan kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek yang memerlukan penyelesaian, yang sesungguhnya menyangkut fakta empiris mengenai perkembangan masalah dan kebutuhan masyarakat dan negara. Kebutuhan masyarakat pada dasarnya berkenaan dengan kemanfaatan adanya peraturan perundang-undangan.
Yuridis	Menggambarkan permasalahan hukum yang akan diatasi, yang sesungguhnya menyangkut persoalan hukum yang berkaitan dengan substansi atau materi yang diatur. Permasalahan hukum yang akan diatasi itu pada dasarnya berkenaan dengan kepastian hukum yang mesti dijamin dengan adanya peraturan perundang-undangan, oleh karena itu harus ada konsistensi ketentuan hukum, menyangkut dasar kewenangan dan prosedur pembentukan, jenis dan materi muatan, dan tidak adanya kontradiksi antar-ketentuan hukum yang sederajat dan dengan yang lebih tinggi.

Sumber: *Diolah dari berbagai sumber*

Berdasarkan uraian di atas, di bawah ini akan diuraikan yang menjadi landasan filosofis, landasan sosiologis, dan landasan yuridis dibuatnya peraturan daerah mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Secara garis besar, Peraturan Daerah merupakan instrumen hukum yang bertujuan untuk menjadi pedoman dan mengarahkan perubahan peradaban masyarakat ke arah peradaban yang lebih maju dan demokratis, serta mampu mengaktualisasikan prinsip-prinsip Otonomi Daerah yang luas, nyata, tegas dan bertanggung jawab secara benar.

Dalam filsafat hukum kita diajarkan agar hukum dapat ditaati, sebuah produk hukum harus mempunyai dasar-dasar berlaku yang baik, tanpa memiliki landasan, suatu peraturan perundang-undangan yang

berlaku tidak memiliki akar yang kuat, sehingga dengan mudah dapat diganggu gugat. Sejalan dengan hal tersebut, Bagir Manan mengemukakan adanya tiga dasar atau landasan dalam pembentukan suatu Peraturan Perundang-Undangan (PERDA), yaitu : Landasan Filosofis, Yuridis dan Sosiologis.

Berkaitan dengan konsep-konsep di atas, landasan pengajuan rancangan Peraturan Daerah Kota Bandung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, diuraikan sebagai berikut:

4.2. Landasan Filosofis

Landasan filosofis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan daerah yang dibentuk mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran, dan cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Landasan filosofis Pembentukan Peraturan Daerah Kota Bandung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilandasi adanya kesadaran bahwa kesejahteraan pekerja merupakan hak asasi setiap manusia, Kesejahteraan bagi para pekerja perlu untuk ditingkatkan dengan mengembangkan produktivitas dan pendapatannya , sehingga kesejahteraan para pekerja merupakan faktor penting dan strategis dalam pembangunan yang menjadi tanggung jawab Negara dalam mewujudkan kesejahteraan.

Secara filosofis, pembentukan Peraturan Daerah Kota Bandung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan perwujudan otonomi daerah dan sebagai alat yang diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang baik di Kota Bandung.

Penyusunan Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan hak Pemerintah Daerah sebagai pemegang otonomi daerah. Hal ini sesuai dengan amanat Pasal 18 ayat (3) UUD 1945 yang menyatakan bahwa Pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan.

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan pada prinsipnya didasarkan pada hak warga negara. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Dengan demikian, melalui Penyelenggaraan Ketenagakerjaan diharapkan dapat mengatasi masalah kesejahteraan para pekerja di Kota Bandung, sehingga masyarakat Kota Bandung memperoleh penghidupan yang layak untuk mencapai kesejahteraan.

Berbekal dari beberapa teori, instrumen hukum, serta nilai-nilai bangsa Indonesia, pembentukan Peraturan Daerah Kota Bandung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini menggunakan landasan madzhab positivisme. Esensi madzhab positivisme ini melihat hukum sebagai sistem perundang-undangan yang dibuat dan diberlakukan oleh negara secara formal (hukum positif). Walaupun sebuah nilai mempunyai kekuatan mengikat dan dipatuhi oleh orang banyak seperti ajaran moral atau ajaran agama, tetapi tidak bisa dikatakan sebagai sebuah hukum kalau ia tidak dirumuskan dalam peraturan yang dibuat oleh negara.¹

Berdasarkan hal tersebut, maka pembentukan Peraturan Daerah Kota Bandung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini dipandang perlu mengingat hukum itu normatif karena kehendak yuridis. Artinya, peraturan itu dibentuk oleh suatu kekuasaan tertinggi yang memiliki

¹ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Op. Cit.*, hlm. 12.

wewenang membuat peraturan. Urgensi positivisme hukum Ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja diperlukan baik secara kelembagaan maupun tugas dan fungsinya, agar lembaga tersebut menjadi lembaga teknis daerah yang dapat membantu walikota dalam membangun daerahnya di Kota Bandung

Selain itu urgensi hukum ketenagakerjaan terlihat dari perlunya standarisasi, baik sistem pelatihan, pemagangan, dan produktivitas kerja, sistem penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, sistem penyedia jasa tenaga kerja, maupun strategi lain yang berkaitan ketenagakerjaan, yang diperlukan dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan agar sesuai dengan kondisi dan keperluan daerah (Kota Bandung).

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dimaksudkan sebagai salah satu usaha dalam rangka memberikan kewenangan kepada daerah untuk mengatur, merencanakan, menyelenggarakan, membina dan mengawasi penyelenggaraan ketenagakerjaan yang merata dan terjangkau di Kota Bandung

Selama ini masih terjadi kendala dan masalah dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Bandung karena selain ketinggalan dari Undang-undang tentang ketenagakerjaan juga suah tidak sesuai dengan undang-undang pemerihan daerah. Tenaga kerja sebagai subjek utama dalam pemanfaatan dan pembangunan ekonomi perlu mendapat perhatian dan perlindungan dari Negara (pemerintah).² Para Pekerja sebagai pihak yang berkontribusi dalam pembangunan sudah sepatutnya negara (pemerintah) memberikan iklim yang kondusif dan insentif yang baik agar dapat meningkatkan produksi dan produktivitasnya.

Para pekerja sebagai bagian dari warga Negara berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil, serta

² Diatur dalam Konvensi ILO Nomor 188 Tahun 2007 tentang Pengaturan Bekerja di Bidang Perikanan (*the Work in Fishing Convention*).

perlakuan yang sama dihadapan hukum. Secara konstitusional, hal ini dijamin di dalam alinea ke-4 pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yakni untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, serta mencerdaskan kehidupan bangsa.

Kemudian di dalam batang tubuh UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28H menyebutkan bahwa hak setiap warga Negara (termasuk para pekerja di dalamnya) untuk memperoleh hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan. Di samping itu juga berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan, serta hak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Dengan demikian, upaya pemerintah Kota Bandung dalam perlindungan dan pemberdayaan kepada para pekerja melalui perda penyelenggaraan ketenagakerjaan, merupakan bagian dari hak asasi manusia sebagai upaya konkrit Negara (pemerintah) dalam memenuhi hak dasar warga negaranya. Perlindungan hak dasar ini juga mempunyai makna penting dalam upaya mewujudkan dua sisi ketahanan pangan di Indonesia. Di satu sisi adalah bagaimana dapat memenuhi kebutuhan pangan yang bergizi, beragam dan berimbang dengan harga yang terjangkau oleh rakyatnya. Tentu saja dengan peningkatan daya beli masyarakat, maka akan meningkatkan ketahanan pangan keluarga dan masyarakat. Di sisi lain, bagaimana strategi pembangunan tersebut dianggap berhasil karena adanya pertumbuhan ekonomi yang cepat dan merata pada lapisan masyarakat miskin.

Secara filosofis dapat kita simpulkan bahwa ada suatu kepentingan untuk membuat kondisi yang kondusif dengan memberikan perlindungan bagi para pekerja dalam melakukan pekerjaannya, sehingga bebas atau

terhindar dari berbagai permasalahan dan selanjutnya meningkatkan kapasitas dalam berbagai aspek yang menguntungkan mereka.

4.3. Landasan Sosiologis

Landasan sosiologis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan daerah yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek. Landasan sosiologis sesungguhnya menyangkut fakta empiris mengenai perkembangan masalah dan kebutuhan masyarakat dan negara. Pembentukan peraturan daerah tentang Penyelenggaraan ketenagakerjaan, pada dasarnya tidak hanya bermakna filosofis, tetapi juga memiliki makna sosiologis.

Dalam penyusunan Peraturan Daerah khususnya yang mengatur tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, maka yang menjadi landasan sosiologis dalam perumusannya adalah dengan memperhatikan kenyataan di bawah ini. Bahwa peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan dalam pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Selanjutnya, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan 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 tahap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka perlu adanya Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang

4.4. Landasan Yuridis

Landasan yuridis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan daerah yang dibentuk untuk mengatasi permasalahan hukum atau mengisi kekosongan hukum dengan mempertimbangkan aturan yang telah ada, yang akan diubah, atau yang akan dicabut guna menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat. Landasan yuridis menyangkut persoalan hukum yang berkaitan dengan substansi atau materi yang diatur sehingga perlu dibentuk Peraturan Daerah. Beberapa persoalan hukum itu, antara lain, peraturan yang sudah ketinggalan, peraturan yang tidak harmonis atau tumpang tindih, jenis peraturan yang lebih rendah dari Undang-Undang sehingga daya berlakunya lemah, peraturannya sudah ada tetapi tidak memadai, atau peraturannya memang sama sekali belum ada. Berdasarkan pertimbangan tersebut, Pemerintahan Kota Bandung perlu membentuk Peraturan Daerah Kota Bandung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Bandung.

Sebagaimana telah dipaparkan pada Bab III, yang berkaitan dengan pembentukan Peraturan Daerah Kota Bandung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yang menjadi Landasan Yuridis antara lain:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Tanggung jawab Negara sebagaimana diamanatkan dalam pembukaan UUD 1945 alenia ke 4 antara lain adalah: 1) melindungi segenap bangsa Indonesia dan tumpah darah Indonesia; dan 2) memajukan kesejahteraan umum. Perlindungan yang menjadi tanggung jawab Negara itu tidak saja terhadap setiap orang baik dari arti individual dan kelompok berikut identitas budaya yang melekat padanya, tetapi juga perlindungan terhadap tanah air, yang tercakup di dalamnya sumber daya alam dan lingkungan hidup. Perlindungan tersebut diarahkan dalam rangka memajukan Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar 1945 menentukan pemerintahan

daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan. Ketentuan ini merupakan landasan hukum konstitusional bagi pembentukan Peraturan Daerah. Pemerintahan daerah provinsi, pemerintah daerah kabupaten/kota adalah mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan (Pasal 18 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945). Pemerintahan daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan Pemerintah Pusat (Pasal 18 ayat (5) Undang-Undang Dasar 1945).

Ketentuan tersebut menjadi politik hukum pembentukan Peraturan Daerah Kota Bandung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Sebagai dasar hukum formal pembentukan Peraturan Daerah ini adalah Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar 1945, sebagaimana juga ditentukan pada Pedoman 39 Teknik Penyusunan Peraturan Perundang-undangan (TP3U) Lampiran Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, yang menyatakan bahwa dasar hukum pembentukan Peraturan Daerah adalah Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
4. ang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapo Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);

5. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);
6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for Elimination of the Worst Forms of Child Labour (Konvensi ILO No 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak)(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
7. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);
9. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
10. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
11. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
12. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
13. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan
14. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Jaminan Sosial
15. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

16. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3458);
17. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedelapan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5312);
18. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3754);
19. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4862);
20. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara

- Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
21. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 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);
 22. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
 23. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388);
 24. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan;
 25. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
 26. Peraturan Presiden Nomor 1 Tahun 2007 tentang Pengesahan, Pengundangan dan Penyebarluasan Peraturan Perundang-undangan;
 27. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 50 Tahun 2010 tentang Pedoman Pemantauan Tenaga Kerja Asing di Daerah
 28. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;

BAB 5 Jangkauan, Arah Pengaturan, dan Ruang Lingkup Materi Muatan Peraturan Daerah

Naskah Akademik adalah naskah hasil penelitian atau pengkajian hukum dan hasil penelitian lainnya terhadap suatu masalah tertentu yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah mengenai pengaturan masalah tersebut dalam suatu Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Daerah Provinsi, Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota, sebagai solusi terhadap permasalahan dan kebutuhan hukum masyarakat. Dalam hal ini pengaturan masalah persampahan dirumuskan dalam Peraturan Daerah Kota Bandung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Naskah Akademik pada akhirnya berfungsi mengarahkan ruang lingkup materi muatan Rancangan Peraturan Daerah Kota Bandung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang akan dibentuk. Dalam Bab ini, sebelum menguraikan ruang lingkup materi muatan, dirumuskan sasaran yang akan diwujudkan, arah dan jangkauan pengaturan. Sasaran, arah, dan jangkauan pengaturan tersebut pada umumnya dirumuskan dalam konsideran peraturan, yang meliputi landasan filosofis, landasan sosiologis, dan landasan yuridis, sebagaimana yang telah diungkapkan dalam bab sebelumnya.

5.1 Umum

Istilah “materi muatan” pertama digunakan oleh A. Hamid S. Attamimi (1979:193-194), sebagai terjemahan atau padanan dari “*het onderwerp*”. Pada tahun 1979 A. Hamid S. Attamimi membuat suatu kajian mengenai materi muatan peraturan perundang-undangan. Kata materi muatan diperkenalkan oleh A. Hamid S. Attamimi sebagai pengganti istilah Belanda *Het onderwerp* dalam ungkapan Thorbecke “*het*

eigenaardig onderwerp der wet” yang diterjemahkan dengan materi muatan yang khas dari undang-undang, Attamimi (1979:193-194), mengatakan bahwa:

“...dalam tulisan tersebut penulis memperkenalkan untuk pertama kali istilah materi muatan. Kata materi muatan diperkenalkan oleh penulis sebagai pengganti kata Belanda *het onderwerp* dalam ungkapan Thorb Pecke *het eigenaardig onderwerp der wet*. Penulis menterjemahkannya dengan materi muatan yang khas dari undang-undang, yakni materi pengaturan yang khas yang hanya dan semata-mata dimuat dalam undang-undang sehingga menjadi materi muatan undang-undang”.

Dalam konteks pengertian (*begripen*) tentang materi muatan peraturan perundang-undangan yang hendak dibentuk, menurut Gede Pantje Astawa & Suprin Na'amin (2008:90), semestinya harus diperhatikan apa sesungguhnya yang menjadi materi muatan yang akan dibentuk. Karena masing-masing tingkatan (jenjang) peraturan perundang-undangan mempunyai materi muatan tersendiri secara berjenjang dan berbeda-beda.

Sri Sumantari (1993:62), juga berpendapat yang sama bahwa masing-masing peraturan perundang-undangan mengatur materi muatan yang sama, apa yang diatur oleh undang-undang jelas akan berbeda dengan apa yang diatur oleh Peraturan Daerah. Demikian pula yang diatur dalam UUD 1945 juga berbeda dengan yang diatur dalam Peraturan Presiden.

Rosjidi Ranggawidjaja (1993:53), menyatakan yang dimaksud dengan isi kandungan atau substansi yang dimuat dalam undang-undang khususnya dan peraturan perundang-undangan pada umumnya.³⁰ Dengan demikian istilah materi muatan tidak hanya digunakan dalam membicarakan undang-undang melainkan semua peraturan perundang-undangan.

5.2 Materi Yang Akan Diatur

Materi pokok yang diatur adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Bandung. Pembagian materi pokok ke dalam kelompok yang lebih kecil dilakukan menurut kriteria yang dijadikan dasar pembagian (Pedoman 111 TP3U), yakni:

1. Ketentuan Umum
2. Asas, Tujuan, dan Sasaran, dan Ruang Lingkup Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
3. Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama
4. Analisis Dan Proyeksi Informasi Ketenagakerjaan
5. Wewenang Dan Tanggung Jawab
6. Pelatihan, Pemagangan, Dan Produktivitas Kerja
7. Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja
8. Penyedia Jasa Tenaga Kerja
9. Tenaga Kerja Asing
10. Perlindungan, Pengupahan, Dan Jaminan Sosial
11. Hubungan Kerja
12. Serikat Pekerja
13. Hubungan Industrial
14. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
15. Penyidikan
16. Sanksi
17. Ketentuan Peralihan
18. Ketentuan Penutup

1. Ketentuan Umum

Pedoman 98 TP3U menentukan, ketentuan umum berisi: a. batasan pengertian atau definisi; b. singkatan atau akronim yang dituangkan dalam batasan pengertian atau definisi; dan/atau c. hal-hal lain yang bersifat umum yang berlaku bagi pasal atau beberapa pasal berikutnya antara lain ketentuan yang mencerminkan asas, maksud, dan tujuan

tanpa dirumuskan tersendiri dalam pasal atau bab. Pedoman 109 TP3U menentukan, urutan penempatan kata atau istilah dalam ketentuan umum mengikuti ketentuan sebagai berikut: a. pengertian yang mengatur tentang lingkup umum ditempatkan lebih dahulu dari yang berlingkup khusus; b. pengertian yang terdapat lebih dahulu di dalam materi pokok yang diatur ditempatkan dalam urutan yang lebih dahulu; dan c. pengertian yang mempunyai kaitan dengan pengertian di atasnya yang diletakkan berdekatan secara berurutan.

Adapun Ketentuan umum yang akan diatur dapat dirinci sebagai berikut :

1. Daerah adalah Kota Bandung.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah Kota Bandung dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-liasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kota Bandung.
6. Dinas adalah Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah
7. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, untuk selanjutnya disebut dengan Dinas, adalah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Bandung
8. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, yang selanjutnya disebut APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Bandung;
9. 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;
10. Pengusaha adalah:
- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu 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 pada huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.
11. 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 pekerja/buruh dan keluarganya;
12. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja;
13. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat;
14. Penyandang Cacat adalah setiap orang dengan kelainan fisik dan/atau mental yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya yang terdiri dari:
- a. Penyandang cacat fisik;
 - b. Penyandang cacat mental; serta
 - c. Penyandang cacat fisik dan mental;
15. Tenaga Kerja Asing adalah Warga Negara Asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia;
16. Antar Kerja Lokal, yang selanjutnya disebut AKL, adalah penempatan tenaga kerja antar Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) provinsi;
17. Pemagangan adalah bagian dan sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga

- pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu;
18. Antar Kerja Daerah, yang selanjutnya disebut AKAD, adalah adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia;
 19. Antar Kerja Negara, yang selanjutnya disebut AKAN, adalah adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri;
 20. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 21. Pemberi Kerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 22. Pengguna Jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggung jawab mempekerjakan tenaga kerja;
 23. Bursa Kerja adalah tempat penyelenggaraan pelayanan Antar Kerja

2. Asas, Tujuan, Dan Sasaran

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di wilayah Pemerintahan Kota Bandung ini dilaksanakan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 tanpa diskriminasi dan berdasarkan asas:

- a. Kekeluargaan dan kemitraan;
- b. Perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja secara berkesinambungan;
- c. Persamaan, keadilan, dan perlindungan hukum;
- d. Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja serta keluarganya serta purna kerja;
- e. Peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi;
- f. Keterlibatan peran seluruh *stakeholder* dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Sedangkan penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan agar:

- a. memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan;
- b. mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

Selanjutnya, penyelenggaraan ketenagakerjaan mempunyai sasaran:

- a. terwujudnya peranan tenaga kerja;
- b. terwujudnya sistem latihan kerja Nasional di daerah;
- c. terwujudnya kebijakan produktivitas;
- d. terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja;
- e. terwujudnya perlindungan tenaga kerja;
- f. terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- g. terwujudnya harmonisasi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

Aapun ruang lingkup pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan ini meliputi :

- a. Tanggung jawab, tugas dan wewenang;
- b. kesempatan dan perlakuan yang sama;
- c. analisis dan proyeksi informasi ketenagakerjaan;
- d. Tanggung jawab, tugas dan wewenang;
- e. pelatihan, pemagangan, dan produktivitas kerja;
- f. Penempatan Tenaga Kerja
- g. penyedia jasa tenaga kerja;
- h. tenaga kerja asing ;
- i. perlindungan, pengupahan, dan jaminan sosial ;
- j. hubungan kerja ;

- k. serikat pekerja ;
- l. hubungan industrial dan syarat-syarat kerja;
- m. penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- n. kesejahteraan pekerja;
- o. perlindungan tenaga kerjai.

3. KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilaksanakan dengan prinsip bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Selain itu, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

4. ANALISIS PROYEKSI DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Bidang ketenagakerjaan dilaksanakan guna pembangunan ketenagakerjaan daerah dengan menganalisis, memproyeksi, dan menginformasikan ketenagakerjaan sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

5. WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB

Sebagai daerah otonom, Pemerintah Daerah menjalankan kewenangan Pemerintah yang diberikan untuk dilaksanakan di daerah. Penyelenggaraan pemerintahan tersebut dilaksanakan berdasarkan pembagian urusan antara Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah.

Pemerintah daerah melalui Perangkat Daerah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan bertugas:

- a. Melaksanakan perencanaan tenaga kerja daerah;

- b. Melaksanakan perencanaan tenaga kerja pada instansi dan perusahaan;
- c. Mengadakan sistem informasi ketenagakerjaan;
- d. Melaksanakan pelatihan, pemagangan, dan produktivitas tenaga kerja;
- e. Melaksanakan pelayanan penyaluran, penempatan, dan perluasan kerja;
- f. Melaksanakan pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja;
- g. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma ketenagakerjaan;
- h. Memberikan sanksi.

6. PELATIHAN, PEMAGANGAN, DAN PRODUKTIVITAS KERJA

Salah satu ruang lingkup penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah mengatur mengenai pelatihan, pemagangan, dan produktivitas kerja.

1. Pelatihan

Pelatihan 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.

Pelatihan kerja dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah melalui Balai Latihan Kerja serta bekerja sama dengan perusahaan, lembaga pendidikan dan pelatihan swasta yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Dengan demikian, penyelenggaraan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh badan hukum atau perorangan wajib memiliki izin dari

beradaan Tenaga Kerja Asing di perusahaan kepada
terkait sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang
berlaku.

Pelatihan kerja dapat diperuntukkan bagi setiap
tenaga kerja dengan memenuhi persyaratan sesuai dengan
jenis dan tingkat program yang akan diikuti. Setelah setiap
peserta pelatihan kerja menyelesaikan program pelatihan
dan dinyatakan lulus, maka berhak untuk mendapatkan
sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi kerja.

2. Pemagangan

Pemagangan adalah bagian dan sistem pelatihan
kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan
di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di
bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja
yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang
atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau
keahlian tertentu.

3. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan
yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan
untuk memenuhi keinginan konsumen.

Produktivitas berasal dari kata “produktif” yang
artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali,
sehingga produktivitas dapat dikatakan suatu proses
kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada
dalam sebuah objek. Filosofi produktivitas sebenarnya
dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap

individu atau kelompok untuk saling meningkatkan mutu kehidupannya dan penghidupannya.³

7. PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

1. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja dimaksudkan untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Secara umum, penempatan tenaga kerja terdiri atas:

- a. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri
- b. Penempatan tenaga kerja di luar negeri

Sedangkan penempatan tenaga kerja dilaksanakan melalui beberapa cara, antara lain:

a. Informasi Pasar Kerja

Informasi pasar kerja dikumpulkan melalui Dinas untuk disebarluaskan kepada masyarakat yang diolah dan dianalisa serta disebarluaskan melalui:

- 1) Lembar bursa tenaga kerja yang dipasang pada papan bursa kerja atau papan pengumuman lainnya pada Dinas;
- 2) Pasar bursa kerja (*job fair*);
- 3) Media cetak / elektronik.

³ Budi Martono, *Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja*, <<http://www.vedcmalang.com/pppstkboemlg/index.php/artikel-coba-2/departemen-bangunan-30/411-pengukuran-produktivitas-tenaga-kerja>>, diakses pada tanggal 9 Mei 2013.

Informasi pasar kerja berisi tentang kebutuhan tenaga kerja dan persediaan tenaga kerja serta keterangan-keterangan lain yang berkaitan dengan pasar kerja.

b. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pelaksana penempatan tenaga kerja dapat dilakukan oleh Dinas, Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), dan Bursa Kerja Khusus (BKK).

Dalam hal melaksanakan kegiatannya LPTKS wajib memiliki izin sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku serta hanya dapat memungut biaya penempatan dari pengguna dan tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu. Golongan dan jabatan tertentu yang dimaksud antara lain:

- 1) Golongan pimpinan dengan jabatan manager atau yang sederajat;
- 2) Golongan supervisi dengan jabata supervisor atau yang sederajat;
- 3) Golongan pelaksana dengan jabatan operator atau yang sederajat;
- 4) Golongan profesional dengan syarat pendidikan strata satu (S1) ditambah pendidikan profesi.

Bursa Kerja Khusus (BKK) adalah bursa kerja di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan yang melakukan kegiatan memberikan informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja, memberi penyuluhan dan bimbingan jabatan serta pengaturan dan penempatan pencari kerja.

c. Lowongan Pekerjaan

Lowongan pekerjaan disampaikan oleh perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja, yang sekurang-kurangnya memuat:

- 1) Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
- 2) Jenis pekerjaan;
- 3) Jabatan;
- 4) Syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman kerja;
- 5) Batas waktu lowongan pekerjaan;
- 6) Jadwal proses penerimaan yang mencakup sosialisasi, seleksi administrasi, bakat dan minat, kemampuan, kesehatan, dan penandatanganan perjanjian kerja;
- 7) Gaji yang akan diterima;
- 8) Syarat-syarat lain yang diperlukan.

2. Perluasan Kesempatan Kerja

Pemerintah Daerah mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi SDM dan teknologi tepat guna.

Penciptaan kegiatan dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wirausaha baru, perluasan kerja

sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

8. PENYEDIA JASA TENAGA KERJA

Penyedia jasa tenaga kerja adalah perusahaan yang telah memperoleh izin dari instansi terkait dan sekurang-kurangnya memiliki:

1. Berbadan hukum perseroan;
2. Memiliki kantor di wilayah Kota Bandung;
3. Memiliki tempat pelatihan kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya;
4. Menyetorkan uang jaminan.

9. TENAGA KERJA ASING

Perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib untuk:

1. Menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing;
2. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada angka 1, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
3. Melaporkan keberadaan Tenaga Kerja Asing di perusahaan kepada Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan setelah mendapatkan Izin Kerja/Izin Perpanjangan;
4. Melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada beradaan Tenaga Kerja Asing di perusahaan kepada.

10. PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN JAMINAN SOSIAL

1. Perlindungan Kerja

Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan higiene perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Tiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri dari:

- a. Norma kerja;
- b. Norma keselamatan dan kesehatan kerja;
- c. Norma kerja anak dan perempuan;
- d. Norma jaminan sosial tenaga kerja;
- e. Melakukan *General Check Up* bagi setiap pekerja minimal 1 (satu) tahun sekali;
- f. Menyediakan bantuan anemia gizi, khususnya pekerja perempuan;
- g. Menyediakan fasilitas antar jemput, khususnya bagi pekerja yang bekerja pada malam hari.

2. Waktu Kerja, Pekerja Anak, dan Pekerja Perempuan

Pelaksanaan ketentuan waktu kerja ditetapkan sebagai berikut:

- a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat mingguan dalam seminggu;

- b. 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu;

Dalam hal pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh tidak berdasarkan ketentuan waktu kerja tersebut di atas, wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Ada persetujuan pengusaha dan serikat pekerja / serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan apabila belum terbentuk serikat pekerja / serikat buruh;
- b. Paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
- c. Membayar upah kerja lembur;
- d. Memberikan istirahat kepada pekerja;

Pengusaha juga dilarang mempekerjakan anak. Dalam hal terdapat pengusaha yang mempekerjakan anak, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Ada izin tertulis dari orang tua/wali;
- b. Ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
- c. Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
- d. Dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- e. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. Adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- g. Menerima upah sesuai dengan ketentuan berlaku.

3. Pengupahan

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang direalisasikan dengan menetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.

Upah minimum yang telah ditetapkan hanya dapat diberlakukan bagi pekerja lajang atau belum menikah yang mempunyai masa kerja sampai dengan 1 (satu) tahun. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Kota yang telah ditetapkan oleh Gubernur.

4. Jaminan Sosial

Pengusaha wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang meliputi:

- a. Jaminan kecelakaan kerja;
- b. Jaminan kematian;
- c. Jaminan hari tua;
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan;
- e. Jaminan kecelakaan di luar jam kerja.

5. Kesempatan Beribadah

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya, yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga wajib memberikan keluasan kepada para pekerja perempuan yang menggunakan kerudung/berjilbab

dalam rangka melaksanakan kewajiban/keyakinan terhadap agamanya.

11. HUBUNGAN KERJA

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam hal perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Syarat-syarat perjanjian kerja antara lain:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan;

12. SERIKAT PEKERJA

Serikat pekerja / Serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dan, 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 buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Serikat pekerja ini diharapkan telah terbentuk di setiap perusahaan sebagai wadah untuk berkumpul dan mengeluarkan pikiran serta mewujudkan kemerdekaan berserikat.

13. HUBUNGAN INDUSTRIAL

Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan hubungan industrial, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota keluarganya. Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana:

1. Serikat pekerja / serikat buruh;
2. Organisasi pengusaha;
3. Lembaga Kerjasama Bipartit;
4. Lembaga Kerjasama Tripartit;
5. Peraturan Perusahaan;
6. Perjanjian Kerja Bersama;
7. Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan;
8. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

14. **PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja / serikat buruh dengan pengusaha / gabungan pengusaha melalui perundingan secara mufakat.

BAB 6 Penutup

6.1 Simpulan

Berdasarkan kajian yang telah di lakukan di BAB terdahulu, dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagai berikut:

1. Bahwa dengan berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah mempunyai tugas dan kewenangan dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di wilayahnya. Peran tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan serta hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak perlu mendapat perhatian yang serius dari jajaran pemerintah. Berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud di atas perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Bandung;
2. Dengan memperhatikan setiap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, materi muatan yang diperlukan dalam peraturan daerah ini harus mengacu pada peraturan perundang-undangan tersebut sebagai wujud dari penerapan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik.
3. Bahwa Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 2 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintah Kota Bandung (Lembaran Daerah Kota Bandung Tahun 2008 Nomor 2). Dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan hukum dan kebutuhan masyarakat Kota Bandung, sehingga perlu dilakukan perubahan yang disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan ang baru

6.1. Saran

1. Mengingat Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini sifatnya masih umum, maka agar dapat

diimplementasikan dalam tataran operasional perlu dipersiapkan peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah tersebut, baik dalam bentuk Peraturan Walikota maupun SK Walikota agar pelaksanaan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dapat berjalan secara optimal sesuai dengan fungsinya sebagai alternatif solusi pengelolaan sampah, khususnya di Kota Bandung;

2. Bahwa dengan disusunnya Naskah akademik ini, maka Rancangan Peraturan Daerah ini menjadi prioritas penyusunan Rancangan Peraturan Daerah Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dalam Program Legislasi Daerah Kota Bandung Tahun 2017 ini.

Daftar Pustaka

- Ann Seidman, et.all, 2001, *Penyusunan Rancangan Undang-Undang Dalam Masyarakat Yang Demokratis*, Terjemahan ELIPS Jakarta.
- Alf Ross, 1969, *On Law and Justice*, University Of Californis Press, Barkely & Los Angeles.
- A. Hamid S. Attamimi, 1990, *Peranan Keputusan Presiden RI Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara*, Disertasi Doktor UI, Jakarta,
- Bagir Manan, *Dasar-Dasar Perundang-undangan Indonesia*, (Jakarta: Penerbit Ind-Hill.Co, 1992).
- C.F.G.Sunaryati Hartono, 1994, *Penelitian Hukum Di Indonesia Pada Akhir Abad ke 2*, Alumni, Bandung.
- Dewa Gede Atmadja, 1996, *Penafsiran Kostitusi Dalam Rangka Sosialisasi Hukum, Sisi Pelaksanaan UUD 1945 Secara Murni dan konsekuen*” Pidato Pengenalan Jabatan Guru Besar Dalam Bidang Hukum Tata Negara Pada FH.UNUD.
- Erna Widodo, 2000, *Konstruksi ke Arah Penelitian Deskriptif*, Avy-rouz.
- Gede Marhaendra Wija Atmaja, “*Politik Pluralisme Hukum dalam Pengakuan Kesatuan Masyarakat Hukum Adat dengan Peraturan Daerah*”, Disertasi Doktor, (Malang: Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2012).
- Hans Kelsen, 1995, *Teori Hukum Murni Dasar-dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu hukum Empirik-Deskriptif*, Alih Bahasa Soemardi, Rimbi Press.
- Maria Farida Indrati Soeprapto, 2004, *Ilmu Perundang-undangan, Dasar-Dasar Pembentukannya*, Kanisius, Yogyakarta.
- Hans Kelsen, 2006, *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, terjemahan Raisul Muttaqien dari judul asli: *General Theory of Law and State*.
- Hilaire Barnett, 2003, *Constitutional & Adminitratif Law*, Fourth Edition Cavendish Publishing.
- Jan Gijssels, Mark Van Hocke, 2005, (terjemahan B. Arief Sidharta) *Apakah Teori Hukum Itu?*, Laboratorium Hukum Universitas Parahyangan Bandung.
- Peter Mahmud Marzuki; 2005, *Penelitian Hukum*, Jakarta Interpratama Offset.
- Jimly Asshiddiqie, *Perihal Undang-Undang*, (Jakarta: Konstitusi Press, 2006).
- M. Solly Lubis, *Landasan dan Teknik Perundang-Undangan*, (Bandung: Penerbit CV Mandar Maju, 1989).
- Mahendra Putra Kurnia, 2007, et all, *Pedoman Naskah Akademis Perda Partisipatif*, Kreasi Total Media Yogyakarta.

- Philipus M. Hadjon, 1994, *Pengkajian Ilmu Hukum Dogmatik (Normatif) dalam Yuridika Nomor 6 Tahun IX*, Nopember-Desember (selanjutnya disebut Philipus M Hadjon II).
- Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung, 2014, Buku Pelayanan Perijinan Terpadu.
- Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Bandung: Penerbit PT Citra Aditya Bakti.
- Subawa, Made 2003, *Implikasi Yuridis Pengalihan Kekuasaan Membentuk Undang-Undang terhadap Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia Pasca perubahan UUD 1945*, Disertasi Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga, Surabaya.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038).
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234).
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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);
- Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 Tahun 2012 Petunjuk Teknis Penyusunan, Penetapan, Dan Penerapan Standar Pelayanan.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 No. 32).
- Peraturan Daerah Kota Bandung No 2 Tahun 2008 Tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kota Bandung Lembaran Daerah Tahun 2008 Nomor 2.